



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL LIDERAZGO  
DOCENTE EN LOS DOCENTES DEL NIVEL INICIAL  
DEL DISTRITO DE CHIMBOTE –AÑO 2021.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL**

AUTORA:

FERRER TURRIATE, XIOMARA DEL PILAR

ORCID: 0000-0003-2979-7933

ASESOR.

PEREZ MORAN, GRACIELA

Orcid: 0000-0002-8497-5686

CHIMBOTE – PERÚ

2021

## **EQUIPO DE TRABAJO**

AUTORA:

FERRER TURRIATE, XIOMARA DEL PILAR

ORCID: 0000-0003-2979-7933

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pre grado, Chimbote,  
Perú

ASESOR

PÉREZ MORAN, GRACIELA

ORCID: 0000-0002-8497-5686

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y  
Humanidades, Escuela profesional de educación inicial, Chimbote

## **JURADO**

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID: 0000-0003-3897-0849

Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

ORCID: 0000-0002-3272-8560

Carhuanina Calahuala, Sofía Susana

ORCID: 0000-0003-1597-3422

## Firma del jurado y asesor

-----  
Mgtr. Sofia Susana Carhuanina Calahuala  
***Miembro***

-----  
Mgtr. Andrés Teodoro Zavaleta Rodriguez  
**Miembro**

-----  
Mgtr. Luis Alberto Muñoz Pacheco  
**Presidente**

-----  
Dra. Graciela Pérez Moran  
Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a los docentes de la Universidad por haber compartido sus enseñanzas durante el tiempo de estudios en la universidad.

Agradecer, a mis amigas quienes me apoyaron de manera incondicional y a los docentes que han participado en este proceso de investigación.

Gracias

## **DEDICATORIA**

Dedico la presente tesis a mis padres  
Damián y Rosario a mi hermana Dani y  
mi abuela Esperanza quien con su  
ternura y consejos me inculcado  
valores, esfuerzo, estudio y trabajo para  
lograr los objetivos.

A los estudiantes universitarios quienes vienen  
formándose brindar un mensaje de aliento y decirle que  
la formación de ser maestra en inicial es la mejor  
bendición de trabajar con los niños y niñas.

**XIOMARA**

## **Resumen**

La presente investigación se ha considerado como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades blandas y el liderazgo docente en los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote –año 2021. La investigación parte de la necesidad de como los docentes de educación inicial desarrollan sus cualidades de las habilidades blandas ante la situación social en que se vive. La investigación asume un proceso metodológico de tipo cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional; es decir describe las variables de estudio y relaciona y un diseño no experimental. La población muestral está compuesta por 22 docentes, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Con respecto a la comparación de hipótesis se determinó: Los resultados de correlación fue de  $R=0,723$  denota una correlación positiva muy fuerte y la significatividad  $\text{Sig.} = 0,001$  señala el grado de significancia es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo docente de educación inicial del distrito de Chimbote del año – 2021.

Palabras clave: docentes de inicial, habilidades blandas, liderazgo

## **Abstract**

This research has been considered as a general objective: To determine the relationship between soft skills and teacher leadership in pre-school teachers in the Chimbote district - year 2021. The research is based on the need of how teachers initial education develop their qualities of soft skills in the social situation in which they live. The research assumes a methodological process of a quantitative type, descriptive-correlational level; that is, it describes the study variables and relates and a non-experimental design. The sample population is made up of 22 teachers, the survey technique was applied and the questionnaire as an instrument. Regarding the comparison of hypotheses, it was determined: The correlation results were  $R = 0.723$  denoting a very strong positive correlation and the significance  $\text{Sig.} = 0.001$  indicates the degree of significance is less than 0.05; therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. Soft skills are significantly related to Chimbote District Early Childhood Teacher Leadership of the Year - 2021.

Keywords: kindergarten teachers, soft skills, leadership

## Contenido

Firma del jurado y asesor.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA.....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
Contenido.....	viii
Índice de figuras .....	xi
Índice de tablas .....	xii
Introducción.....	1
II. Revisión de literatura .....	8
2.1. Antecedentes .....	8
2.2. Marco teórico conceptual.....	17
2.2.1. Habilidades blandas en el docente.....	17
2.2.1.1. La importancia de la autoestima.....	20
2.2.1.2. Resolución de problemas .....	22
2.2.1.3. Habilidades de comunicación.....	23
2.2.1.3.1. Habilidad de comunicación verbal .....	24
2.2.1.3.2. Habilidad de comunicación no verbal .....	24
2.2.1.4. Trabajo en equipo.....	25

2.2.2. Liderazgo Educativo .....	26
2.2.2.1. Actitud docente.....	29
2.2.2.2. La actitud del docente ante los estudiantes.....	29
2.2.2.2. Organización aula.....	31
2.2.2.3. Características de líder.....	32
2.2.2.4. La motivación en la formación personal .....	33
III. Hipótesis .....	35
IV. Metodología .....	36
4.1 Diseño de la investigación .....	36
4.2 Población y muestra.....	37
4.2.1. Población.....	37
4.2.2. Muestra.....	38
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	40
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	42
4.4.1.- La encuesta .....	42
4.4.3. Instrumento: El cuestionario .....	43
4.5 Plan de análisis.....	43
4.6 Matriz de consistencia .....	45
4.7 Principios éticos.....	46

V. Resultados.....	48
5.1 Resultados .....	48
5.2 Análisis de resultados .....	55
VI. Conclusiones Aspectos complementarios .....	62
Referencias bibliográficas .....	64
Anexos .....	69

## Índice de figuras

Figura 1.Resultado de correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de actitud docente del nivel inicial. Fuente: Tabla 3.....	48
Figura 2. Resultado de Correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de organización en el aula por los docentes del nivel inicial. Fuente: Tabla 4.....	50
Figura 3.Correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de características del líder en los docentes del nivel inicial .....	51
Figura 4.Resultado correlacional entre habilidades blandas y el liderazgo del docente del nivel inicial. Fuente: Tabla 6 .....	53
Figura 5.Resultado de correlación entre las dos variables habilidades blandas y liderazgo educativo .....	60

## Índice de tablas

Tabla 1. Población muestral de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote .....	38
Tabla 2. Muestra específica de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote de la Ugel Santa.....	39
Tabla 3. Correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de actitud docente del nivel inicial .....	48
Tabla 4. Correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de organización en el aula por los docentes del nivel inicial.....	49
Tabla 5. Resultado de correlación entre la dimensión de las habilidades blandas y las características del líder de los docentes del nivel inicial .....	51
Tabla 6. Resultado de la comprobación de la hipótesis entre las variables: Habilidades blandas y el liderazgo del docente del nivel inicial.....	53
Tabla 7. Resultados de correlación entre las dos variables entre las habilidades blandas y el liderazgo entre los docentes de educación inicial .....	60

## **Introducción**

La educación en América Latina, en el desarrollo de las actividades más se ha centrado en los procesos cognitivos de los estudiantes que también son importantes el pensar, razonar, la memoria, la percepción, entre otros; dejando de lado otras habilidades en las personas como son las habilidades blandas (HB) siendo esto importante en conocer en los maestros como ellos desarrollan o afrontan situaciones demostrando las habilidades blandas en sus quehaceres diarios.

La información de la OIT en su boletín informativo señala que, solo en América Latina y el Caribe, 34 millones de personas han perdido su empleo a causa de la crisis generada por la COVID-19, esto, a nivel mundial las personas, empresas, organizaciones en general se han visto forzado adaptarnos a contextos que eran inimaginables, como: poder trabajar desde casa. Solo las grandes empresas y corporaciones tenían al teletrabajo como parte de sus políticas de recursos humanos, considerándolo casi un premio; y que al trabajador le causaba felicidad.

El autor Zarate (2019), señala que el 90% de empresarios exige o hace referencia que el desarrollo de las habilidades blandas en las personas especialmente en el trabajador debe potenciarse y que esto es una transición no es de un momento a otro, es por ello considerar estos procesos en la persona.

En estos tiempos de problemas de salud pública, la actitud de las personas especialmente de los docentes ha sido y es importante demostrando tolerancia y empatía en esta situación en donde la mayor parte de la sociedad vive preocupado,

tensionado por las diversas situaciones que se está pasando, es por ello motiva en conocer cuál es el desarrollo de las habilidades blandas y como el liderazgo en los docentes se refleja en los momentos de la toma de decisiones.

En sus aportes de Guimac (2020), en su investigación: Competencias blandas en pandemia. Artículo de opinión (12 de Octubre,2020) diario el tiempo, refiere que: Este año 2020 ha sido marcado con la propagación a nivel mundial con relación a la pandemia del COVID-19. En donde se ha logrado cambiar el estado de vida viviendo con preocupación, tensión; es decir las personas en especial los niños han pasado por un proceso de cambio en su conducta, en la forma de vivir debido al estado de aislamiento social que se ha tenido que pasar por motivo de la pandemia.

Ante esta situación dada se generó un rompimiento en la educación tradicional; es decir se rompió la forma de enseñar y desarrollar las clases ante los estudiantes.

En tal sentido, los profesionales, estudiantes, docentes y demás usuarios en general también han tenido que adaptarse a nuevas formas de vida y de trabajo, en tal sentido, ante la problemática las personas en especialmente los niños han pasado por cambios radicales para abordar y afrontar el estudio mediante plataformas virtuales como también por internet.

De la misma manera, en el contexto educativo las habilidades blandas, nos permite conectar con todas las personas de ser capaces afrontar situaciones complejas y tener la habilidad para encontrar la solución y de esa manera poder adaptarnos al cambio, cumplir objetivos compartidos, resolver problemas, desenvolvernos asertivamente en las relaciones y la comunicación estas son claves para desarrollar a las personas todo

su potencial.

En consecuencia, el tema de las habilidades blandas en las personas, específicamente en los docentes es relevante por lo que permitió conocer el desarrollo de sus de sus competencias en donde las personas desarrolla esas facultades para relacionarse con los demás, así como son la cortesía, la comunicación entre los demás, la empatía, actitudes interpersonales entre otras manifestaciones corporales y actitudinales.

Frente a la situación los docentes también han tenido cambios conductuales en su personalidad; es decir el estado emocional cambio de manera radical en las personas, especialmente en los docentes para desarrollar el trabajo con los estudiantes.

En el Perú también no fue ajeno a esta problemática de salud pública, de tal manera que los docentes han tenido que afrontar y desarrollar estrategia en ellos para el logro de las actividades académicas, en tal sentido también su cambio actitudinal fue radical por miedo al contagio frecuente en este caso por parte del COVID-19.

Ante esta realidad, también hubo docentes que pasaron por problemas de salud deteriorando de esta manera su estado emocional, su autoestima, su forma de vivir y aún más la tensión y responsabilidad en ellos afecto la salud emocional y corporal en ellos.

En el contexto local, también se ha tomado medidas y estrategias en el desarrollo de las actividades curriculares por parte del docente; es necesario conocer cuál es el liderazgo de los docentes ante esta circunstancia, como se ha relacionado con los estudiantes, cuál ha sido su estado emocional ante las circunstancias dadas, el

trabajo, la salud, el estado emocional; es decir conocer el desarrollo de sus habilidades blandas en el trabajo docente.

Siendo importante las habilidades blandas manejar en cada uno de los actores educativo, en este contexto social que nos ha tocado vivir tanto los estudiantes, docentes, padres de familia y demás personas en donde todos se ha tenido que afrontar esta realidad.

En tal sentido, la investigación se centró en conocer las habilidades blandas de los docentes y su relación con el liderazgo educativo demostrado por los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote –año 2021.

Ante la descripción de la realidad, nos formulamos el siguiente enunciado:

¿Cómo las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo docente en los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021?

Por lo consiguiente se ha considerado como problemas específicos lo siguiente:

¿Comprobar si las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo educativo en la dimensión de actitud por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021?

¿Comprobar si las habilidades blandas se relacionan con la organización del aula por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021?

¿Comprobar si las habilidades blandas se relacionan con las características de líder por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021?

De esta manera, ante la descripción de los enunciados específicos nos lleva a formular el objetivo general:

Determinar la relación entre las habilidades blandas y el liderazgo docente por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote –año 2021.

Con respecto a los objetivos específicos se ha considerado:

Comprobar la relación entre las habilidades blandas y la actitud del docente del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021; comprobar la relación entre las habilidades blandas con la organización del aula por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021 y comprobar la relación entre las habilidades blandas y las características de líder por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021.

Asimismo, la investigación se justifica por dar respuesta ante una necesidad que se aprecia en el contexto social, además es de importancia por vincularse a la línea de la investigación propuesta por la universidad con relación a las actividades didácticas, por lo consiguiente es necesario saber y conocer como es el trabajo de los docentes del nivel inicial, como demuestran sus habilidades blandas en este tiempo complicado en la salud pública, como se manifiesta ese liderazgo en ellos.

En esta razón, se justifica en tres campos del conocimiento como son:

En lo teórico: En el desarrollo de la investigación se tratará de brindar o conocer el aspecto teórico basado en principios científicos para explicar las cualidades de las

habilidades blandas en los maestros.

En el campo práctico: Con respecto al desarrollo del proyecto será importante en conocer los resultados obtenidos mediante este diagnóstico y socializar con la comunidad educativa para ver las potencialidades y debilidades de los maestros y a base de los resultados proponer programas de acción.

En lo metodológico: Se desarrollará dentro de un marco metodológico aplicando principios de la investigación científica, haciendo uso de los instrumentos para recoger la información y la sistematización de los datos con la finalidad de garantizar la veracidad y confiabilidad de los resultados.

Además, se optó por un diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional , haciendo uso de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, finalmente se determinó que: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo educativo en los docentes de educación inicial de la institución educativa del distrito de Chimbote. Siendo p valor 0,001 menor que 0,005 siendo el nivel de significancia.

En cuanto a los resultados, se estableció que existe correlación de 0, 867 entre la variable de las habilidades blandas y la dimensión de actitud docente, siendo una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, se estableció que existe correlación de 0, 833 entre la variable de las habilidades blandas y la dimensión de organización en el aula, siendo una correlación positiva muy fuerte. Se estableció que existe correlación de 0,897 entre la variable de las habilidades blandas y la dimensión las características del líder, siendo una correlación positiva muy fuerte.

En conclusión: la relación entre las habilidades blandas y liderazgo educativo se comprobó que fue 0,755\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte; es decir se percibe un aspecto positivo en esta relación de variables, además el p valor fue de 0,001; por lo tanto, se evidencia que hay un nivel de significancia favorable por ser un valor menor al 0,05.

## II. Revisión de literatura

### 2.1. Antecedentes

Zavaleta (2018). En su investigación las habilidades y blandas y la relación de los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente, considero como objetivo general: determinar la relación que existe entre Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019 de la ciudad de Lima. La atención se ha centrado en el análisis de dos variables: habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente para ello las teorías de Raciti permitieron analizar la primera variable y de Minedu para la segunda variable. La investigación corresponde al nivel descriptivo y de orientación cuantitativa; para esto se ha partido del diseño correlacional y de corte transversal. Para ello se ha recurrido a la emplear la técnica de la muestra no probabilística con un grupo de 48 docentes de ambos sexos, profesionales que brinda servicios a la I.E en esta parte de Lima. Una condición para constituirse la muestra ha sido que los docentes debían haber permanecido más de un año de labores en la institución. A ellos se les ha aplicado una encuesta de opinión sobre ambas variables donde cada ítem contenía tres opciones de respuesta de escala ordinal. Para ellos, los instrumentos han pasado la validez de juicio de expertos para establecer los niveles de confianza, se consideró la prueba Alfa de Cronbach. En conclusión: la relación entre las dos variables de estudio se evidencia que existe una correlación fuerte 0,843 de correlación entre habilidades blandas y los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente

a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral), de esta manera, ambas variables se demuestra que están asociadas directamente, llegando a la conclusión que si un docente posee un buen manejo de habilidades blandas esto se asocia a un alto grado de competencias como: desarrollar actitudes destrezas que permitan, mejorar la situación actual del buen desempeño docente de la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L.-2019.

Yturalde (2016) indicó que la educación ha evolucionado hacia el aprendizaje, que los docentes ya no son los actores principales de la educación, sino los estudiantes; la educación pasó de pasiva a activa; pasó de ser general a personal; dejó de ser abastecedora de soluciones para convertirse en gestadora de interrogantes, impulsando el raciocinio crítico; dejó de ser tediosa a entretenida.

Como podemos darnos cuenta, en este mundo competitivo, las exigencias van más allá de recordar información como fechas personajes y acontecimientos, la actualidad nos pide ir pasos más adelante de los conocimientos que hemos adquirido, pasos más adelante de nuestros saberes. Así mismo el autor antes mencionado considera que para alcanzar ese mas allá es decir el éxito se necesita desarrollar habilidades sociales o competencias transversales bien trabajadas, como fue constatado por los investigadores de la universidad de Harvard conjuntamente con The Carnegie Foundation y Standford Research Institute que llegaron a la conclusión de la importancia de las actitudes frente a las aptitudes. Solo el 15% del éxito profesional y laboral depende de los conocimientos mientras que el 85% depende de las habilidades blandas también

Balbin, Y, (2020). Niveles de desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima – 2020. El objetivo de la investigación fue identificar las diferencias entre los niveles de desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima - 2020. La metodología de investigación empleada fue; de método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño descriptivo comparativo. Se utilizó como variable dependiente a las habilidades blandas. La muestra seleccionada para realizar esta investigación la conformaron 185 estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Privada “Cesar vallejo”. Se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento de recolección de datos un cuestionario. Para la validez del instrumento se aplicó los niveles de contenido, constructo y de criterio. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Para el análisis de datos se usó el estadístico descriptivo de la comparación de frecuencia y porcentajes, y para el estadístico inferencial fue por contrastación de hipótesis. Los resultados de la investigación demostraron que existen diferencias significativas entre los niveles de habilidades desarrolladas por los estudiantes según el estadístico Kruskal Wallis, siendo el más representativo en nivel bajo observado en la carrera de Ingeniería Industrial.

Otoya,C. (2020). Habilidades blandas para mejorar el liderazgo transformacional en subordinados de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad de Chiclayo. La presente investigación titulada “habilidades blandas para mejorar el liderazgo transformacional en subordinados de la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Chiclayo”, tuvo como objetivo general determinar como la aplicación de habilidades blandas mejora el liderazgo transformacional en los subordinados de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Chiclayo. Obteniendo como bases teóricas a la variable dependiente Liderazgo Transformacional, manifiesta Palomo (2015), el liderazgo transformacional es la habilidad de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles altos de satisfacción, es decir que los colaboradores consigan más de lo que esperaban, antes de ser liderados. Por otro lado, la variable independiente Habilidades Blandas donde Rasmesh (2015), Las habilidades blandas son el conjunto de habilidades emocionales, comunicativas, empatía, trabajar en equipo, tomar las decisiones más acertadas, mejorando su compromiso. Se realizó una investigación de tipo aplicada, con un diseño experimental del tipo pre experimental. Teniendo una población de 83 subordinados de esta Gerencia, a los cuales se les fue aplico un cuestionario en escala de Likert para conocer la situación actual de la entidad, mostrando resultados negativos, en donde la organización carece de liderazgo transformacional generando que los empleados no tengan buenas relaciones interpersonales impidiéndoles tener un adecuado ambiente de trabajo, luego se aplicó las estrategias de Habilidades Blandas, que ayudo a que los subordinados muestren más compromiso por su

institución logrando que se sientan seguros y confiados de su capacidad de tomar decisiones y afrontar situaciones por sí mismos. Finalmente se concluyó que las habilidades blandas si logro mejorar el liderazgo transformacional en los subordinados de la Municipalidad, desarrollando trabajadores más comprometidos y seguros, permitiéndoles ser trabajadores capaces de trabajar en equipo logrando cumplir con el fin común que la organización ha establecido..

Coronado,M. (2020). Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019. El presente trabajo de investigación tuvo como variables de estudio Habilidades Blandas y Práctica Docente y como objetivo general determinar la relación entre Habilidades blandas y la Práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019. Las teorías tomadas en cuenta para este estudio fueron, las del aprendizaje social de Bandura y el modelo psicosocial básico de las habilidades sociales de Argyle y Kemdom y los dos modelos teóricos que subyacen en la práctica docente como es: el modelo educativo tradicional y el modelo educativo de la nueva escuela. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 306 docentes a quienes se le aplico la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario, se levantó información sobre las variables Habilidades blandas y práctica docente a través de los instrumentos de recolección de datos que fueron validados por juicio de expertos

la aplicabilidad y confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue de 0,868 para la variable Habilidades blandas y 0,951 para la variable Práctica docente. esta investigación, demuestra que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con la práctica docente en instituciones educativas de la red N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019; siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.740, demostró una alta asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

Jahuin (2020). Incidencia de cursos transversales en el fortalecimiento de las habilidades blandas a los estudiantes de SENATI sede San Ramón Junín- 2018. El presente informe de experiencia profesional, conoce y describe la incidencia de los cursos transversales, diseñados en el marco del fortalecimiento de las habilidades blandas en los estudiantes de SENATI Sede San Ramón, 2018. Por lo que las habilidades blandas, son habilidades no cognitivas que componen distintos indicadores como es la perseverancia, la habilidad de concentrarse en una tarea, la motivación, la preferencia de tiempo, la aversión al riesgo, la autoestima y el autocontrol. Sin embargo, en el trabajo se identifican elementos inmersos en los cursos transversales de enseñanza-aprendizaje, de las habilidades blandas: conciencia en uno mismo, autorregulación, motivación y habilidades sociales. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, que fue aplicado a 40 estudiantes de dos secciones distintas de I semestre y VI semestre. Los resultados y las principales conclusiones que arrojaron, demuestran que existe una incidencia media, con una alta tendencia en el desarrollo de los tres cursos transversales, técnicas de comunicación escrita y oral, reflejada en el incremento de la motivación del estudiante y en el proceso de la comunicación asertiva. Por otro lado, el curso de Desarrollo Humano I y II, están enfocados al incremento de la participación de

estudiantes y a la organización de ellos, asumiendo liderazgos, que reflejaban una estrecha cooperación y por ende de los valores éticos y morales, los cuales están presentes en su vida personal y profesional. Todo lo mencionado, ha permitido diferenciar como se encuentra un semestre en relación del otro, logrando un fortalecimiento de las habilidades blandas.

Quezada (2020). El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020. El objetivo de la presente investigación fue establecer la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020. Se desarrolló el estudio con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional causal, sobre una población de 500 egresados de los institutos superiores tecnológicos de la región la libertad, en el año 2020, de los cuales se seleccionó una muestra aleatoria conformada por 218 estudiantes, quienes se les aplicó tres instrumentos debidamente validados para evaluar la variable licenciamiento como proceso, las habilidades blandas y la inserción laboral de los egresados de dichos institutos. Los resultados de la presente investigación permitieron concluir que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la inserción laboral, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la variable Inserción laboral es explicada en un 93,2% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas.

Alpas (2018). Estrategia didáctica teatral: creación colectiva y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del Instituto Continental. El presente trabajo de investigación realiza un estudio sobre el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico y modas del

instituto Continental, siendo las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales y empatía las que se buscan desarrollar y potenciar a partir de las estrategias didácticas del teatro: la creación colectiva, los juegos dramáticos, juegos de roles, improvisación; dichas competencias claves para el éxito profesional de los estudiantes que egresan del instituto. Investigación pre-experimental con un solo grupo, se utiliza la escala de Habilidades Sociales de Goldstein para medir sus efectos.

Paez (2019). Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en una unidad educativa del Guayas-2018. La presente investigación tiene como objetivo principal determinar de qué manera un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales en una unidad educativa del Guayas 2018. El presente trabajo de investigación es de tipo experimental, se trabajó con una muestra de 20 docentes, de la unidad educativa. La elección de las unidades de la muestra se ha realizado mediante un muestreo no probabilístico, la técnica que se utilizó en la presente investigación es la observación y como instrumento un cuestionario para evaluar las competencias laborales. Los resultados de la investigación indican que la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales en una unidad educativa de Eduardo Granja Garcés Guayas-2018, obteniendo una “t” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05.

Castro (2020). Liderazgo educativo y competencias genéricas de los docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. El presente análisis investigativo tiene

como finalidad determinar la relación que existe entre Liderazgo educativo y las competencias docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. Este estudio se basó en una investigación tipo básica descriptiva, con un diseño no experimental – transversal – correlacional asociativo, con un enfoque cuantitativo. La muestra del estudio está compuesta por 40 docentes, a quienes se les aplica la técnica de la encuesta, la cual tomo como instrumento un cuestionario de 18 ítems que están formados en base a las variables, dimensiones e indicadores, la validez del instrumento estuvo a cargo de 3 expertos profesionales que tiene conocimiento del tema, incluido el tutor de la tesis. Una vez autorizados y validado se emplea el Alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad entre los ítems en lo que se obtuvo un  $\alpha = 0,89$  para el liderazgo educativo y un  $\alpha = 0,94$  para las competencias genéricas, constatando la fiabilidad del mismo. Los resultados se analizan por medio del programa estadístico SPSS en el que usa tablas personalizadas y el coeficiente de Spearman logrando un  $Rho=0,88$  y una significancia de  $0,009 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, afirmando la relación existente entre las variables del estudio.

## **2.2. Marco teórico conceptual**

### **2.2.1. Habilidades blandas en el docente**

Durante el ejercicio de las actividades como docente, siempre ha estado presente la actitud y personalidad en este caso de los docentes, en tal sentido este conjunto de habilidades o características determina las habilidades blandas en los docentes.

Las habilidades blandas, considerada como un conjunto de características que tiene la persona para relacionarse con los demás siendo esto importante en las empresas, en las instituciones en donde demuestran los trabajadores la capacidad de relacionarse con los demás.

Silva (2016). En sus aportes con respecto a las habilidades blandas señala:

“Son aquellas orientadas al desarrollo de aptitudes sociales, se reconoce de mejor manera por las personas cuando un estudiante, joven o trabajador busca empleo, se trata de capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo, entre otras” (p.17).

Estas aptitudes, se define como la disposición que tiene las personas para afrontar o comprometerse en las actividades, además de generar sinergia en las demás personas con la finalidad de generar productividad, alegría en el desarrollo de las actividades.

Esto se reafirma con los aportes de Según Vera (2016):

“Por habilidades blandas se entiende aquellas capacidades particulares que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, catapultar la carrera profesional y predecir el éxito laboral” (p. 56).

Las habilidades blandas permiten relacionarte con los demás, acogerse en equipo de trabajo y proyectarse hasta venir logros y así cumplir los objetivos.

En el trabajo, toda persona debería tener la capacidad de reconocer los errores y superarla de manera positiva, explorar a nuevas oportunidades que se llegue a presentar con una buena actitud, apoyarse de personas con experiencias de la misma similitud de profesión, escuchar a los compañeros de trabajo siempre hay algo que saber de ellos, no dejar pasar el tiempo y cumplir con el trabajo a tiempo visto que no te da decisión a corregirlas, saber de las experiencias de la forma más adecuada así se podrá mejorar.

Las habilidades blandas han tomado relevancia hoy en día y para ello tiene como referente en los diversos estudios en donde han abordado la importancia del comportamiento de las personas, en el desarrollo de su personalidad y en el desarrollo social.

Así tenemos a Goleman (1998) en donde describe sobre las actitudes en donde manifiesta son de carácter emocional, además están relacionado con el aspecto intelectual y con la práctica; es decir se necesita el estado emocional para desarrollar para el manejo de las emociones, para el trato con las personas, para el trabajo.

Estas conjuntos de emociones son importantes en la empresa, en las instituciones, en donde se necesita personas con cualidades o el manejo de las emociones, de la misma manera las habilidades blandas están relacionada con la competencia de los seres humanos para interrelaciones con los demás y uno mismo, entender y gestionar el control de las emociones, instituir y alcanzar propósitos, tomar determinaciones independientes y enfrentar escenarios hostiles de modo creativo y constructivo.

Ortega (2016). La facultad de tener conocimiento de los sentimientos de los demás, en tanto se instituye un acto comunicativo es importante para ofrecer una inmejorable asistencia al usuario, toda vez, que constituye la mejor manera de desarrollar interacciones que auspician seguridad. Los seres humanos cimentan su identidad de modo relacional.

“Las personas desde que son niños, interactúan con la persona de cuidado que va a contribuir a la edificación de prototipos mentales de cómo se manifestará la interrelación con los demás, así como una figura de cómo se es”(pag.12).

Como se describe, las personas desde pequeños o desde niños se interactúa con personas, con los padres, es por ello que van desarrollando prototipos o conductas sociales, estas conductas van asimilándose de acuerdo a su experiencia, pueden darse conductas positivas o negativas, es decir de acuerdo a la experiencia que le toca vivir en las personas.

Además, se manifiesta que la representación de otras personas, diferente a nosotros, que identifica nuestras insuficiencias, que descifra y las satisface, se encaminará reconstruir en nuestro cerebro quiénes somos realmente.

“La contemplación de los otros nos va precisando en el transcurso de la vida, en cuyo contexto se asume la exigencia de agradecimiento, a su vez, la competencia de identificar a otros” (Benjamin, 1996).

La habilidad blanda en las organizaciones contribuye a una mejor organización y comunicación entre sus miembros, además de desarrollar sus cualidades intrapersonales e interpersonales.

“Los expertos persisten en que la formación emocional es fundamental para favorecer el desarrollo de buenas predisposiciones ante la vida, que contribuyan a la gestión de relaciones interpersonales, la estimulación de aquello que implica ponerse en el lugar del otro y fortalecer ciertas actitudes que conllevan a afrontar con creces los problemas, las frustraciones y los fracasos” (Bisquerra, 2003).

De esta manera, formarse o desarrollar las habilidades blandas en las personas es necesario para fomentar ante todo sus miembros y de esta manera propiciar el trabajo en sus miembros o dentro de la organización.

Las llamadas habilidades blandas se relacionan con la inteligencia emocional, entendida como la facultad de gestionar las emociones y el asertividad, el comportamiento y las relaciones que se establecen con otras personas, pero que naturalmente sean efectivas.

### ***2.2.1.1. La importancia de la autoestima***

Según Burns (1990), “la autoestima viene hacer el aspecto actitudinal de las personas ante los demás; es decir su estado de ánimo actitudinal”(pag.22).

La percepción de nuestra autoestima dependerá de nuestro concepto del yo ideal y del yo real, por ello, es importante ser realistas y aprender a cambiar aquellos pequeños detalles que no nos gustan.

La autoestima puede aprenderse y cada sujeto está en responsabilidad que tiene el docente frente a su propia autoestima. Esta autoestima no es una circunstancia invariable, la persona a partir de su fase razonable y consciente puede transformarla

siempre y cuando no olvide el peso que juegan lo demás como reconocimiento de la identidad, cada formador proyecta y transmite la escena anímica en la que se encuentra sus propios estudiantes.

Es vital que el formador en su misión educativa proyecte rasgos de su personalidad, esto quiere indicar que el instructivo es como la familia que tiene el compromiso de formar personalidad a sus alumnos.

Calero (2000) y Garrido (1995) refiere con respecto al autoestima es un elemento o variable muy interesante en el rendimiento académico, ya que esto se relaciona con el rendimiento académico, con la actitud del docente, el servicio educativo entre otros factores existentes.

“Sin embargo, se sostiene que existe relación entre la autoestima y el desarrollo personal; cuando el estudiante recibe un buen trato en la escuela se siente fortalecido, muestra mayor seguridad, está más contento con su rendimiento escolar, se genera un clima emocional positivo” (Calero;2000).

Caso contrario, si el niño recibe un maltrato o un trato inadecuado mostrará bajo autoestima, se sentirá miedosos o temeroso, aislado, irritable tenso y mucho dependerá del adulto para realizar sus cosas, es decir, aún no han desarrollado su confianza en sí mismo para el desarrollo de sus actividades.

Yturralde (2019). Señala en sus aportes que:

La autoestima es importante en las personas para el desarrollo y participación en las actividades, además las personas deben de demostrar sensatez, la ética, la capacidad de adecuación al cambio, la resiliencia, anteponiendo el actuar del ser

humano del pensamiento lineal.

Se puede apreciar con lo expuesto que las habilidades blandas que siempre la actitud, voluntad de las personas son primordiales y que esto puede adquirir en cualquier momento el que no la tenga o la tenga a un grado más bajo no significa que todo está perdido todo lo contrario los seres humanos tenemos esa gran ventaja es que somos maleables tenemos la capacidad de cambiar y mejorar los aspectos que nos proponemos siempre en cuando queramos a seguir participando de las actividades.

#### ***2.2.1.2. Resolución de problemas***

En la actualidad las personas deben de saber afrontar en dar solución al problema, ,os problemas se caracterizan por ser concurrentes, por ser manifestaciones de desacuerdo, de anormalidad, de disfunción y esto genera disgusto en las personas.

Con relación a Colombo (1996). Describe que ante una problemática se abre una serie de opciones o planteamientos en donde se plantea diversas soluciones divergentes y la resolución se entiende como el procedimiento que explora organizar reformular y clarificar la posición elemental generalmente confusa e incierta para transformarlas en un asunto abordable por utilización de conocimientos y procedimientos científicos.

Dentro el proceso de la solución del problema se establece una reorganización la distribución cognoscitiva en los diversos planos que la integran, es indicar produce educación.

La educación de hoy en día se ha vuelto más dinámica, más accesible al usuario y por

ende tanto los docentes como los estudiantes necesitan desarrollar habilidades para afrontar los problemas que se les presenta.

En consecuencia, para la resolución del problema dentro del contexto educativo lo primero es saber cómo realizar es conocer el problema, luego planear estrategias que nos pueda facilitar una solución como ejecutar ensayos, errores, plantear problemas similares y después de ello ejecutar la habilidad y en conclusión observar los resultados para verificar las soluciones obtenidas; esto hace que resolviendo problemas te da una experiencia significativa.

### ***2.2.1.3. Habilidades de comunicación***

Con respecto a las habilidades de comunicación son consideradas aquellas habilidades en donde tiene las personas para comunicarse con los demás, estas habilidades son consideradas como facultades de por desarrollarse de manera interpersonal e intrapersonal.

Al decir, Buhler (2001) citado por Manrique, Oyarzabal & Herrera (2018). En sus aportes en la investigación recomienda que las habilidades de las personas se debe de cultivar o reforzar desde la temprana edad.

Dentro de las habilidades que son esenciales para poder lograr una buena comunicación en las personas, considera las habilidades de poder y saber hablar, habilidades de entender o escuchar, habilidad de desarrollar la empatía, entre otras habilidades que desarrolla el ser humano.

En este proceso, del desarrollo de las habilidades de comunicación, señala que se debe

de descubrir la personalidad, de la misma manera se evidencia de las personas de cómo piensan, de cómo la persona tiene la facultad de oír otras opiniones, poseer empatía como ponerse en parte del otro, comprender sentimiento y emociones; y el último tener la capacidad de oír mostrando utilidad a las opiniones que dicen otros.

Dentro de las habilidades de comunicación más resaltantes tenemos:

#### **2.2.1.3.1. Habilidad de comunicación verbal**

“El principal vehículo de la comunicación es el lenguaje oral o escrito que tiene como finalidad la comunicación del pensamiento, aunque a veces también puede servir para disfrazarlo” (Oyarzabal & Herrera; 2018).

Las personas o seres humanos desarrollan una serie de habilidades lingüísticas en donde favorece este tipo de comunicación.

“Las palabras, además de su significado académico tienen una serie de matices adicionales tanto para la persona emisora como para la receptora, que pertenecen al mundo de sus experiencias, sentimientos, intereses, que si no son compartidos por ambas dificultan el mutuo entendimiento”(Silva, 2016;p.30)

En este proceso de interacción de las personas se comparte experiencias, sentimiento; es decir demuestran los sentimientos o cualidades mediante la interacción.

#### **2.2.1.3.2. Habilidad de comunicación no verbal**

En las habilidades de comunicación no verbal se caracteriza por aplicar o utilizar elementos no lingüísticos, dentro de los elementos no lingüísticos está considerado la apariencia externa, las posturas, la mímica, el tono de voz, el olor, la mirada de las personas hasta incluso los gestos de las personas. La comunicación no verbal sustituye,

refuerza, completa, apoya la comunicación verbal.

Ocurre sin embargo que a veces no coinciden, por eso es muy importante saber “escuchar” el lenguaje no verbal de la persona que nos habla. La mayoría de investigadores e investigadoras coinciden en afirmar que el canal verbal se usa sobre todo para transmitir información y el canal no verbal expresa las actitudes y sentimientos de la persona.

#### ***2.2.1.4. Trabajo en equipo***

El trabajo en equipo, es considerado como una estrategia para desarrollar el aprendizaje en donde todos los participantes tiene la oportunidad de participar; es decir el trabajo en equipo de caracteriza por desconcentrar las actividades y luego asignar a cada participante los roles o responsabilidades que debe de asumir.

Como menciona Jacques (2007) acerca del trabajo en equipo que este estimula y motiva si todos los participantes están involucrados, “la tarea se realiza en un tiempo corto si todos los participantes demuestran su eficiencia, favorece la originalidad y personalidad de los integrantes y suele ser más completo y creativo que el trabajo individual” (p.10).

En este caso, las tareas se realizan de acuerdo a su distribución, a su participación de los integrantes de las personas son importantes.

Una de las técnicas de trabajo en equipo es desempeñar un liderazgo esto nos permite enlazar el grupo, esto no quiere demostrar que todos deben seguir al corriente de todo,

sino que cada uno debe de tener su práctica y compartirlo y conservar una buena organización para alcanzar a culminar con el objetivo; indicar objetivos compartidos como todos deben ocupar cual es la fin para efectuar el objetivo; promover el sentido de posesión como hacer de que cada compañero es apto para dar su idea y que es muy esencial; comunicar y ayudar para obrar juntos como comunicar ideas y ser escuchado; y por último fijar un protocolo para la resolución de conflictos.

### **2.2.2. Liderazgo Docente**

Según Giraldo y Gutiérrez (2006) citado por Acosta (2017) manifiesta sobre:

“El liderazgo no es una competencia por el poder, sino el diseño de un proceso de descubrimiento conjunto (líder-colaboradores /compañeros). Porque los líderes son, también los mejores aprendices.

En cuanto al liderazgo, son las cualidades que tiene las personas para comprometerse con las actividades, el liderazgo se evidencia en las personas cuando sobresalen en los grupos, se comprometen con las actividades que se asignan, buscan soluciones a los problemas, estas soluciones propuestas por los líderes se convierten en propuestas o experiencias obtenido mediante los aportes de las personas.

De la misma manera, el líder se caracteriza por brindar mensaje de aliento “Una frase que impulsa a otros, automáticamente, a iniciar un viaje a lugares desconocidos, de exploración y desarrollo” (p.32).

En los aportes de Castro (2020) describe que:

“El termino liderazgo en la educación no es más que la manera de saber cómo influenciar en las personas con las que trabaja en la institución, es decir, la persona encargada de dirigir tiene que dar todo el apoyo en base a conocimientos y recursos para que los docentes trabajen voluntariamente en base al objetivo planteado” (p. 8).

Ser un instructivo líder debe de poseer la capacidad de orientar a un conjunto de estudiantes de forma que trabajen eficientemente, debe de explicar el propósito de pretender ocupar el rol de un líder de un grupo de personas. Manteniendo y promoviendo alta motivación dentro del grupo. Por esta causa se puede expresar que el líder se crea en el medio en que se va proyectando obteniendo atributos positivos.

#### **A. Liderazgo carismático**

Lussier y Anchua (2011), nos dicen:

“El líder carismático es considerado como alguien que goza de una visión atractiva y un sentido de propósito, demuestra capacidad de comunicar y motivar esa visión de forma eficaz y entiende lo que se necesita para lograr la misión” (p. 7).

Las personas carismáticas o personas sociables muchas de las veces les gusta participar de las actividades, son motivadoras, irradia ante los demás del circulo personal, son llamadas personas “carismáticas”.

En este caso de líderes, saben desarrollar las habilidades interpersonales con las demás personas, les gusta participar de la política, de las relaciones

internacionales, son personas que predominan ante los demás.

## **B. Liderazgo transformacional**

Este tipo de liderazgo se caracteriza por intercambiar experiencias, o influye entre líderes y este con los demás de su entorno o grupo, de la misma manera son modelos a imitar, modelos a seguir dentro de su ejemplo.

Para ello es necesario ser personas que demuestren actitudes positivas, una conducta ética de ejemplo ante los demás.

Finalmente, un líder transformacional promueve la cooperación, la participación de todos para el logro de los objetivos.

Estas características, relacionamos con los de Bryman, citada por Toro (2015), “el liderazgo transformacional se sitúa centralmente de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con un vínculo orientada a la colaboración y flexibilidad en la organización” (pag.32).

Los verdaderos líderes se identifican por originar a sus equipos de trabajo en modo firme también de difundir su entusiasmo al grupo en la consecución de los objetivos planteados, buscando impulsar la creatividad, innovación en la tarea que desempeñan tendientes a originar de manera particular y grupal un precio agregado.

Con los tipos de líderes se necesitan las empresas, las instituciones, los países para generar motivación, involucrarse en las actividades que se les

asigna, además se siente comprometidos por todos.

### ***2.2.2.1. Actitud docente***

La actitud se considera como una postura o una posesión ante los demás, esa postura puede ser de manera negativa o positiva, se dice que hay una actitud positiva cuando se demuestra la amabilidad, la bondad; en consecuencia, la actitud es la postura o comportamiento que se actúa ante los demás.

Calderón (2001) considera que:

“El docente debió ser capaz de asumir un liderazgo para promover la autorrealización de las personas en la convivencia. Su esfuerzo e influencia será estéril sino se incentiva e impulsa la conformación de comunidades de aprendizaje para propiciar consonancias en las visiones, motivaciones, estrategias y responsabilidades de sus participantes” (p. 141).

En este caso, el docente debe promover el liderazgo en los estudiantes, dándoles confianza, seguridad en sus participaciones, los estudiantes son pequeños rubís que se van configurando o tallando su personalidad, esta personalidad o proceso se da de manera gradual en cada uno de ellos.

### ***2.2.2.2. La actitud del docente ante los estudiantes***

La actitud de un docente indica objetivos y metas de práctica de manera

concertada con el grupo educativo.

En tal sentido, la actitud ante el estudiante debe de irradiar de amistad, de confianza, de armonía con la finalidad que ayude al estudiante a desarrollar su personalidad y tenerse confianza en sí mismo.

El docente, debe caracterizarse por ser mas que un profesional un ser humano de brindar un apoyo técnico pedagógica a los alumnos y mantener la comunicación entre ellos, para ello la comunicación debe ser horizontal, en fin, el docente debe tratar con respeto y buenos modales a los alumnos y de esa manera tener la confianza de los demás.

Según la psicología social, la actitud es como una organización relativamente duradera de creencias (inclinaciones, sentimientos, prejuicios o tendencias, nociones preconcebidas, ideas, temores y convicciones) aprendidas acerca de un objeto, situación o experiencias dadas, las cuales predisponen a reaccionar de una manera determinada (Hernandez, Gomes & otros;2011).

En tal sentido, mucho importa el comportamiento en las personas en saber influenciar ante los demás, esto se demuestra en el poder de convencimiento o en el nivel de rechazo o percepción que tiene las otras personas que nos rodea.

Es decir, que podemos considerar a la actitud como la predisposición de una persona a reaccionar favorable o desfavorablemente hacia un objeto, que puede ser una cosa, otra persona, una institución, lo cual evidentemente puede provenir de la representación social que se ha construido acerca de ese objeto (Moscovici, 1986; Escudero, 1985).

#### **2.2.2.2. Organización aula**

Para una mejor labor o desarrollo pedagógico en el aula, mucho de ello tiene que ver con tres elementos muy importante como: La planificación de las actividades, la implementación del aula y los medios y materiales.

Para desarrollar el aprendizaje con los estudiantes es importante también la organización de aula de clase, el contexto o los elementos materiales y otros son importantes que también influyen en el aprendizaje de los estudiantes.

La organización se da en todo el nivel y en todas las áreas; es decir siempre la organización es la pieza fundamental en el desarrollo de las actividades.

Álvarez (2010) describió que:

El liderazgo docente pasa por dar el máximo protagonismo a todos y cada uno de las personas que conforman el centro, y eso se consigue sabiendo delegar. Delegar es la gran palabra que transforma un edificio de enseñanza en un centro educativo (p.175)

La organización en aula es originar a un buen trabajo en grupo. Expresa capacidades como altas expectativas de los propios estudiantes. Expresa competencias como altas expectativas de los mismos alumnos.

Respetar sus horarios de clases y de descanso haciendo originar responsabilidades a los alumnos.

En consecuencia; “La organización del aula hace referencia a establecer estrategias para mantener una adecuada distribución del aula y lograr que se

desarrolle el proceso de enseñanza-aprendizaje en el que interactúan docentes y alumnos” (Silva; 2016).

Esto se desarrolla a través de la coordinación de espacios, creación o adaptación de materiales y coordinación con otros actores educativos.

### **2.2.2.3. Características de líder**

Castillo (2005) citado por Vicente (2018) menciona las características que debe de mantener un líder como:

- Debe tener visión, objetivos, horizonte fijo, sentido de dirección.
- El líder debe tener carácter.
- Debe compartir con los miembros que conforman su equipo, los patrones culturales y significados que ahí existen.
- Debe poseer conocimiento y habilidad; debe ser una persona capacitada.
- Debe ser empático.
- Debe tratar bien a las personas y reconocer que poseen talento que hay que potenciar.
- Debe estar abierto al cambio (p. 125).

Un buen líder es una persona que tiene la medida de ayudar a los demás, siendo que el grupo sigan sus órdenes o lo acompañen en sus proyectos.

Uno de las características debe de tener coraje por lo que centra su

esfuerzo para buscar sus soluciones a los problemas, deber ser un buen locutor como tener la capacidad de transmitir su charla trasladando sus ideas a los estudiantes, deber de ser un buen negociador como incitar o como alcanzar que sus estudiantes le sigan sus ideas de forma positiva, debe poseer dotes de mando como reunir flexibilidad, capacidad de reunir las necesidades de su grupo, debe tener exigencia como exigir lo enorme a su grupo de trabajo a así mismo, debe tener la honestidad porque es la única manera que ellos sigan su órdenes.

#### ***2.2.2.4. La motivación en la formación personal.***

La motivación en todo el desarrollo de las personas o seres humanos se torna interesante por lo que activa el interés y entusiasmo por hacer las cosas de manera plácida o alegre; es decir la motivación activa esas ansias de hacer bien las cosas.

En tal sentido, decimos que:

“La motivación constituye un asunto de gran relevancia para las instituciones, si se opera de mejor manera puede apoyar a que los empleados tengan una mejor productividad es fundamental para el desenvolvimiento de los trabajadores y así conseguir inmejorables resultados” (Vicente 2018).

La motivación resulta de gran importancia si se quiere tener un mejor desenvolvimiento de los operadores, porque es ella la que conduce a que la persona accione de alguna

forma en la institución se pretende conseguir los propósitos determinado y el cumplimiento de las metas.

De la misma manera, en Álvarez (2010) refiere con respecto a la motivación:

“es importante porque tiene mejor desenvolvimiento de los operadores, porque es ella la que conduce a que la persona accione de alguna forma en la institución se pretende conseguir los propósitos determinado y el cumplimiento de las metas” (pag.12).

Las personas que están motivadas lo demuestran en el trabajo, en el estudio en el desarrollo de sus actividades, la motivación se puede dar de manera intrínseca o extrínseca, este tipo de motivaciones va relacionado de acuerdo a las condiciones y manera de trabajo de las personas.

De la misma manera, “El desempeño de los trabajadores se manifiesta en las acciones que ellos efectivizan en su respectivo escenario de desempeño, dependiendo, a su vez, de la manera que los empleados de una entidad estén motivados”( Vicente, 2018).

Asimismo, la motivación contribuye a la descripción del comportamiento de los servidores en el desempeño de la tarea.

La persona requiere de distintas maneras para obtengan un mejor provecho y alcance sus propósitos y metas.

### **III. Hipótesis**

H1: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo docente en los docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021.

H0: Las habilidades blandas NO se relacionan significativamente con el liderazgo docente en los docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021.

## **IV. Metodología**

En relación al estudio, se optó por una investigación de tipo cuantitativo, porque se recogen y analizan datos cuantitativos o numéricos sobre variables y estudia el estado, y el comportamiento de la variable.

Según Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio (2010) nos explica que señalan que “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

El tipo de investigación, se ha considerado descriptivo correlacional por describir y relacionar las variables de estudio en el cual se aplicaron un cuestionario por cada variable.

Campos & Perales (2018) menciona que las investigaciones del nivel tipo descriptiva-correlacional, llamadas también investigaciones descriptivas, consiste fundamentalmente, en caracterizar y describir la variable.

### **4.1 Diseño de la investigación**

Al respecto, Gomez (2019) describe que el diseño de la investigación es un planteamiento en el cual se plasman una serie de actividades bien estructuradas, sucesivas y organizadas, para abordar de forma adecuada el problema de la investigación; asimismo, se dice que el diseño de investigación es un plan, dado

que esta específica lo que investiga hará al plantearse su o sus hipótesis y las manipulaciones necesarias o para la recolección de datos.

Asimismo, es la estructura de la investigación, porque organiza, configura todos elementos del estudio relacionándolos de manera específica, es decir, entre sí.

El diseño que se ha determinado para el estudio se ha considerado un diseño No experimental por la razón que se aplicó un cuestionario por cada variable y en una sola vez.

En tal sentido, el diseño de la presente investigación queda determinado de la siguiente manera:

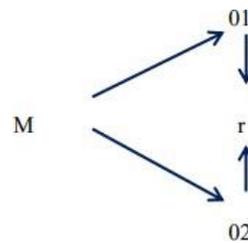
Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1 (Gestión educativa)

O2: Observación de la variable 2 (Estrategias de aprendizaje)

r: Correlación entre ambas variables.



## 4.2 Población y muestra

### 4.2.1. Población

La población, es el conjunto de elementos que tiene las características en común".(Neftali, & Díaz De León, s. f.;p.34).Ademas, se dice que las características

de la población se estudia, se mide y se cuantifica.

*Tabla 1.*

*Población muestral de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote*

<b>Ugel</b>	<b>N° docente</b>	<b>Total</b>
<b>Santa</b>	<b>22</b>	<b>22</b>

#### **4.2.2. Muestra**

Una muestra debe ser adecuada en cantidad y en calidad. En relación con el primer aspecto, existen procedimientos estadísticos para saber cuál es el número mínimo de elementos que debemos incluir en el estudio para obtener resultados válidos(González & Salazar, 2008).

Se dice que una muestra es representativa de la población cuando es un reflejo de ella, es decir cuando reúne las características principales dela población en relación con la variable en estudio.

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (1997). Al respecto de las muestras no probabilísticas o muestras dirigidas, se utilizan frecuentemente en estudios cualitativos y suponen un procedimiento de selección de casos orientado por razones o propósitos de la investigación, no por una estimación del tamaño que sea representativo de la población ni por cuestiones de probabilidad.

Se eligen casos que son de interés para el estudio y que cumplen con ciertos criterios, desde luego, no se pretende generalizar los resultados de la muestra a la población.

En este caso, la investigación por ser de nivel descriptivo se trabajó con 21 docentes del nivel inicial para conocer las habilidades blandas y el liderazgo.

*Tabla 2. Muestra específica de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote de la Ugel Santa*

<b>Ugel</b>	<b>N° docente</b>	<b>Total</b>
<b>Santa</b>	<b>22</b>	<b>22</b>

### **Conceptualización de las variables**

#### **Habilidades blandas**

Se conoce como habilidades blandas “a un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo”. Estas habilidades son llamadas también del “saber ser”, es decir cómo debe ser una persona, qué habilidades debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás. (Singer, Guzmán, & Donoso, 2009)

#### **Liderazgo educativo:**

Lorenzo (2005), sostiene que el docente cumple la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido, es decir que a partir de los objetivos institucionales.

### 4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

<b>Variable dependiente</b>	<b>Conceptualización de la variable.</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Habilidades blandas	<p>Se conoce como habilidades blandas “a un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo”. Estas habilidades son llamadas también del “saber ser”, es decir cómo debe ser una persona, qué habilidades debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás. (Singer, Guzmán, &amp; Donoso, 2009).</p>	Autoestima	Seguridad en actividades Respeto Acata órdenes Demuestra amabilidad
		Resolución de problemas	Plantea soluciones Manejo de emociones Aplica métodos para solucionar
		Habilidades de comunicación	Expresa sus ideas. Demuestra habilidades de comunicación Describe objetos o personajes.
		Trabajo en equipo	Es sociable con sus amigos. Demuestra productividad. Coopera con las actividades.
<b>VARIABLES</b>	<b>CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
Liderazgo educativo	Lorenzo (2005), sostiene que el docente cumple la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido, es decir que a partir de los objetivos institucionales	Actitud docente	El maestro comunica claramente el propósito a lograr en la sesión. El maestro escribe la competencia y la capacidad de la clase. El maestro me da seguridad atendiendo a mis dudas en el aprendizaje. El maestro me ayuda en la búsqueda de soluciones a cualquier problema. El maestro utiliza estrategias que motivan mi aprendizaje. El maestro me motiva a seguir aprendiendo más.
		Organización de aula	El maestro promueve que se comparta la responsabilidad en el aula. El maestro propone actividades de trabajo en equipo. El maestro propicia en el aula un ambiente de respeto. El maestro respeta el horario de clases.

		Características de líder	<p>Me comunico asertivamente con mi profesor.</p> <p>El maestro me escucha y tiene en cuenta mis opiniones.</p> <p>El maestro promueve un clima de confianza entre los estudiantes.</p> <p>El maestro interviene oportunamente ante los problemas de convivencia en el aula.</p> <p>El maestro enseña a solucionar los problemas de convivencia.</p>

#### **4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Luego de haber seleccionado el diseño de investigación y la muestra en función de los objetivos que pretende alcanzar la investigación, se procedió a escoger la técnica de recolección de datos.

La técnica de investigación aplicada en este estudio se fundamentó en la encuesta con el instrumento del cuestionario, conteniendo diseños de ítems relacionados a las variables, dimensiones e indicadores. Casas, Repullo y Donado (2003), define a la encuesta como una técnica utilizada para la obtención y análisis de información de manera rápida y eficiente, a través del uso del cuestionario, siendo un instrumento que recolecta de manera sistematizada los indicadores de las variables incluidas en el objeto de estudio.

Las técnicas de recolección de datos, son las distintas formas de obtener información los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información.(Rekalde, Vizcarra, & Macazaga, 2013)

##### **4.4.1.- La encuesta**

La encuesta es una técnica que consiste la forma o manera de como recolectar la información, de tal manera que como técnica recurre a diversas formas; es por ello que la encuesta se caracteriza por ser diversa: como puede hacerse mediante una llamada telefónica, mediante un cuestionario, mediante respuesta en línea; es decir recoger la información mediante formas o manera (Jimenez, 2016)

#### **4.4.3. Instrumento: El cuestionario**

El cuestionario es un conjunto de preguntas sobre los hechos o aspectos que interesan en una investigación y son contestados por los encuestados. Se trata de un instrumento fundamental para la obtención de datos.

El cuestionario hace que todos los encuestados se encuentren en la misma situación psicológica, y además, que sus respuestas pueden ser comparadas.

Para hacer un buen cuestionario la experiencia juega un gran papel ya que se ha considerado como un “arte” la confección de un cuestionario

#### **4.5 Plan de análisis**

Para el análisis e interpretación de los resultados se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial; de la misma forma, los datos obtenidos fueron codificados e ingresados en una hoja de cálculo del programa Office Excel 2010, y el análisis de los datos se ha realizado utilizando la correlación de Pearson, en donde realizo la medición de las dos variables.

Iglesias, J. & Sánchez, C. (2007). Una vez recopilados los datos por medio del instrumento diseñado para la investigación, es necesario procesarlos, ya que la cuantificación y su tratamiento estadístico nos permitirán llegar a conclusiones en relación con la hipótesis planteada, no asta con recolectar los datos, ni con cuantificarlos adecuadamente.

Una simple colección de datos no constituye una investigación. Es necesario analizarlos, compararlos y presentarlos de manera que realmente lleven a la confirmación o el rechazo de la hipótesis.

## Estudio Correlacional

Para definir el nivel correlacional entre las variables y dimensiones debidamente operacionalizadas se recurrió al análisis de correlación bivariados aplicando así el coeficiente denominado r de Pearson se tomó como medio de interpretación la tabla siguiente:

Significancia de la correlación de pearson	
Margen Interpretación	Margen Interpretación
1.00 – 0.81	Correlación positiva perfecta
0.80 – 0.61	Correlación positiva muy fuerte
0.60 – 0.41	Correlación positiva fuerte
0.40 – 0.21	Correlación positiva moderada
0.20 – 0.01	Correlación positiva débil
0.00	Correlación no existente

#### 4.6 Matriz de consistencia

Las habilidades blandas y el liderazgo docente en docentes de educación inicial de la institución educativa N° 89011 Elías Aguirre Romero- 2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo docente en los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote –año 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Comprobar si las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo docente en la dimensión de actitud docente del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021?</p> <p>¿Comprobar si las habilidades blandas se relacionan en la organización del aula por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021?</p> <p>¿Comprobar si las habilidades blandas se relacionan con las características de líder docente por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre las habilidades blandas y el liderazgo docente en los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Comprobar la relación de las habilidades blandas con la actitud en los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021</p> <p>Comprobar la relación de las habilidades blandas con la organización del aula por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021</p> <p>Comprobar la relación de las habilidades blandas con las características de líder por los docente del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021</p>	<p>Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo docente en los docentes de educación inicial del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-2021</p>	<p>Tipo: Cuantitativo Nivel: descriptivo-correlacional Diseño: No- experimental Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario. Población muestral: 22 docentes de educación inicial Procesamiento de los datos: Aplicación del programa Excel y la prueba de correlación de Pearson.</p>

#### 4.7 Principios éticos

En el código de ética para la investigación en su versión 002 según ULADECH(2019) en su texto literal describe:

**Protección a las personas.** La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesita cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio.

En las investigaciones en las que se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad.

Este principio no sólo implica que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino también involucra el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular, si se encuentran en situación de vulnerabilidad.

**Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad.** Las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños.

Las investigaciones deben respetar la dignidad de los animales y el cuidado del medio ambiente incluido las plantas, por encima de los fines científicos; para ello, deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y maximizar los beneficios.

**Libre participación y derecho a estar informado.** Las personas que

desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan, o en la que participan; así como tienen la libertad de participar en ella, por voluntad propia.

En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigados o titular de los datos consiente el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

**Beneficencia no maleficencia.** Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

**Justicia.** -El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados.

## V. Resultados

### 5.1 Resultados

#### 5.1.1. Comprobar si las habilidades blandas se relacionan con la actitud de los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-año 2021.

Tabla 3.

Correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de actitud docente del nivel inicial.

Correlaciones		Habilidades blandas	Actitud de los docentes
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,867**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Actitud de los docentes	Correlación de Pearson	,867**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

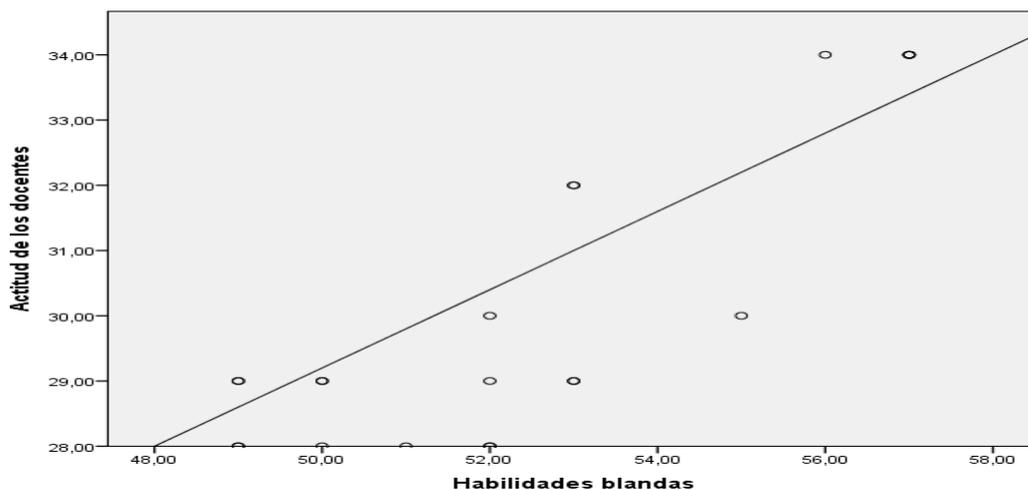


Figura 1. Resultado de correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de actitud docente del nivel inicial.

Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 1; Con respecto a los resultados obtenidos entre las habilidades blandas y la dimensión de actitud docente, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson fue 0,867\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. Observando que el p valor es 0,000; entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que hay un nivel de significancia aceptable por ser un valor menor al 0,05.

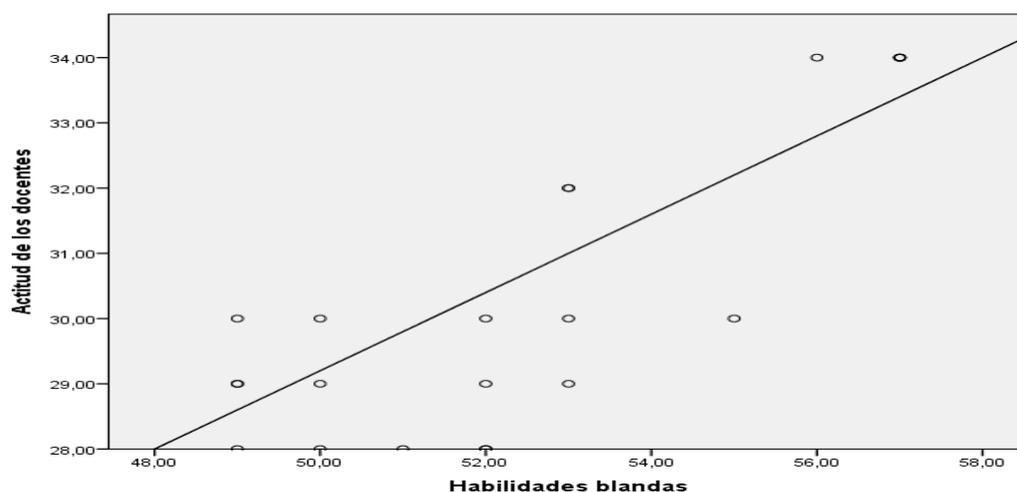
**5.1.2. Comprobar si las habilidades blandas se relacionan en la organización del aula por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-año 2021.**

*Tabla 4.*

*Correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de organización en el aula por los docentes del nivel inicial.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Habilidades blandas	Organización en el aula
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Organización en el aula	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



*Figura 2. Resultado de Correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de organización en el aula por los docentes del nivel inicial.*

*Fuente: Tabla 4*

En la tabla 4 y figura 2; Con respecto a los resultados obtenidos entre las habilidades blandas y la dimensión organización en el aula, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson fue 0,833\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. Observando que el p valor es 0,000; entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que hay un nivel de significancia aceptable por ser un valor menor al 0,05.

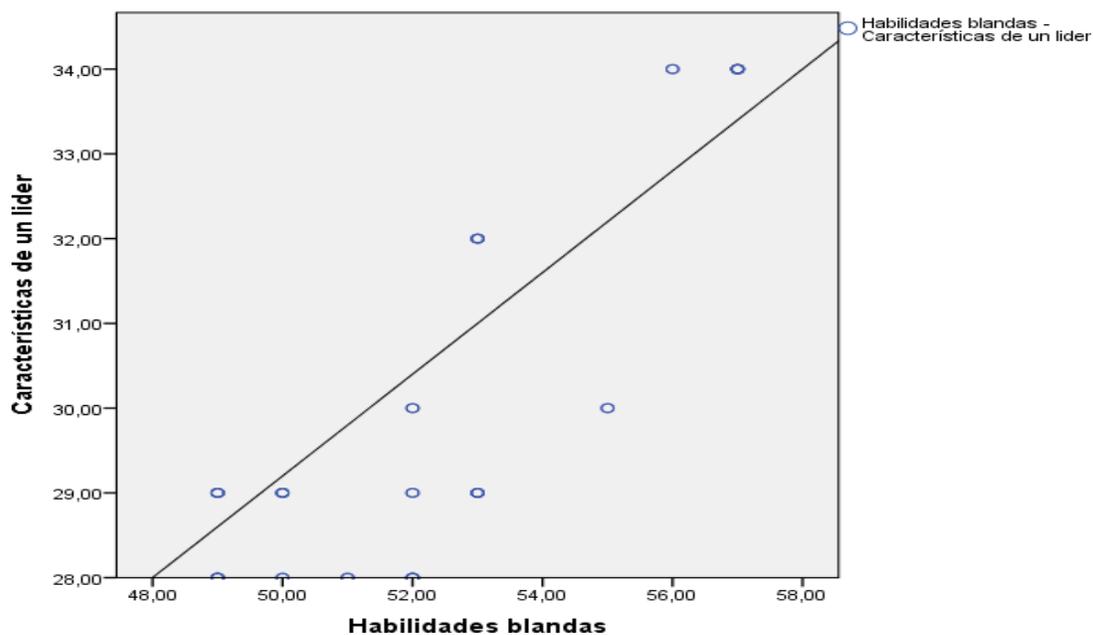
**5.1.3. Comprobar si las habilidades blandas se relacionan con las características de líder por los docente nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-año 2021.**

*Tabla 5.*

*Resultado de correlación entre la dimensión de las habilidades blandas y las características del líder de los docentes del nivel inicial.*

Correlaciones		Habilidades blandas	Características del líder
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,897**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Características de Líder	Correlación de Pearson	,897**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



*Figura 3. Correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de características del líder en los docentes del nivel inicial.*

*Fuente: Tabla 05*

En la tabla 5 y figura 3; Con respecto a los resultados obtenidos entre las habilidades blandas y la dimensión las características del líder, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson fue 0,897\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. Observando que el p valor es 0,000; entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que hay un nivel de significancia aceptable por ser un valor menor al 0,05.

### **Comprobación de hipótesis**

Para la comprobación se ha planteado dos hipótesis una hipótesis nula y la otra alterna, que a continuación se detalla:

H1: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo docente en los docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021.

H0: Las habilidades blandas NO se relacionan significativamente con el liderazgo docente en los docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021.

## Interpretación de los resultados del estadístico.

Tabla 6.

Resultado de la comprobación de la hipótesis entre las variables: *Habilidades blandas y el liderazgo del docente del nivel inicial.*

Correlaciones		Habilidades blandas	Liderazgo docente
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,723**
	Sig. (bilateral)		,001
Liderazgo docente	N	22	22
	Correlación de Pearson	,723**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	22	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

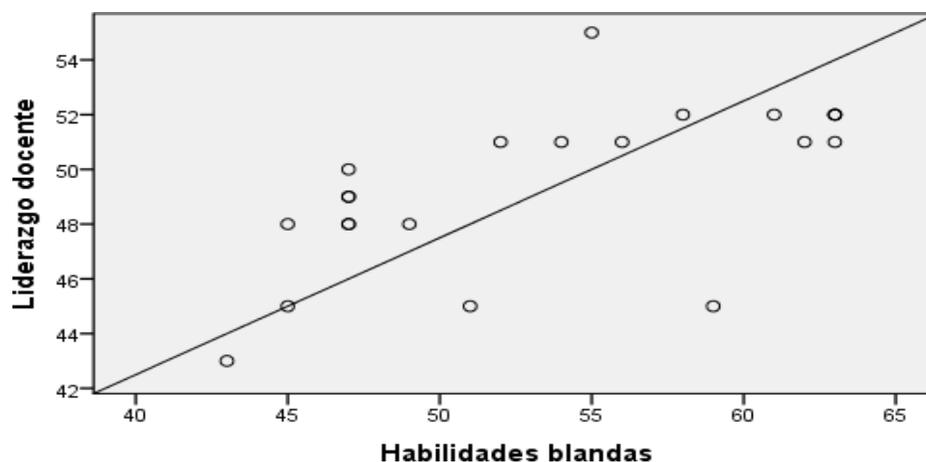


Figura 4. Resultado correlacional entre habilidades blandas y el liderazgo del docente del nivel inicial.

Fuente: Tabla 6

En la tabla 6 y figura 4; Con respecto a los resultados de la contrastación de la hipótesis entre las variables de liderazgo docente y las habilidades blandas, los

resultados obtenido mediante la correlación de Pearson fue 0,723\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. Observando que el p valor es 0,001; el resultado entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que si existe un nivel de significancia por ser un valor menor al 0,05.

**Decisión:** Siendo el resultado  $R=0,723$  denota una correlación positiva muy fuerte y la significatividad  $\text{Sig.} = 0,001$  señala el grado de significancia es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Nos quedamos con la hipótesis del investigador:**

H1: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo docente en los docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021.

## **5.2 Análisis de resultados**

### **5.2.1. Comprobar si las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo docente en la dimensión de actitud docente por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-año 2021.**

El liderazgo es una de las cualidades de las personas, Gairín y Mercader (2018) “establecen que el liderazgo es la unión de responsabilidades de carácter individual y colectivo ante el logro de un proyecto u organización, enfocado en manejar las funciones y los propósitos que se comparte dentro del equipo” (p. 68).

El liderazgo es importante en los docentes, de tal manera que para desarrollar esta cualidad es necesario desarrollar ciertas habilidades como poder de convencimiento e influyente ante los demás.

Con respecto a los resultados obtenidos entre las habilidades blandas y la dimensión de actitud docente, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson fue 0,867\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. Observando que el p valor es 0,000; entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que hay un nivel de significancia aceptable por ser un valor menor al 0,05.

En Miranda, Chinchay y Lujan (2020). En su investigación: El liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E. N° 88186 del Centro Poblado Mongon, Pampas, Pallasca, Ancash. En donde mediante el proceso metodológico considero su investigación de tipo descriptiva – relacional, con un método deductivo y un diseño no experimental de corte transversal, se contó con una muestra de 18 docentes, para lo cual se utilizó la técnica encuesta, mediante dos cuestionarios correspondientes a cada variable de

estudio. En cuanto a los resultados logró comprobar el nivel de liderazgo directivo que existe dentro de la institución educativa es bajo de acuerdo con el 66.7% de los resultados, mientras que el nivel en el clima organizacional es bajo según el 72.2%, mientras que se confirma la relación entre las dimensiones: administración de objetivos, comunicación y relaciones en el trabajo con el clima institucional. Finalmente se llegó a concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E N° 88186 del centro poblado Mongon, Pampas, Pallasca, Ancash, dado que el coeficiente de relación fue de ,492 y la significancia igual a ,038.

### **5.2.2. Comprobar si las habilidades blandas se relacionan en la organización del aula por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-año 2021**

El término de organización se define como el orden, la jerarquía, la articulación en las cosas, es por ello que Victoria (2014) nos describe que la “organización en la empresa nos lleva a obtener a los objetivos al requerirse una serie de actitudes, como voluntad, dedicación, constancia, debido a que se busca mantener condiciones óptimas de trabajo que ayuden a la empresa a alcanzar su resultado”. (pag.1)

En cuanto a la organización en el aula, en esta dimensión está referido a como el docente se organiza en el aula, esta organización tiene que ver con sus diferentes relaciones que realiza el docente, la organización en el aula no solo es implementación sino coordinar con los padres de familia, con los de su entorno entre otros.

De la misma manera, los resultados obtenidos entre las habilidades blandas y la dimensión organización en el aula, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson fue 0,833\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. Observando que el p valor es 0,000; entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que hay un nivel de significancia aceptable por ser un valor menor al 0,05.

Castillo (2019). Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén. El presente trabajo de investigación surgió como una necesidad de determinar el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la municipalidad de Pomahuaca, provincia de Jaén, considerando que al realizar el análisis de la problemática se observó que, precisamente es pertinente llevar a cabo un estudio que contribuya a establecer el nivel de significatividad, respecto de las habilidades blandas y el desempeño laboral. Esta situación motivó la realización del presente estudio fundamentado en la teoría de la inteligencia emocional de Goleman, la teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg, la teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson y al teoría de las relaciones humanas de Chiavenato. El nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la municipalidad de Pomahuaca, provincia de Jaén se determinó a través del test elaborado por el investigador. El estudio se realizó orientado por el tipo de investigación correlacional y el diseño no experimental. Se trabajó con una población de 44 integrantes. Luego del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que el desarrollo de las habilidades blandas y el

desempeño laboral tienen implicancia recíproca en la municipalidad de Pomahuaca, provincia de Jaén siendo importante la organización dentro el proceso de desarrollo y en el desempeño laboral.

### **5.2.3. Comprobar si las habilidades blandas se relacionan con las características de líder por los docente del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote-año 2021.**

El líder es la persona que demuestra convencimiento ante los demás de su entorno, de la misma manera es la persona que influye en los demás, un líder es visto el que influye, el que motiva, incentiva y ejerce influencia en el comportamiento o modo de pensar de las personas.

Los resultados alcanzados entre las habilidades blandas y la dimensión las características del líder, los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson fue 0,897\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. Observando que el p valor es 0,000; entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que hay un nivel de significancia aceptable por ser un valor menor al 0,05.

Estos resultados los comparamos con los de Borda (2018) realizó un estudio de investigación titulada: “Relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional de las Instituciones Educativas de San Vicente de Cañete-2014”, (Tesis de postgrado) en la Universidad Nacional de Educación, de la ciudad de Lima. El objetivo del autor fue el determinar la relación entre las variables, para ello, trabajó la investigación en base a un nivel 19 relacional, con diseño no experimental de corte transversal. La muestra

estuvo conformada por 60 directores y los 120 docente, a quienes se les aplicó cuestionarios para recolectar la información. De esta manera, el autor concluye que existe un alto grado de relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional, debido a que se encontró una significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.677, indicando que mientras la forma de cómo se lleve a cabo la labor del directivo, influenciará sobre el clima de la institución.

De la misma manera, coincide con los de Monarrez (2016) quien pudo encontrar en su investigación que el 67% de los docentes consideran que solo algunas veces existe un buen clima escolar dentro del centro educativo, el 13% indica que nunca existe un grato clima escolar en el centro educativo.

#### **5.2.4. Comprobación o prueba de hipótesis**

En la investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo docente en los docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021.

H0: Las habilidades blandas NO se relacionan significativamente con el liderazgo docente en los docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021.

Tabla 7.

Resultados de correlación entre las dos variables entre las habilidades blandas y el liderazgo entre los docentes de educación inicial.

Correlaciones		Habilidades blandas	Liderazgo educativo
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,755**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	22	20
Liderazgo educativo	Correlación de Pearson	,755**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	22	22

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del nivel inicial.

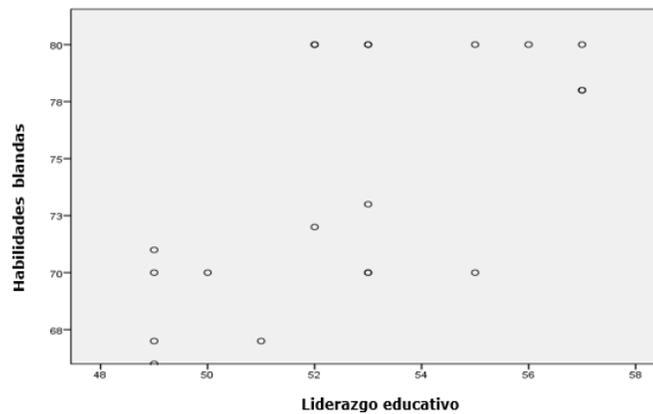


Figura 5. Resultado de correlación entre las dos variables habilidades blandas y liderazgo educativo

En la tabla 7 y figura 5; Con respecto a los resultados de la contratación de la hipótesis entre las variables habilidades blandas y liderazgo docente, los resultados mediante la correlación de Pearson fue 0,755\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. Observando que el p valor es 0,001; el resultado entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que hay un nivel de significancia favorable por ser un valor menor al 0,05.

Por lo tanto: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el liderazgo docente en los docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito de Chimbote – año 2021.

Decisión: Siendo el resultado  $R=0.755$ , denota una correlación positiva muy fuerte y la significatividad  $\text{Sig.}= 0,001$  señala el grado de significancia es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados obtenidos los comparamos con Miranda, Alva & Vasquez (2020). Relación del liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 80185, Ahijadero-Huamachuco, 2019. El referido análisis ha tenido como ánimo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 80185, Ahijadero – Huamachuco-2019. Se usó una muestra de 32 maestros de dicha escuela. Las variables y sus dimensiones fueron medidas con dos cuestionarios desarrollados por los autores debidamente validados. Se obtuvo un Coeficiente de Correlación muy bajo para el vínculo entre las dos variables ( $r= .022$ ) y para el liderazgo pedagógico directivo con las 3 dimensiones del desempeño docente ( $r= 0,016$  para la dimensión pedagógica,  $r^2= 0.087$  para la dimensión cultural y  $r= 0.094$ , para la dimensión política). Se obtuvo un p-valor  $= .00 < .05$  significativo para las dos variables al igual que para la relación entre el liderazgo pedagógico directivo con las dimensiones del desempeño docente.

## **VI. Conclusiones Aspectos complementarios**

Se estableció que existe correlación de 0,867 entre la variable de las habilidades blandas y la dimensión de actitud docente, siendo una correlación positiva muy fuerte.

Se estableció que existe correlación de 0,833 entre la variable de las habilidades blandas y la dimensión de organización en el aula, siendo una correlación positiva muy fuerte.

Se estableció que existe correlación de 0,897 entre la variable de las habilidades blandas y la dimensión las características del líder, siendo una correlación positiva muy fuerte.

Finalmente, la contratación de la hipótesis entre las variables habilidades blandas y liderazgo educativo, el resultado de correlación fue 0,755\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. Observando que el p valor es 0,001; por lo tanto, se evidencia que hay un nivel de significancia favorable por ser un valor menor al 0,05.

## **Recomendaciones**

A las autoridades de educación, propiciar en los docentes mediante talleres el desarrollo de las habilidades blandas con la finalidad de brindar una mejor atención y eficiencia en los estudiantes.

Fomentar las habilidades interpersonales entre los docentes teniendo como vínculo vehículo a la comunicación; es decir desarrollar habilidades comunicativas para una mejor organización.

Fomentar el liderazgo en los docentes de tal manera que contribuya en la organización de las actividades y coordinación con sus demás colegas.

A los estudiantes de pre grado, considerar el trabajo de investigación que servirá como base para otras futuras investigaciones centrada en las habilidades blandas y el liderazgo.

## Referencias bibliográficas

- Acosta (2017) El liderazgo docente y disciplina escolar en los estudiantes del quinto grado de primaria de la I.E N° 3077 El Alamo Comas; Lima, 2016.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8617/Acosta\\_VGJ.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8617/Acosta_VGJ.pdf?sequence=1)
- Álvarez, M (2010). El liderazgo educativo: Los equipos directivos en centros de primaria, elementos básicos del éxito escolar.  
<https://books.google.com.bh/books?id=eyobAgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false> .
- Alpas (2018). Estrategia didáctica teatral: creación colectiva y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del Instituto Continental. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/5145>.
- Balbin, Y, (2020). Niveles de desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima – 2020.
- Burns. (1990). El autoconcepto. Bilbao, España. Ega.  
[https://books.google.com.co/books/about/El\\_autoconcepto.html?id=Mbq6PQAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.co/books/about/El_autoconcepto.html?id=Mbq6PQAACAAJ&redir_esc=y)
- Alpas Chuquillanqui, E. R. (2017). *Estrategia didáctica teatral: creación colectiva y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del Instituto Continental*. Universidad Continental Repositorio Institucional -

*Continental*. Universidad Continental.

Balbin, Y, (2020). Niveles de desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima – 2020.

Borda, L. (2018). Relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional de las Instituciones Educativas de San Vicente de Cañete-2014. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación, Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3605>

Campos, A., & Perales, E. (2018). *Relación entre gestión educativa y desempeño docente en educación inicial*. Universidad católica de trujillo “Benedicto xvi”. Recuperado de [http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211\\_0001193711\\_T\\_2018.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211_0001193711_T_2018.pdf)

Castro (2020). Liderazgo educativo y competencias genéricas de los docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

Castillo (2019). Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46170>

Coronado, M. (2020). Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.

Gomez, S. (2019). *Metodología de la investigación*. (R. T. Milenio, Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53).

González, R., & Salazar, F. (2008). Aspectos Básicos Del Estudio De Muestra Y

Población Para La Elaboración De Los Proyectos De Investigación. *Universidad De Oriente Núcleo De Sucre Escuela De Administración Curso Especial De Grado*, 1-76.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la investigación*.

Jahuin (2020). Incidencia de cursos transversales en el fortalecimiento de las habilidades blandas a los estudiantes de SENATI sede San Ramón Junín- 2018.

Jimenez, A. (2016). *Efectos de las técnicas de interacción sociomotriz en el desarrollo de la expresión corporal en estudiantes de una institución educativa particular del Rimac, 2016*. César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24923>

M, Neftali, E., & Díaz De León, T. (2016). Título: Población y Muestra. *Ponencia*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Miranda, Chinchay y Lujan (2020). El liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E. N° 88186 del Centro Poblado Mongon, Pampas, Pallasca, Ancash. Recuperado de: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/774>

- Miranda, Alva & Vasquez (2020). Relación del liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 80185, Ahijadero-Huamachuco, 2019. Recueprado de: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/767>
- Otoya, C. (2020). Habilidades blandas para mejorar el liderazgo transformacional en subordinados de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad de Chiclayo.
- Paredes, A., & Taboada, A. (2019). *Liderazgo docente y convivencia escolar de los estudiantes del nivel secundario de la I.E Pública Emblemática de la provincia de Santiago de Chuco - 2019*. Universidad Católica de Trujillo.
- Paez (2019). Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en una unidad educativa del Guayas-2018.
- Quezada (2020). El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020
- Rekalde, I., Vizcarra, M. T., & Macazaga, A. M. (2013). la observación como estrategia de investigación para construir contextos de aprendizaje y fomentar procesos participativos. *Educacion XXI*, 17(1), 201-220.  
<https://doi.org/10.5944/educxx1.17.1.1074>
- ULADECH. (2019). Código de ética para la investigación - versión 002 (resolución n° 0973-2019-cu-uladech). *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*, 7.  
Recuperado de  
<https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2019/codig>

o-de-etica-para-la-investigacion-v002.pdf.

Yturralde, E. (2019). *Habilidades Blandas - Competencias Sociales*. Recuperado el 22 de Junio de 2019, de Gestion de talento: <http://www.habilidadesblandas.com/>

Zarate, J. (2019). *Habilidades Blandas en Educacion Adulta, Mas allá de curriculum*.

Recuperado el 02 de junio de 2019, de Universidad Privada del Norte:

[https://docplayer.es/19129900-Habilidades-blandas-en-educacion-adulta-mas-  
alla-de-curriculum-jaime-zarate.html](https://docplayer.es/19129900-Habilidades-blandas-en-educacion-adulta-mas-alla-de-curriculum-jaime-zarate.html)

## **Anexos**

Instrumento para medir la variable de Liderazgo docente

N°	Items	siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
		4	3	2	1
<b>Dimensión: Actitud docente</b>					
1	El maestro comunica claramente el propósito a lograr en la sesión.				
2	El maestro escribe la competencia y la capacidad de la clase.				
3	El maestro me da seguridad atendiendo a mis dudas en el aprendizaje.				
4	El maestro me ayuda en la búsqueda de soluciones a cualquier problema.				
5	El maestro me motiva a seguir aprendiendo más.				
6	El maestro utiliza estrategias que motivan mi aprendizaje.				
<b>Dimensión: Organización de aula</b>					
7	El maestro promueve que se comparta la responsabilidad en el aula.				
8	El maestro propone actividades de trabajo en equipo.				
9	El maestro propicia en el aula un ambiente de respeto.				
10	El maestro respeta el horario de clases				
<b>Dimensión: Características de líder</b>					
11	Me comunico asertivamente con mi profesor.				
12	El maestro me escucha y tiene en cuenta mis opiniones.				
13	El maestro promueve un clima de confianza entre los estudiantes.				
14	El maestro interviene oportunamente ante los problemas de convivencia en el aula.				
15	El maestro enseña a solucionar los problemas de convivencia.				

Paredes & Taboada(2019). Liderazgo docente y convivencia escolar de los estudiantes del nivel secundario de la IE Pública Emblemática de la provincia de Santiago de Chuco - 2019.

Instrumento de la variable: Habilidades blandas.

Dimensión e ítems		Valoración		
<b>AUTOESTIMA</b>				
1	Demuestra respeto así mismo y a los demás.			
2	Demuestra seguridad en sus actividades.			
3	Respeto las opiniones de sus compañeros.			
4	Demuestra respeto a las órdenes impartidas.			
5	Demuestra hábitos o conductas positivas			
6	Demuestra amabilidad con sus compañeros			
<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>				
7	Plantea soluciones ante problemas complejos.			
8	Reacciona negativamente ante situaciones que no son correctas.			
9	Resuelve problemas de forma afectiva.			
10	Aplica métodos concretos para solucionar problemas.			
11	Ante situaciones complejas prefiere no involucrarse.			
<b>HABILIDADES DE COMUNICACIÓN</b>				
12	Expresa sus ideas con claridad y seguridad.			
13	Manifiesta las actividades con claridad.			
14	Expresancon asertividad con claridad y coherencia en sus roles.			
15	Demuestra habilidades de comunicación			
16	Describe objetos, ciudades o personajes con rapidez.			
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>				
17	Es sociable con sus amigos al trabajar en grupo.			
18	Demuestra participación de su trabajo en grupo.			
19	Coopera con las actividades asignadas			
20	Demuestra actitud positiva en el trabajo.			
21	Demuestra productividad en sus responsabilidades.			

Fuente: Alpas Chuquillanqui (2017). Estrategia didáctica teatral: creación colectiva y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del Instituto Continental

## Anexo: Consentimiento informado



### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ y es dirigido por \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará \_\_\_\_\_ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_. Si desea, también podrá escribir al correo \_\_\_\_\_  
para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información): \_\_\_\_\_