



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN  
CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN  
INICIAL DEL DISTRITO DE CHIMBOTE, 2021.

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

AUTORA:

BAZÁN RODRÍGUEZ, SOCORRO MILAGRO

ORCID: 0000-0003-3478-4504  
ASESORA.

PEREZ MORAN, GRACIELA

ORCID: 0000-0002-8497-5686

CHIMBOTE – PERÚ

2021

**EQUIPO DE TRABAJO**

**AUTORA:**

**BAZÁN RODRÍGUEZ, SOCORRO MILAGRO**

**ORCID: 0000-0003-3478-4504**

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

**ASESORA**

**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**

Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

**ORCID: 0000-0002-3272-8560**

Carhuanina Calahuala, Sofía Susana

**ORCID:0000-0003-1597-3422**

Muñoz Pacheco,Luis Alberto

**ORCID: 0000-0003-3897-0849**

**Firma del jurado y asesor**

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

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

-----  
Mgtr. Andrés Teodoro Zavaleta Rodríguez  
**Presidente**

-----  
Dra. Graciela Pérez Moran  
Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a los docentes de la Universidad ULADECH- Católica quienes compartieron sus enseñanzas y nos inculcaron siempre la perseverancia, el estudio y el trabajo en todo momento.

Agradecer a los docentes quienes participaron de la investigación de manera voluntaria y asequible, gracias infinitas todos uds.

Milagro

## **DEDICATORIA**

Dedicar este trabajo de investigación a Dios, quien nos protege y nos cuida en cada momento, a los docentes quienes en cada momento dedican su tiempo en formar futuras personas con bien y en valores.

Dedicar con todo cariño especial a mis padres que aun gozo de su existencia, gracias una vez más.

## **Resumen**

El objetivo de la presente investigación Determinar sí las habilidades blandas se relaciona con el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021. La atención se ha centrado en el análisis de dos variables: habilidades blandas y la relación con el desempeño docente en donde está conformado por cuatro dimensiones. La investigación se caracteriza por asumir un nivel descriptivo-correlacional, el tipo de investigación fue cuantitativo y diseño no-experimental. Considerando como técnica a la encuesta y el cuestionario como instrumento de recojo de la información. Para elegir la muestra se ha recurrido a emplear la técnica de la muestra no probabilística con un grupo de 20 docentes de ambos sexos, profesionales en educación inicial. Con respecto a las conclusiones se realiza en función de la hipótesis en donde se determina que: la comprobación de la hipótesis entre las dos variables desempeño docente y habilidades blandas, se obtuvo un valor de 0,720\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. De la misma manera, se evidencia que el p valor fue de 0,000; entre el resultado entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que si hay un nivel de significancia entre las dos variables por ser un valor menor al 0,05.

Palabras clave: desempeño docente, docentes, Habilidades bandas

## **Abstract**

The objective of this research is to determine if soft skills are related to early education teacher performance in the Chimbote district, 2021. Attention has focused on the analysis of two variables: soft skills and the relationship with teaching performance where it is made up of four dimensions. The research is characterized by assuming a descriptive-correlational level, the type of research was quantitative and non-experimental design. Considering the survey as a technique and the questionnaire as an instrument for collecting information. To choose the sample, the non-probabilistic sample technique was used with a group of 20 teachers of both sexes, professionals in initial education. With regard to the conclusions, it is carried out based on the hypothesis where it is determined that: the verification of the hypothesis between the two variables teaching performance and soft skills, a value of 0.720 \* was obtained; this is considered a very strong positive correlation. In the same way, it is evident that the p value was 0.000; Between the result between the two variables, therefore, it is evident that if there is a level of significance between the two variables, since it is less than 0.05.

**Keywords:** teacher performance, teachers, gang skills

## 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
I. Introducción .....	1
II. Revisión de literatura .....	7
2.1. Antecedentes .....	7
2.2. Marco teórico y conceptual.....	14
2.2.1. Teorías de las habilidades blandas.....	14
2.2.1.1. Las habilidades blandas en la educación .....	16
2.2.1.2. Autorregulación o autocontrol .....	17
2.2.1.3. Principales elementos que fortalecen las habilidades blandas .....	18
2.2.1.4. Habilidades sociales.....	24

2.2.1.5. Liderazgo .....	24
2.2.1.6. Trabajo en equipo .....	25
2.2.1.7. Como educar en habilidades blandas .....	25
2.2.1.8. Educación humanizadora .....	26
2.2.2. Desempeño docente .....	27
2.2.2.1. La evaluación del docente y transformación en América latina .....	28
2.2.2.2. La evaluación al desempeño docente.....	29
2.2.2.2. Liderazgo docente.....	30
2.2.2.2.Actitud docente .....	31
III. Hipótesis .....	33
IV. Metodología.....	34
4.1 Diseño de la investigación .....	34
4.2 Población y muestra.....	36
4.2.1. Población .....	36
4.2.2. Muestra .....	36
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	37
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	39
4.4.1. La encuesta .....	39

4.4.2.El cuestionario .....	40
4.5 Plan de análisis.....	41
4.6 Matriz de consistencia .....	43
4.7 Principios éticos.....	44
V. Resultados.....	45
5.1 Resultados.....	45
5.1. Comprobación de la Hipótesis de la investigación.....	50
5.2 Análisis de resultados .....	52
VI. Conclusiones Aspectos complementarios .....	58
Referencias bibliográficas.....	60
Anexos .....	65

## Índice de Figuras

Figura 1. Resultado de dispersión entre las dos variables: Habilidades blandas e interpersonales de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote. ....	45
Figura 2. Dispersión entre habilidades blandas y el aspecto didáctico de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote. ....	47
Figura 3. Dispersión entre habilidades blandas y el aspecto valoral de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote. ....	48
Figura 4. Dispersión entre habilidades blandas y el aspecto institucional de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote. ....	49
Figura 5. Comprobación de la hipótesis entre las variables de habilidades blandas y el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Chimbote. ....	51

## Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio del nivel inicial del distrito de Chimbote .....	36
Tabla 2. Población muestral de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote .....	37
Tabla 3: Resultado de las correlaciones entre las dos variables habilidades blandas e interpersonales .....	45
Tabla 4. Resultado de las correlaciones entre las dos variables habilidades blandas y el desarrollo didáctico en los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote.....	46
Tabla 5. Resultado de las correlaciones entre las dos variables: habilidades blandas y el aspecto valoral en los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote.....	48
Tabla 6. Resultado de las correlaciones entre las dos variables habilidades blandas y el aspecto institucional por los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote. ...	49
Tabla 7. Resultado de la contrastación de la hipótesis entre las habilidades blandas y el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Chimbote. ....	50

## **I. Introducción**

Hoy en día la sociedad del conocimiento y la globalización exige una formación holística e integral en la capacitación y preparación de las personas en especial los jóvenes profesionales, una formación que debe ser constante e lo largo de su vida; es decir a la vez debe estar vinculada al desenvolvimiento en el campo educativo, laboral y social.

La era del coronavirus caracterizada por un nuevo orden de cambios rápidos y emergentes en el transcurrir de la vida de la humanidad en sociedad, ha impactado rápidamente en la manera en que las instituciones han tenido que adecuarse a nuevas formas de servicios en el sistema educativo.

De tal motivo, los docentes también son seres humanos y por lo tanto también han sentido la necesidad de formar actitudes y posturas ante la realidad, es por ello que el desarrollo de competencias profesionales en estos tiempos que ha tocado vivir por causa del COVID-19, es muy necesario, en tal sentido necesario desarrollar habilidades en cada contexto o espacio académico.

El desarrollo de las habilidades duras también es necesario, pero también al lado más sensible y complejo de enseñar, aprender y de evaluar; hablamos pues de las habilidades blandas llamadas “Soft Skills”, denominadas como cualidades personales cuyo desarrollo se da a través de las diversas experiencias vividas, fruto de la interacción en contextos que facilitan su aprendizaje, teniendo como fuente de inicio la familia, el barrio, los grupos deportivos-culturales, la escuela y la universidad.

Asimismo, se necesita que las organizaciones e instituciones requieren de personas que sean mas productivas, capaces de influenciar mediante sus habilidades interpersonales e intrapersonales, en tal sentido es propicio conocer esas habilidades para interactuar dentro de este contexto social.

Con respecto a las habilidades blandas; toda persona tiene habilidades diferentes contextos interpersonales, los cuales plantean diversos desafios que implican poner en práctica una serie de habilidades y estrategias con el fin de lograr la meta propuesta (Gutiérrez; 2018).

Este conjunto de habilidades y estrategias, que se ponen en juego frente a las diferentes demandas sociales, surgen de aprendizajes previamente adquiridos en los diferentes contextos de desarrollo

Las habilidades blandas son características o capacidades que desarrollan las personas para aplicar en su quehacer diario y aún más se evidencia dentro de la productividad de la empresa, bajo este contexto, ya históricamente se hablaba o conceptualizado la llamada sociedad del conocimiento y más contemporáneamente la era de la inteligencia de tipo artificial con un rápido crecimiento en la necesidad de hacer uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); de allí que las habilidades blandas se relacionaba con la manera de trabajar, de relacionarse no solo de manera presencial, sino que haciendo uso de las redes digitales; es decir no solamente las habilidades blandas se demuestran en un contexto real, también se ha trasladado a un contexto digital o electrónico.

Marshall Mc Luhan (1970), un visionario inglés de la llamada sociedad de la información, refiriera que nuestra pequeña “Aldea global”, está cada vez más influenciada por la “Era tecnotrónica” y los seres humanos.

Es decir, en esta aldea global también es necesario la comunicación, la interacción entre las personas, de tal manera que se necesita también desarrollar capacidades interactivas, desarrollar habilidades de acercamiento, de empatía de socialización, para ello es necesario desarrollar las habilidades blandas.

En la actualidad, en el campo educativo el desempeño docente también cumple una función importante, este desempeño está orientado a logro de los objetivos trazados, en el logro de las competencias en los estudiantes, de tal manera que el desempeño del docente está orientado a conocer como el docente ha venido trabajando con los estudiantes, ante la situación que se ha tocado vivir es importante saber su grado de participación, las estrategias que a empleado para buscar la relación con los estudiantes y la comunicad educativa.

En relación de las habilidades de interacción con las personas, hoy en día se habla del desarrollo de las habilidades blandas; en donde estas habilidades son un conjunto de atributos en donde las personas ponen énfasis al aspecto emocional y a la forma de comunicarse con asertividad.

De esta manera, con relación al desarrollo del proyecto se concentra en el distrito de Chimbote, ubicado en la región Ancash, el estudio motiva en conocer como las habilidades blandas de los docentes del nivel inicial se relaciona con el desempeño en los docentes, conocer cuál ha sido su participación en sus diferentes maneras en el

trabajo virtual con los estudiantes, conocer cuáles han sido esas dificultades o potencialidades que han tenido los docentes en su desempeño docente.

Ante la realidad descrita, se hace el siguiente enunciado de la investigación:

¿Cómo las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021?

De la misma manera, se ha formulado preguntas específicas como:

- ¿Cómo las habilidades blandas se relacionan con el aspecto interpersonal en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021?

- ¿Cómo las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo didáctico en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021?

- ¿Cómo las habilidades blandas se relacionan con el aspecto valoral en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021?

- ¿Cómo las habilidades blandas se relaciona con el aspecto institucional en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021?

Al respecto, se ha considerado como objetivo general:

Determinar sí las habilidades blandas se relaciona con el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.

Y como objetivos específicos:

✓ Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto interpersonal en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.

- ✓ Establecer la relación entre las habilidades blandas el desarrollo didáctico en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.
- ✓ Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto valoral en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021
- ✓ Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto institucional en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.

En cuanto a la justificación, la investigación parte de la línea de investigación relacionado a la Didáctica; es decir es necesario conocer cómo se han desenvuelto los docentes del nivel inicial durante este año que nos ha tocado vivir momentos de confinamiento social, como ha sido su estado de ánimo, su relación con los estudiantes, es por ello que el proyecto se justifica en tres campos como son:

En lo teórico: La investigación contribuyó al desarrollo basado en las diferentes teorías relacionado a las habilidades blandas y ai mismo también buscaremos generar teoría a base del diagnóstico que se realizara con los docentes.

En lo práctico: Que los resultados obtenidos ayudaran a otras investigaciones con la finalidad de profundizar más el estudio con respecto a las habilidades blandas del docente y como esto se demuestra en el desarrollo de los aprendizajes con los estudiantes, conocer cuál es su estado emocional ante la situación que nos ha tocado vivir.

En lo metodológico: A base de los resultados de la investigación podríamos contribuir a complementar otras investigaciones, en donde se enfoque al estudio de las habilidades blandas, ya que se desarrollaron a base de los principios de la investigación científica. Finalmente, la investigación se caracterizó por aplicar un diseño no experimental de tipo transversal; es decir se aplicó el instrumento en una sola vez (se aplicó un instrumento por variable). Con respecto a las conclusiones se realiza en función de la hipótesis en donde se determina que: la comprobación de la hipótesis entre las dos variables desempeño docente y habilidades blandas, se obtuvo un valor de 0,720\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. De la misma manera, se evidencia que el p valor fue de 0,000; entre el resultado entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que si hay un nivel de significancia entre las dos variables por ser un valor menor al 0,05.

## **II. Revisión de literatura**

### **2.1. Antecedentes**

Según el informe del diario el Mercurio (2014). Se encuentra que “En Estados Unidos, hay sistemas de entrevistas y ensayos, y las universidades se fijan bastante en las actividades extracurriculares que realizó un alumno” (p.12). Sin embargo, de a poco se están realizando avances en ese sentido. “En el nuevo currículum de Educación Básica, las habilidades blandas se enfocan en forma transversal, tanto en los Objetivos de Aprendizaje, como a través de las actividades sugeridas, a manera de conclusión indica que. Las habilidades blandas hoy en día se torna necesario en las personas con la finalidad de interactuar con los demás de su entorno y aun mas desarrolla la productividad en las empresas.

La Organización Panamericana de la Salud (1999) citado en Button (2014) desarrolló en Colombia la evaluación de un programa educativo de habilidades blandas para la vida en los colegios Fe y Alegría. Así mismo esta experiencia se realizó en 228 colegios de 20 municipios colombianos, con una cobertura de 56,424 estudiantes adolescentes. Los resultados de esta experiencia lograron cambios en la conducta con impacto en sus familias, consiguiéndose estudiantes más conscientes de sí mismos, más corteses, con mayor capacidad de compartir y escuchar, participativos, lográndose también la disminución de la agresividad dentro del aula de clase, mejor manejo de conflictos y mayor facilidad para expresar sus emociones y sentimientos. En lo docentes se logró cambios de conducta y actitudes, tal es así

que comprendieron mejor las causas de la agresividad de los alumnos. Con respecto a sus conclusiones: sostiene que las organizaciones mundiales empezaban a difundir del desarrollo de las habilidades blandas no solo orientado en el trabajo, más bien orientado en la reducción de conductas antisociales o en el manejo de conflictos en los cuales los resultados fueron favorables.

Del mismo modo, Chigo & Holguin (2006), manifiesta que en Chile también se ha realizado estudios o investigaciones en donde tienen relación entre las competencias y habilidades blandas claves para ingenieros comerciales de la Universidad de Chile”, y afirman que este tipo de habilidades está directamente relacionado con la personalidad y atributos individuales de los profesionales, y en la actualidad es de vital importancia, tanto en el conocimiento como en el desarrollo de estas cualidades. En conclusión, las dos concepciones diferentes; tanto las habilidades blandas como las competencias; es decir la competencia está determinado para la preparación y ser competente en el área en que se desarrolla y trabaja, mientras que las habilidades blandas refuerzan esa competencia mediante la interacción de la persona.

Silva (2016). En su investigación afirma: Las “competencias blandas en la formación de ingenieros” el grado de desarrollo de aspecto como resolución de Problemas, Liderazgo y formación de Equipos de Alto Desempeño, Gestión del Cambio entre otros, factores que normalmente son dejados para aprender en la vida profesional activa, generándose así brechas importantes entre lo que la empresa espera del nuevo profesional y lo que las universidades entregan. Los nuevos

profesionales deberán saber equilibrar y desarrollar aspectos tanto cognitivos como emocionales, siendo la mezcla de estos lo único que les dará una mayor capacidad de supervivencia en el mundo competitivo de los negocios de hoy. Se trata así de identificar el grado de desarrollo de estas competencias blandas en los futuros profesionales. Se hace mención que, del artículo se desprende que el sistema educativo chileno aún está muy enfocado en las habilidades cognitivas, así mismo pone por ejemplo que para ingresar a la universidad aún persiste el sistema de admisión o selectiva en donde siempre es una prueba escrita de selección que mide contenidos y conocimientos, y le falta analizar cuán capaz es una persona de resolver problemáticas o de relacionarse con los demás.

Del mismo modo, el Programa Educativo de Habilidades para la Vida en adolescentes, en una institución educativa del distrito de Huancavelica (2006): en donde la finalidad del programa fue desarrollar Habilidades para la vida como asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones, que les permitan a los estudiantes afrontar adecuadamente las exigencias y demandas de la vida diaria. En conclusión: los aportes son considerados de importancia en donde recomienda que se debe estudiar desde la básica de la educación básica regular, no solamente como a manera de reforzamiento moral, sino más bien ahí es en donde debe nacer y en el proceso de su desarrollo humano ir reforzándose en los diferentes contextos educativos y sociales.

Así mismo Puppo (2012). En su trabajo de investigación: Habilidades sociales en niños de 5 años del nivel inicial, Red N° 10 en el Callao. Realizo un

estudio para conocer el grado de habilidades de los niños. Este estudio descriptivo tuvo como propósito determinar los niveles de habilidades sociales que presentan los niños de cinco años de las Instituciones Educativas de la Red N° 10 del Distrito del Callao. Los participantes fueron 120 niños de bajo nivel socioeconómico, los cuales fueron seleccionados aleatoriamente. El instrumento aplicado fue la Escala de Apreciación de las Habilidades Sociales en la Infancia, (Paula, 2000), por parte del profesorado propuesto. En sus resultados hace referencia a sus resultados en donde mostraron que existen en los niños niveles medio de habilidades sociales básicas de interacción social, habilidades de iniciación de la interacción social y habilidades conversacionales, habilidades para cooperar y compartir. En sus conclusiones: Hace mención que las habilidades de autoafirmación y en las habilidades relacionadas con las emociones y los sentimientos el nivel es bajo equivalente con el nivel medio.

Saavedra, Saldarriaga (2010) programa “cuentos infantiles” y su influencia en la mejora de la autoestima de los niños y niñas de 5 años de la institución educativa particular San Silvestre, Trujillo- Perú. El presente trabajo de investigación ha tenido como propósito demostrar que los cuentos infantiles contribuyen a mejorar, la autoestima de los niños y niñas de 5 Años. En el estudio se ha trabajado con un universo muestra conformado por los 25 estudiantes niños y niñas de 5 Años de la Institución Educativa Particular San Silvestre, Trujillo – 2010. Para la investigación se ha aplicado el diseño pre experimental con un solo grupo de investigación con la aplicación de un pre y post test. Para la recolección de datos,

se utilizó como instrumentos la prueba de producción de cuentos y una guía de observación. Antes de aplicar el Programa “Cuentos Infantiles” en la mejora de la autoestima de los niños y niñas de 5 años, se observó que la autoestima en el aula tiene un nivel medio, siendo el promedio alcanzado de 43.1 puntos en los niños, superior al alcanzado por las niñas que fue de 41.1 en promedio. Que el indicador de autoestima alcanzó entre 29.8 a 48.3 puntos en general. En sus conclusiones de su estudio hace la comparación entre los promedios del pre test y post test del grupo experimental, utilizando la “t” Student, se determinó que la aplicación del Programa “Cuentos Infantiles” influye significativamente en cuanto en el desarrollo de la autoestima en los niños y niñas de 5 años.

Quezada (2020). En su tesis: 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. Finalmente, en sus conclusiones refiere que las 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.

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. En sus conclusiones describe que los contenidos transversales ayuda a desarrollar las habilidades blandas entre los sujetos de estudio y de esta manera ha permitido diferenciar como se encuentra un semestre en relación del otro, logrando un fortalecimiento de las habilidades blandas.

## **2.2. Marco teórico y conceptual**

### **2.2.1. Teorías de las habilidades blandas**

Se conoce como habilidades blandas “a un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo”(Singer, Guzman & Donoso;2009).

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).

Las habilidades blandas, hoy en día se ha desarrollado ante las circunstancias que se ha tocado vivir; es decir es un conjunto de capacidades, y habilidades que se desarrolla en la persona para poder desarrollar sus habilidades interpersonales e intra personal y poder rodearse con el conjunto de personas que los rodea.

Así tenemos a Russell & Carol (2000) afirma que son un “conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo a su vez estas habilidades son llamadas también del “saber ser”, es decir, como debe ser una persona, qué habilidad debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás” (p.32).

Estas habilidades, está relacionado a como las personas desarrolla esa capacidad para relacionarse con personas de su entorno, es necesario que en las personas se refleje la capacidad de comunicación, de entender a los demás; en tal sentido que a este conjunto de habilidades sirve para generar grupos de trabajo y contribuir al desarrollo de la

productividad.

Como manifiesta Button (2014) que “Las habilidades blandas son la inteligencia ética, moral y espiritual, no solo la emocional”(pag.23).

Estas habilidades analizando desde el punto fisiológico está relacionado con el lado sutil y se sustentan en los fundamentos del ser humano, en donde interviene un conjunto de emociones y fisiológico en donde repercute a las personas.

Para hablar de habilidades blandas es necesario tener clara una visión de ser humano, también conocer el desarrollo, la relación, el contexto en donde la persona o los niños y niñas se van formando, el ser humano dentro de la historia siempre se ha teniendo la necesidad de conocer su naturaleza, de desarrollar y establecer sus creencias que cada uno tiene de éste.

A partir de esta definición de qué es el “Ser humano”, que es la humanidad del hombre, cuál es mi visión de hombre, puedo establecer un proyecto educativo donde todo esto se plasma (Chigo &Holguin;2006,p.32).

El motor del dinamismo, de la motivación es la actitud positiva; es decir un conjunto de emociones positivas que hace que la persona sea motivadora, empática, líder en donde se refleje y se demuestre esa capacidad de caer bien a los demás.

En tal sentido. la emoción es el motor del actuar del hombre, pero las cabezas esquién dirige las emociones y la moral la que le da sentido.

EL líder moral es el que es capaz de sentir, conmovearse con el otro, mirar le bien común y actuar desde ahí. Todo esto es del mundo sensible, del que no se puede medir, es cualitativo y se educa, se enseña.

En consecuencia, con respecto a las habilidades blandas en Goleman (1998) nos manifiesta lo siguiente:

Que son respuestas a competencias que están ligadas a la inteligencia emocional de cada individuo, pues es la inteligencia emocional la que determina la capacidad potencial de que disponen las personas para aprender las habilidades prácticas que están basadas en uno de los siguientes cinco elementos compositivos: Autocontrol o autorregulación, Conocimiento de uno mismo, Motivación, Empatía y Habilidades sociales. (pag.21)

#### ***2.2.1.1. Las habilidades blandas en la educación***

Es necesario reflexionar las habilidades blandas cultivar desde el hogar, desde las instituciones educativas, ponerse a reflexionar ante la situación o contexto en que se vive, se necesita personas que sean tolerantes, asertivos que tomen decisiones, ante ello es necesario en los estudiantes a desarrollar o mantener o manejar las emociones desde los pequeños.

Ante ese reto el docente, se hace la pregunta: ¿para qué educo yo? ¿Debe haber clases de habilidades blandas?

Son interrogantes que se debe contestar o reflexionar el docente con relación al desarrollo de las habilidades blandas, los problemas tanto personales, sociales, familiares o cualquier otra índole influye en las personas, de tal manera que esto afecta el aspecto emocional de las personas, y si hablamos de los niños o niñas, de un

profesional o de cualquier otra persona que participa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, influye en los demás su estado de ánimo, su influencia mediante su actitud o trato con los demás.

En tal sentido que afecta a los demás y aun mas puede perjudicar a los demás y esto perjudica en el rendimiento académico o en la productividad en una empresa.

Según Ortega (2016) “Las habilidades blandas llamadas también no-cognitivas es la forma de relacionarse con otras personas, manejando emociones, y resolver problemas de forma creativa” (pag45).

En la educación, las habilidades blandas mas se centra en las interacciones interpersonales que en el aspecto cognitivo, es decir las habilidades blandas se centra en las relaciones de las personas, en el aspecto actitudinal y aspecto de servicio o de empatía con los demás.

### ***2.2.1.2. Autorregulación o autocontrol***

Es importante tener en cuenta que la autorregulación o autocontrol es uno de los componentes de la Inteligencia Emocional más importantes.

La autorregulación, es una capacidad de poder esperar o soportar ciertas actitudes que no nos favorece, además debemos de poner en práctica el pensar antes de hablar o de actuar, la capacidad de reflexión, así como la habilidad de controlar nuestros impulsos son clave para ser más hábiles emocionalmente.

Se establecieron dos habilidades que tienen que ver con la forma en que el sujeto analiza su comportamiento.

Planificación: es la capacidad de establecer metas y objetivos a la hora de realizar una tarea o proyecto, teniendo en consideración la acción, los plazos y los recursos que se deben utilizar.

Esta habilidad es directamente afín al compromiso de cada integrante.

Innovación: Es la capacidad de generar nuevas ideas que agregan valor al trabajo del área, ser creativo.

“Un elemento fundamental es el que todos los involucrados en el trabajo en equipo deben participar constantemente en todas las etapas pues la efectividad aumenta cuando la participación está presente en todo el proceso”. (Kliksberg, B. 1998)

### ***2.2.1.3. Principales elementos que fortalecen las habilidades blandas***

#### **2.2.1.3.1. Bases teóricas del auto estima**

En los aportes de Villalobos (2019). Titulado: Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal, hace referencia en cuanto a los aportes teóricos en donde se sustenta la importancia del desarrollo del autoestima en las personas, así tenemos al:

El aporte de William James, en donde el autor de esta teoría, trata de definir la importancia del autoestima en donde se basa en los principios psicológico en donde la autoestima cobró fuerza en la década de los ochenta en donde numerosas investigaciones psicopedagógicas sobre la autoestima destacan su decisiva importancia para el pleno desarrollo del potencial dinámico de la persona; tener autoestima positiva

es el requisito fundamental para una vida plena , señala que toda persona posee en su naturaleza interna una naturaleza interna biológica, innata, pura que en cualquier momento puede sacar al mundo externo.

De la misma manera, tenemos a Abraham Maslow; en donde fue el impulsor de la psicología humanista, la autoestima es una teoría sobre la autorrealización.

En sus aportes teóricos señala que las personas poseen una naturaleza interna, además menciona la importancia de las necesidades humanas en donde se debe de cumplir un cierto de procesos como: la vida, inmunidad, seguridad, pertenencia, afecto, respeto, autoestima y autorrealización; siendo la autorrealización es la parte más alta para su importancia .

Otro aporte de Carl Rogers, fundador de la psicología humanista, en donde señala que la raíz de los problemas de muchas personas es que se desprecian y se consideran seres sin valor e indignos de ser amados.

El aporte de Rogers señala que cada quien posee un yo positivo, único y bueno; pero, ese verdadero yo con frecuencia permanece oculto y enmascarado, sin poder desarrollarse.

El objetivo más deseable para el individuo, la meta que persigue inconscientemente, es llegar a ser él mismo, además describe que cada persona contiene en la parte interna de base esencialmente biológica que es hasta cierto punto natural, intrínseca, innata y en donde cada persona puede sacar a la luz con la finalidad de expresar sus sentimientos, sus necesidades o apreciaciones.

En tal sentido, el autor manifiesta lo siguiente:

“Cada persona es una isla en sí misma, en un sentido muy real, y sólo puede construir puentes hacia otras islas si efectivamente desea ser él mismo y está dispuesto a permitírselo.” (Rogers, 1992)

Con respecto a el Dr. Morris Rosenberg, profesor de sociología en la Universidad de Maryland, desde 1975, hace una interpretación con respecto a la autoestima en donde considera como una parte o fenómeno actitudinal creado por fuerzas sociales y culturales.

De la misma manera, Rosenberg la define como “la totalidad de los pensamientos y sentimientos de la persona con referencia a sí misma como objeto”(pag.26).

Además de la autoestima, la autoeficacia y la autoidentidad son una parte importante del concepto de sí mismo, esto nos indica que la persona o el ser humano es quien desarrolla sus emociones, sus actitudes de manera individual.

#### **2.2.1.3.2. Autoestima**

Lo central es el triángulo del amor: quererse, querer y ser querido. “Me quiero, yo quiero y me quieren”. Sobre esto se construye toda la identidad. Y esto comienza armándose en la familia y en el colegio.

“Es muy fuerte en la escuela porque el niño se encuentra con otros iguales, mejores, distintos, se pone en jaque la autoestima, luego en la adolescencia se vuelve a poner en jaque, es otro salto cerebral, se vuelve a modificar todo, la realidad” (Button; 2014).

El trabajo del auto estima es importante en los niños, para ello se debe de realizar una autoevaluación en aspecto emocional por cada niños, conocer su contexto con quienes

viven, la situación familiar, situación personal, no todos los niños y niñas proviene de hogares totalmente bien constituidos, o en el caso de las personas o infantes que sufren agresiones o maltratos físicos o psicológicos también se siente disminuidos emocionalmente, para ello es necesario el docente realice talleres de fortalecimiento de autoestima en los estudiantes.

#### **2.2.1.3.3. El auto estima en el ser humano**

“La autoestima es una necesidad vital para el ser humano, es básica y efectúa una contribución esencial al proceso de la vida, desempeñando un papel clave en las elecciones y decisiones que le dan forma”(Villalobos;2019).

Concerniente a la autoestima se considera como innata en donde cada persona debe de desarrollar , siendo esto indispensable para el desarrollo normal y sano, tiene valor de supervivencia, representa un logro individual, producto de una labor perseverante de conocimiento interno.

Se ha llegado a determinar que la autoestima ya no es sólo una necesidad psicológica sumamente importante, sino que se ha convertido también en una necesidad económica de que manera, al parecer del poder económico parte de la felicidad de la misma importancia, atributo para adaptarse a un mundo cada vez más complejo, competitivo y lleno de desafíos(Villalobos; 2019).

#### **2.2.1.3.4. La importancia del auto estima en los educandos**

El desarrollo del autoestima en los educandos es importante, los niños y niñas que tiene desarrollado su autoestima son más seguros, son más asertivos, no siente miedo ante los demás, es probable que realicen acciones que demuestre su participación y trabajo con los demas.

#### **2.2.1.3.5. Atribucionalidad**

Reflexión, análisis, aprendizaje, anticipación. Es hacerse cargo de las consecuencias de acciones.

#### **Locus de control**

¿Yo controlo la realidad o me la controlan? El niño mientras más chico está más centrado en sí mismo y en la mediad que crece se descentra.

El adolescente vuelve a centrarse, es narciso y solo piensa en él, y después vuelve a descentrarse definitivamente y comienza a importarle la sociedad, el otro. Se debe formar una mirada externa junto con una interna, donde tenga claro qué es bueno y qué es malo.

Cuando controla la moral externa es cuando lo “malo” es si me pilla, sino puedo hacerlo. El concepto de lo que es bueno y malo sobre el daño mismo del otro no está construido. Esta es una moral que es heterónoma, que no es autónoma.

Entre los 7 y 10 años el colegio entrega normas, valores y principios como: veracidad, rectitud, honestidad, y solidaridad. Luego, el joven debe aprender a actuar sin normas

externas, sino que actuar según lo que es bueno.

La agresividad surge del miedo y la rabia y la ansiedad impide discernir. En la educación, lo que queda del aprendizaje es la cercanía con el alumno más que el gran profesor “capo”.

Los alumnos aprenden cuando se enseña con pasión y la pasión por lo que se hace, es lo más significativo del aprendizaje. Lo que educa y hace que aprenda, la motivación para el aprendizaje es la pasión.

#### **2.2.1.3.6. Motivación**

La palabra “motivación” hace referencia a todas las razones o incentivos que mueven a actuar para conseguir un objetivo” Intervienen factores internos y externos. Es un estímulo o impulso por hacer algo.

“Cuando existe mayor motivación es posible conseguir un mayor compromiso con un reto u objetivo”.(Gallego et al., 2000)

En este sentido la motivación siempre genera dinamismo, participación en las personas, se caracterizan por ser participativos, líderes y desarrolla sus habilidades de socialización con las demás personas.

#### **2.2.1.3.7. Empatía**

“La empatía es la capacidad de contemplar la situación desde el punto de la otra persona y así ayudarle a alcanzar sus objetivos, un tipo de sensibilidad que permite finalmente entender las políticas de una organización ajena a la nuestra” (Jahuin, 2020).

La presencia de la empatía también puede percibirse en la empresa que tiene una visión

realista y justa de su personal.

La empatía se percibe cuando la persona siente por el otro que tiene dificultades y comprende o entiende sus necesidades o dificultades, la empatía contribuye al desarrollo de la confianza entre las personas, conoce la realidad o sus situaciones del otro, en tal sentido la empatía es importante enseñar a cultivar desde pequeños y practicar con los demás.

De este modo, la capacidad de ver la realidad desde el punto de vista de los demás y de comprender cuáles son sus respuestas ante las acciones de la empresa proporciona una serie de datos que son esenciales para toda gestión eficaz.(Goleman, 1998)

#### ***2.2.1.4. Habilidades sociales***

Finalmente, las habilidades sociales “son comportamientos emocionales o conductuales

que se manifiestan en las relaciones interpersonales y que tienen la característica socialmente bien aceptada” (Gallego et al., 2000)

#### ***2.2.1.5. Liderazgo***

Consideramos el liderazgo como la habilidad de motivar y guiar a las personas dentro de un grupo para que sus esfuerzos contribuyan a alcanzar los objetivos planteados de manera efectiva (Haselberger et al., 2012).

Esta motivación, ayuda a las personas a liderar a influenciar entre las demás personas, un buen liderazgo en las personas ayuda a lograr los objetivos, participar de las

actividades con seguridad y firmeza.

#### ***2.2.1.6. Trabajo en equipo***

En la investigación de Vallejo (2019). En su tesis: Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte sac filial Chiclayo. Describe en cuanto al trabajo en equipo, se espera que el colaborador muestre aptitud para integrarse al equipo, identificándose de manera rápida con los objetivos que persigue. Además, se muestra colaborativo con los integrantes para alcanzar los objetivos del equipo de trabajo.

El trabajo en equipo es importante en algunos casos; es decir el trabajo se descentraliza en las diversas personas que forman el equipo, además se caracteriza por asignarse roles y funciones a cumplir dentro un determinado tiempo y momento.

En consecuencia, el trabajo en equipo se puede considerar como:

“Es la habilidad de construir relaciones, colaboración y cooperación con otras personas, esto incluye compartir recursos y conocimientos, armonizar intereses y contribuir activamente para alcanzar los objetivos de la organización” (Haselberger et al., 2012, p. 17).

Con esta apreciación, determina la función o habilidades de las personas que desarrollan esta habilidad.

#### ***2.2.1.7. Como educar en habilidades blandas***

Para educar las habilidades blandas se necesita un ambiente emocionalmente seguro.

¿Acaso algún colegio está inscrito en “Best place to work”? Ninguno, porque eso contempla el bienestar laboral de los trabajadores, no solo el producto que generan, sino que también el ambiente en el que se desenvuelven.

Los colegios deben ser lugares emocionalmente seguros de manera general. Eso se construye con:

- ✓ Amor explícito
- ✓ Armonía emocional
- ✓ Acogida del otro incondicional en sus diferencias (ética de la “alteridad”)
- ✓ Respeto
- ✓ Reconocimiento, estímulo y valoración
- ✓ Comunicación efectiva
- ✓ Protección y asistencia
- ✓ Pedagogía de la interioridad.

Esto es cultivar el mundo interno y para eso hay que cultivar la reflexión, meditación. Gastar tiempo en enseñar no una fórmula matemática, sino que clases de meditación y yoga. Pero como no va en el NEM, ¿no sirve, ¿no vale? Ahí se juega de verdad la educación de las habilidades blandas.

#### ***2.2.1.8. Educación humanizadora***

Canals (2014). Los colegios deben preguntarse ¿qué es la humanidad del hombre? Existen distintos tipos de humanismos y estos dependen de la visión de hombre y su historia que se tenga. Son distintas maneras de acoger al ser humano y eso está

explícito en la educación. Detrás de cada Proyecto Educativo hay una visión del hombre, que es el currículum implícito, la filosofía que está detrás que no se explicita por lo general. Es la antropología que está detrás sustentando el quehacer educativo. Por ejemplo, en un colegio religioso la visión es “el hombre creado a la imagen y semejanza de Dios”. Esta visión debe ser lo primero, porque de ella se desprende todo lo demás, qué es humanizar.

### **2.2.2. Desempeño docente**

El desempeño del docente está determinado por un conjunto de atributos tanto en su formación profesional como en el desarrollo de las actividades pedagógicas, este desempeño hoy en día está determinado por un conjunto de atributos.

Según el Minedu (2019). Establece en relación al “desempeño docente está determinado por una Evaluación del Desempeño Docente, había ya manifestado que el logro de los aprendizajes debía traducirse en tres aspectos, los mismos que han direccionado los objetivos específicos estudiados”: Involucrar a los estudiantes y docentes en el aprendizaje respecto a desarrollo de cada sesión.

Promover en los estudiantes procesos de razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico y finalmente monitorear el logro de aprendizajes.

Involucrar a los estudiantes y docentes en el aprendizaje respecto al desarrollo de cada sesión.

Promover en los estudiantes procesos de razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico.

Monitorear el logro de aprendizajes.

Este conjunto de atributos o acciones se debe de conseguir en el desarrollo de las actividades del docente.

En Estrada (2019). En su investigación: El desempeño docente, establece que es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal” (pag.02). en sus aportes se analiza que dentro de este sistema educativo es integral; es decir todo depende de todo y esto hace que sea interdependiente y sistémico, el docente es el agente quien se encarga de conducir este proceso de enseñanza-aprendizaje

#### ***2.2.2.1. La evaluación del docente y transformación en América latina***

En América latina, los docentes de los diversos países han pasado por una transformación; es decir la visión o concepto de la evaluación presente se ha considerado como parte de mejorar el proceso educativo en sus regiones y la mejora de la calidad educativa.

Como se evidencia en las apreciaciones con relación a los procesos educativos, surgidas en varios países (Rivas, 2015; Bruns & Luque, 2014), en sus aportes en cuanto a la evaluación señala que:

“Las competencias aparecen en este contexto, relacionadas con la enseñanza de los estudiantes, la formación y perfeccionamiento del docente” (pag.21).

El docente como gestor de cambio y de construcción de conocimiento debe de estar dotado de ciertas cualidades profesionales para ofrecer una educación de calidad, saber una competencia establecida previamente y su competencia real (Bunk, 1994).

“La competencia profesional es la capacidad que posee un individuo y se manifiesta en el dominio de conocimientos, destrezas y aptitudes con la finalidad de realizar una actividad específica vinculada a un oficio o profesión” (pag.32).

En cuanto a la evaluación del docente, se evalúa competencias, conocimientos y habilidades; es decir se realiza una evaluación integral con la finalidad de buscar profesionales competentes, que desarrollen acciones pedagógicas, de investigación y tecnológica.

#### ***2.2.2.2. La evaluación al desempeño docente***

En el caso del Perú, la evaluación se presenta con la finalidad de contribuir a la mejora de la calidad, de esta manera responde a las diversas políticas educativas, pero muchas de las veces el docente se ha presentado reacio a las evaluaciones realizadas por el ministerio de educación.

A comienzos del 2007, se establece una política de la evaluación censal con la finalidad de construir una llamada línea de base en donde permite diseñar un programa oficial de capacitación, partiendo del supuesto que los docentes no sabían nada y deberían ser capacitados, de esta manera, los docentes algunos accedieron y otros se sometieron o siguieron la política del SUTEP en donde se opuso totalmente, de alguna manera se desarrollaron programas como el PRONACAF en donde se sometieron los docentes quienes tuvieron acceso a la prueba censal.

Para un mejor desempeño del docente, es necesario también realizar trabajos de monitoreo o de verificación como menciona Materán (1999) señala:

“ La supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio”(pag.32).

Del mismo modo, refiere que:

“Se debe de propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico, el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando adecuadamente los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas” (p. 5)

En este sentido, la evaluación al docente hoy en día es una política de estado en donde cada tres años el docente de la educación básica regular debe de ser evaluado y de esa manera poder también acceder a una escala o nivel superior.

#### **2.2.2.2. Liderazgo docente**

El liderazgo en el docente, también toma un rol muy importante, es por ello se dice que es un agente social, no solamente es un maestro; es un amauta, es un líder en donde es capaz de escribir en la mente de los niños de tal manera que sienta un poder de convencimiento por parte el docente.

Lorenzo (2005). Manifiesta que un docente debe de cumplir con la función de “dinamización de un conjunto de personas o de una organización para crear su propio aumento en función de una tarea o un proyecto, es decir empezando con los objetivos institucionales” (p.12).

Al dinamizar es una cualidad que genera el docente de ver el grado de participación de los estudiantes, es decir el docente trabaja con personas, con padres de familia en donde tiene esa capacidad de convencimiento de participación de las actividades curriculares.

En Robinson, Hohepa y Lloyd (2009) citado por Paredes & Taboada (2019). Describe que el liderazgo del docente, consta de la capacidad de promover y guiar los diversos esfuerzos que favorecer y mejora el aprendizaje de los estudiantes.

#### ***2.2.2.2. Actitud docente***

Para investigadores como Fullan (2002). El liderazgo docente es el camino hacia el cambio educativo, este cambio debe partir de la reestructuración de prácticas educativas de tal forma que se promueva la innovación, el desarrollo de habilidades para la vida, la creatividad, la solución de problemas que lleven implícitos elementos como el razonamiento crítico y el uso de la tecnología.

De esta forma se plantea un modelo de liderazgo que mejora los resultados en los centros educativos para el siglo XXI.

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).

#### **2.2.2.2.1. Organización aula**

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)

#### **2.2.2.2.2. Características de líder**

Cano y Nieto (2006) indico este concepto, “sobre la responsabilidad compartida: Aumentan el aprendizaje, el esfuerzo para el trabajo bien hecho y la autoestima. También se ha comprobado que reducen los problemas de disciplina y se crea un ambiente de colaboración, de correspondencia, de aprecio y respeto mutuo” (p.40).

### **III. Hipótesis**

Si se relaciona significativamente entre las habilidades blandas y el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.

No se relaciona significativamente entre las habilidades blandas y el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.

#### **Hipótesis específica**

Las habilidades blandas se relaciona significativamente con el aspecto interpersonal en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.

Las habilidades blandas se relaciona significativamente con el desarrollo didáctico en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.

Las habilidades blandas se relaciona significativamente con el aspecto valoral en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021

Las habilidades blandas se relaciona significativamente con el aspecto institucional en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.

## IV. Metodología

En cuanto al tipo de la investigación fue cuantitativa, porque se recogen y analizan datos cuantitativos o numéricos sobre variables y estudia el estado, la asociación o relación entre dichas variables.

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).

Campos & Perales (2018). En caso de la investigación se ha considerado una investigación de nivel correlacional- descriptiva; es decir se relaciona o compara las dos variables de estudio y se determina el grado correlación de las mismas.

El nivel de la investigación se ha considerado **descriptivo- correlacional** por la razón que se describe la variable en su estado natural y se relacionarse entre variables para determinar el grado de relación.

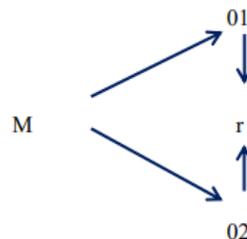
### 4.1 Diseño de la investigación

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; por lo tanto en el diseño, se indicarán los pasos, pruebas, y técnicas a utilizar, para recolectar y analizar los datos.

En tal sentido, 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.

En resumen, para Kerlinger (1999), un diseño expresa la estructura del problema, así como el plan de la investigación, para obtener evidencia empírica sobre las relaciones buscadas.

Para el siguiente estudio, se considera un diseño **No - experimental** por lo que se trabaja con un solo grupo en donde se les administra un cuestionario por cada variable de estudio; es decir un cuestionario para la variable de la habilidad blanda y otra para el desempeño del docente.



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1: Habilidades blandas

O2: Observación de la variable 2: Desempeño docente

R : Relación entre las dos variables

## 4.2 Población y muestra

### 4.2.1. Población

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por elementos o sujetos que tiene las características en común ".(Neftali, & Díaz De León, s. f.;p.34)

En este caso, la elección de la población por ser pequeña se considera población muestral y queda determinada por 20 docentes.

*Tabla 1.*

*Población de estudio del nivel inicial del distrito de Chimbote*

Distrito	Docentes	Cantidad
Chimbote	Nivel inicial	20

### 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).

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.

En este caso, la muestra es igual a la población y queda determinado de la siguiente manera.

*Tabla 2.*

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

<b>Distrito</b>	<b>Docentes</b>	<b>Cantidad</b>
Chimbote	Nivel inicial	20

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

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Habilidades blandas	Liderazgo	Guía Valora Motiva Respeta	Considera que posee la capacidad para guiar a sus alumnos hacia sus metas académicas trazadas. Da valor a las acciones de sus alumnos y/o colegas para lograr un objetivo en común. Motiva a sus alumnos cuando ve que están flaqueando en determinadas áreas.
	Trabajo en equipo	Acepta de ayuda Disponibilidad Acepta ideas Involucra	Solicita ayuda a los miembros del grupo cuando tiene una duda o percance o trata de solucionar solo. Siempre está predispuesto a colaborar con los demás miembros del grupo de docentes. Acepta las ideas de los demás miembros del grupo de trabajo en su Institución Educativa.
	Empatía	Demuestra estado de ánimo Adopta un punto de vista. Escucha con atención	Detecta con facilidad los estados de ánimo de sus alumnos Comprende los sentimientos y emociones de sus colegas
	Adaptabilidad	Comprende Aprecia Acepta	Posee la capacidad de comprender otros puntos de vista que no sean igual al suyo. Adapta sus Reacciones y tácticas a las circunstancia de su Institución Educativa Suele darle mucha importancia a los cambios de su Institución Educativa.
Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Desempeño docente</b>	Interpersonal	Alumnos Docentes Padres de familia	Valora la amistad de los alumnos que les ofrece. Logra una comunicación horizontal con sus estudiantes. Considera ud. que tiene buena relación con sus colegas. Comparte con sus colegas las experiencias en clase.

	Desarrollo didáctico	Método Técnica coordinación	Recomienda bibliografía adecuada para los temas a resolver. Genera lluvia de ideas para saber si aprendieron los estudiantes. Adapta el curso a las necesidades del alumno.
	Valoral	Implícitas explícitas	Promueve el mutuo respeto entre docente – alumno. Mantiene un trato amable con sus estudiantes. Práctica y hace practicar la justicia en su institución educativa. Es justo al calificar las tareas , exámenes de sus estudiantes.
	Institucional	Liderazgo Reglamento Cultura organizacional	Colabora activamente para lograr la visión establecida de su colegio. Promueve un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de su Institución Educativa. Promueve soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en su Institución Educativa. Trabaja con dedicación a diario para conseguir la misión de su colegio. Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento.

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

Las técnicas más comunes que se utilizan en la investigación social son la observación, la encuesta y la entrevista, y como instrumentos tenemos la recopilación mediante instrumentos de recopilación de datos a través de cuestionarios que asumen el nombre de encuestas o entrevistas y el análisis estadístico de los 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.

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 búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Con la encuesta se trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. Esta información hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian,

aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes" (Visauta, 1989: 259).

#### **4.4.2.El cuestionario**

El cuestionario es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de personas, procesos y programas de formación.

Es una técnica de evaluación que puede abarcar aspectos cuantitativos y cualitativos. Su característica singular radica en que para registrar la información solicitada a los mismos sujetos, ésta tiene lugar de una forma menos profunda e impersonal, que el "cara a cara" de la entrevista.

Al mismo tiempo, permite consultar a una población amplia de una manera rápida y económica.(Jimenez, 2016).

#### **Validez del cuestionario para evaluar las variables de habilidades blandas y desempeño docente.**

Se ha utilizado los instrumentos ya validados en la investigación; con respecto a la variable de Habilidades blandas, se ha considerado el instrumento de: Coronado (2020). Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho – 2019.[Tesis para obtener el grado de maestro].

De la misma manera, para el cuestionario de desempeño docente se ha considerado el instrumento de Fuente: Espinoza, Vilca & Espinoza (2014). el

desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- san Juan de Lurigancho- Lima- 2014.

En este caso, ambos cuestionario contiene 30 ítems / preguntas cada uno, esto está relacionado de acuerdo a las dimensiones de estudio de cada variable.

#### **4.5 Plan de análisis**

Para el análisis e interpretación de los resultados se aplicó la estadística descriptiva e inferencial. Se utilizó la correlación de Pearson para la comparación de las dos variables de estudio.

De la misma manera, los datos se codificarán e ingresados en una hoja de cálculo del programa Office Excel 2010, y el análisis de los datos se expresara en tablas y gráficos estadísticos.

### Tabla de correlación

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

Título: Las habilidades blandas y su relación con el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote, 2021.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cómo las habilidades blandas se relacionan con el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021?</p> <p><b>Preguntas específicas:</b></p> <p>¿Cómo las habilidades blandas se relacionan con el aspecto interpersonal en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021?</p> <p>¿Cómo las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo didáctico en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021?</p> <p>¿Cómo las habilidades blandas se relacionan con el aspecto valoral en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021?</p> <p>¿Cómo las habilidades blandas se relaciona con el aspecto institucional en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar si las habilidades blandas se relaciona con el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto interpersonal en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.</p> <p>Establecer la relación entre las habilidades blandas el desarrollo didáctico en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.</p> <p>Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto valoral en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021</p> <p>Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto institucional en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.</p>	<p>Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021</p> <p><b>Hipótesis específica</b> Las habilidades blandas se relaciona significativamente aspecto interpersonal en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.</p> <p>Las habilidades blandas se relaciona significativamente con el desarrollo didáctico en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.</p> <p>Las habilidades blandas se relaciona significativamente con el aspecto valoral en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021</p> <p>Las habilidades blandas se relaciona significativamente con el aspecto institucional en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo por expresar en valores y porcentajes los datos. Nivel: Descriptivo-correlacional; por comparar las dos variables de estudio. Diseño: No- experimental Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario. Población muestral: 20 docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote.</p> <p>Procesamiento de los datos: Aplicación del programa Excel el uso del spss para comprobar la correlación de Pearson.</p>

#### **4.7 Principios éticos**

Se considerarán los siguientes principios éticos expresados en el reglamento de ética de la Universidad.(ULADECH, 2019).

Protección de las personas, se tomará en cuenta este principio, bajo el cual se asegura la protección de la identidad de los participantes, por ello los instrumentos no consignarán los nombres de los sujetos, asignándoles por tanto un código para el procesamiento de la información.

Confidencialidad, referente a ello la investigadora da cuenta de la confidencialidad de los datos, respetando privacidad respecto a la información que suministre la aplicación del instrumento.

Beneficencia, se considera este principio pues la información resultante del procesamiento de la información será un referente para el planteamiento de programas de acompañamiento pedagógico y tutorial.

Integridad científica. Como investigador (estudiantes, egresado, docentes, no docente) se tiene que evitar el engaño en todos los aspectos de la investigación; evaluar y declarar los daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación.

## V. Resultados

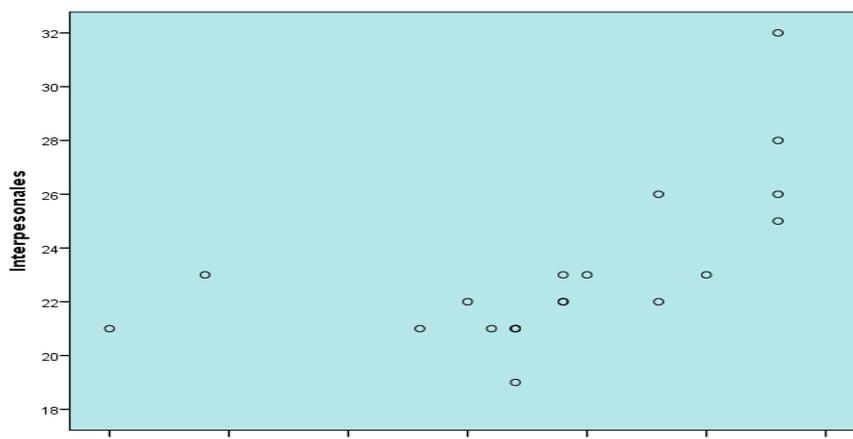
### 5.1 Resultados

#### 5.1.1. Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto interpersonal en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote, 2021.

*Tabla 3:*  
*Resultado de las correlaciones entre las dos variables habilidades blandas e interpersonales*

		Correlaciones	
		Habilidades blandas	Interpersonales
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,609**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	20	20
Interpersonales	Correlación de Pearson	,609**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	20	20

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



*Figura 1. Resultado de dispersión entre las dos variables: Habilidades blandas e interpersonales de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote.*

En la tabla 3 y figura 1; Con respecto a los resultados obtenido mediante la correlación de Pearson entre la variable las Habilidades blandas y la primera dimensión interpersonal de la segunda variable el valor de correlación fue de 0,609\*; esto se considera como una correlación positiva fuerte. De la misma manera, se evidencia que el p valor es 0,004; entre el manejo entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que si hay un nivel de significancia por ser un valor menor al 0,05.

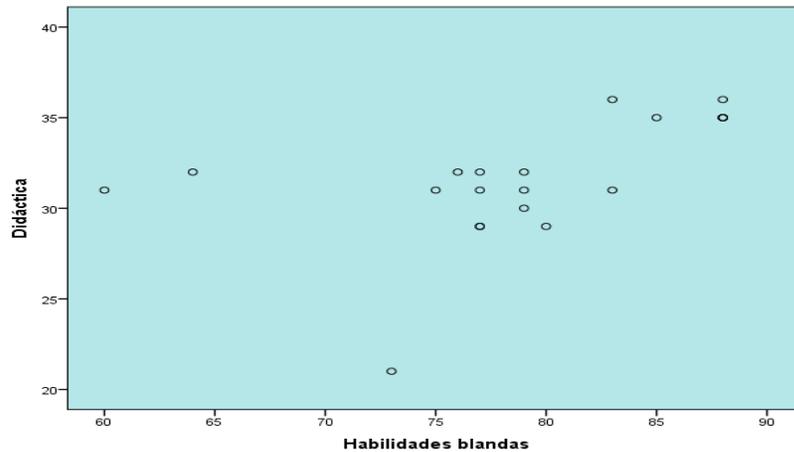
### **5.1.2. Establecer la relación entre las habilidades blandas el desarrollo didáctico en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.**

*Tabla 4.*

*Resultado de las correlaciones entre las dos variables habilidades blandas y el desarrollo didáctico en los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote.*

<b>Correlaciones</b>		Habilidades blandas	Didáctica
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,607*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	20	20
Didáctica	Correlación de Pearson	,607*	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	20	20

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



*Figura 2. Dispersión entre habilidades blandas y el aspecto didáctico de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote.*

En la tabla 4 y figura 2; Con respecto a los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson entre la variable las Habilidades blandas y la segunda dimensión didáctica de la segunda variable el valor de correlación fue de 0,607\*; esto se considera como una correlación positiva fuerte. De la misma manera, se evidencia que el p valor es 0,003; entre el resultado entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que si hay un nivel de significancia por ser un valor menor al 0,05.

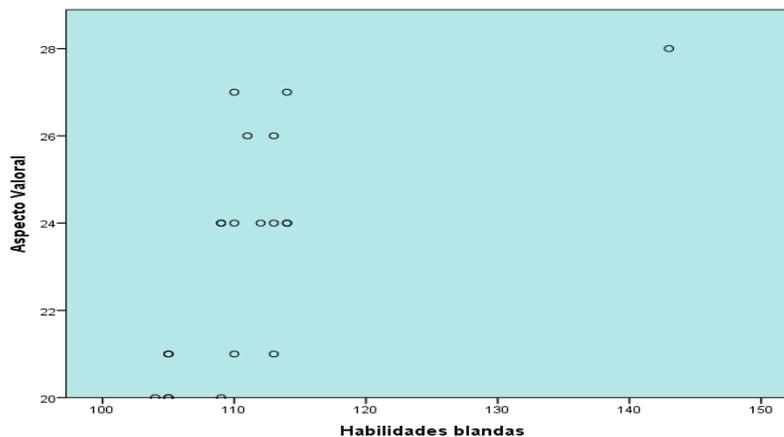
**5.1.3. Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto valoral en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021**

*Tabla 5.*

*Resultado de las correlaciones entre las dos variables: habilidades blandas y el el aspecto valoral en los docentes del nivel inicila del distrito de Chimbote.*

Correlaciones		Habilidades blandas	Aspecto Valoral
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,636**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	20	20
Aspecto Valoral	Correlación de Pearson	,636**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	20	20

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



*Figura 3. Dispersión entre habilidades blandas y el aspecto valoral de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote.*

En la tabla 5 y figura 3; Con respecto a los resultados obtenido mediante la correlación de Pearson entre la variable las Habilidades blandas y la tercera dimensión aspecto valoral de la segunda variable, el valor de correlación fue de 0,636\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte De la misma manera, se evidencia que el p valor es 0,003; entre el resultado entre las dos

variables, por lo tanto, se evidencia que si hay un nivel de significancia por ser un valor menor al 0,05.

#### 5.1.4. El desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021

**Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto institucional en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.**

Tabla 6.

Resultado de las correlaciones entre las dos variables habilidades blandas y el aspecto institucional por los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote.

Correlaciones		Habilidades blandas	Aspecto Institucional
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,639**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	20	20
Aspecto Institucional	Correlación de Pearson	,639**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	20	20

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

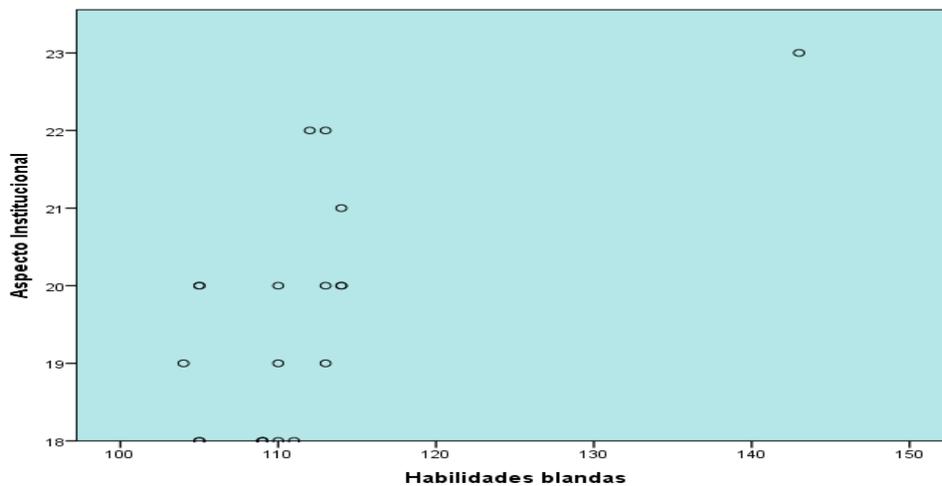


Figura 4. Dispersión entre habilidades blandas y el aspecto institucional de los docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote.

En la tabla 6 y figura 4; Con respecto a los resultados obtenido mediante la correlación de Pearson entre la variable las Habilidades blandas y la cuarta dimensión relacionado al aspecto institucional de la segunda variable, el valor de correlación fue de 0,639\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. De la misma manera, se evidencia que el p valor es 0,002; entre el resultado entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que si hay un nivel de significancia por ser un valor menor al 0,05.

### 5.1. Comprobación de la Hipótesis de la investigación

H1: Si se relaciona significativamente las habilidades blandas se relaciona con el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.

H0: No se relaciona significativamente las habilidades blandas se relaciona con el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021

*Tabla 7.*

*Resultado de la contrastación de la hipótesis entre las habilidades blandas y el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Chimbote.*

Correlaciones		Habilidades blandas	Desempeño docente
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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



## **5.2 Análisis de resultados**

### **5.2.1. Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto interpersonal en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.**

La habilidad blanda se viene propiciando en las instituciones con la finalidad de generar en los docentes dinamismo, compromiso, asertividad en el trabajo y dentro de su entorno, es por ello que el Minedu (2012) consideró que el desarrollo de las habilidades blandas por parte del profesorado está relacionado significativamente con su práctica o labor educativa, así como con su trabajo pedagógico al relacionarse, cooperar e integrarse con los equipos de trabajo con los demás docentes.

Con respecto a los resultados obtenidos en la investigación mediante la correlación de Pearson entre la variable las Habilidades blandas y la primera dimensión interpersonal de la segunda variable se obtuvo un valor de correlación de Pearson de 0,609\*; esto se considera como una correlación positiva fuerte. Es decir, que las habilidades blandas toman importancia en el desarrollo interpersonal de los docentes.

Los resultados obtenidos, contrastamos con Huanaco (2019). En su investigación: Las 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. El objetivo de la presente investigación fue 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. Se determinó el grado de relación entre ellas a partir del análisis estadístico de la información recogida en el primer semestre de este año. De esta manera, analiza las variables 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.

### **5.2.2. Establecer la relación entre las habilidades blandas el desarrollo didáctico en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.**

Las habilidades blandas según Coronado (2019) promueven una buena práctica docente en los profesores de las instituciones educativas dentro de sus actividades pedagógicas, además promueve a la solución de conflictos de todo tipo de índole, en lo laboral, social o familiar, en lo interpersonal promueve el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el buen clima laboral.

Con respecto a los resultados obtenido mediante la correlación de Pearson entre la variable las Habilidades blandas y la segunda dimensión didáctica de la segunda variable el valor de correlación fue de 0,607\*; esto se considera como una correlación positiva fuerte.

Del mismo modo, los resultados confrontamos con los de Echevarria (2020). En su investigación: Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad

César Vallejo, año 2020. Refiere que es importante desarrollar las habilidades blandas, ya que vivimos en un mundo competitivo y cambiante en que vivimos es de vital importancia que para mejorar el desempeño docente se implementen habilidades blandas los docentes , en tal sentido los datos obtenidos en su investigación se comprobó mediante la correlación de Pearson que sí existe una relación altamente positiva de 0.777 entre las habilidades blandas y el desempeño docente.

### **5.2.3. Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto valoral en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021**

Goleman (1998) describe relacionado a los valores en las personas, siendo importante los valores desarrollar desde pequeños, a la vez esto contribuye al desarrollo del aspecto emocional en las personas en donde la persona se siente comprometido consigo mismo y con los demás; en tal sentido se debe cultivar el amor a sí mismo, el amor al prójimo, el compromiso con los deberes y obligaciones.

En tal sentido, los resultados obtenidos en la investigación, tiene que ver la correlación entre la variable las Habilidades blandas y la tercera dimensión aspecto valoral de la segunda variable, en donde se obtuvo un valor de correlación fue de 0,636\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte.

En este aspecto, relacionamos las actividades de los valores con el de Goleman (1997) asiente que la inteligencia emocional es influyente y, por lo tanto, se tiene que conocer las emociones, para ser condescendientes, comprendiendo los nexos humanos consiguiendo el éxito en su existencia.

Se tiene que tener en cuenta también los estudios realizados por Gardner, pues

manifiesta que la inteligencia emocional se obtiene sólo con el desarrollo de la inteligencia intra e inter personal, ante lo manifestado se debe acotar que al tener desarrollado la inteligencia emocional a la vez se desarrolla la inteligencia intra e interpersonal, siendo beneficioso para la persona puesto que, se encontrará en la capacidad de controlar sus sentimientos hacia los demás, siendo ecuánime al dialogar, aceptando críticas convirtiendo lo negativo a positivo, mostrando en todo momento decoro logrando una convivencia democrática y pacífica en los diferentes recintos laborales, familiares y personales, es la fuerza interior que se posee que domina nuestra ser y gracias a ella se perciben las actitudes, en pocas palabras es conocer el interior del yo, al tener la capacidad de hacerlo se podrá relacionar fácilmente con los demás.

#### **5.2.4. Establecer la relación entre las habilidades blandas y el aspecto institucional en el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote, 2021.**

Las habilidades blandas dentro el campo institucional influyen en la persona, en tal sentido que contribuye a desarrollar la empatía, el trabajo colaborativo, manejo de personas; es decir que es importante desarrollar estas habilidades en los seres humanos. Como manifiesta Carrasco, Benites, Arboleda y del Pilar (2019) Las habilidades blandas optimizan y refuerzan el trabajo en equipo, la comunicación y empatía. De esta manera, es necesario que los docentes potencializan sus habilidades blandas incrementa las buenas relaciones interpersonales entre su entorno y de esta manera poder potenciar a la institución educativa en sus diversos compromisos.

Con respecto a los resultados obtenidos en la investigación mediante la correlación de Pearson entre la variable las Habilidades blandas y aspecto institucional se comprobó que el valor de correlación fue de 0,639\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte.

Los resultados obtenidos contrastamos con los de Quezada (2020). En su tesis: 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. N cuanto a sus resultados permite 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. Esto señala que en este proceso de investigación se ha evidenciado el compromiso, el trabajo en equipo y el involucramiento de las personas por la institución.

### **5.2.5. Análisis de la hipótesis de la investigación**

Al comprobar las dos variables para confrontar la hipótesis, en este caso: desempeño docente y habilidades blandas, se comprobó mediante la correlación de Pearson el valor fue de 0,720\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. De la misma manera, se evidencia que el p valor es 0,000; entre el resultado entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que si hay un nivel de significancia por ser un valor menor al 0,05.

De esta manera, se dice que: Si se relaciona significativamente las habilidades blandas con el desempeño docente de educación inicial del distrito de Chimbote,2021.

En tal sentido, Morocho (2016), indicó que actualmente los colaboradores de las entidades deben contar con habilidades blandas, siendo vital el incremento de habilidades blandas pues con ellas facilita una interacción exitosa. Manifiestan Husted, Rodriguez y Alvarez (2018) donde citaron a (Silber y Foshay, 2009) que “Las habilidades blandas son aquellas vinculadas al trabajo que implican escasa o ninguna interrelación con dispositivos y cuya utilización en el trabajo es muy diseminada” (p.63).

## VI. Conclusiones Aspectos complementarios

Con respecto a los resultados obtenidos se concluye que existe relación entre la variable las Habilidades blandas y el aspecto interpersonal siendo el valor de 0,609\*; esto se considera como una correlación positiva fuerte.

Se concluye que existe relación entre la variable las Habilidades blandas y el desarrollo didáctica siendo esta el valor de 0,607\*; esto se considera como una correlación positiva fuerte.

Se comprobó que existe relación entre la variable las Habilidades blandas y el aspecto valoral de la segunda variable, siendo esta de 0,636\*; considerándose una correlación positiva muy fuerte.

Se comprobó la relación entre las Habilidades blandas y aspecto institucional de la segunda variable, siendo el valor de correlación de 0,639\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis **Finalmente**, la comprobación de la hipótesis entre las dos variables desempeño docente y habilidades blandas, se obtuvo un valor de 0,720\*; esto se considera como una correlación positiva muy fuerte. De la misma manera, se evidencia que el p valor es 0,000; entre el resultado entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que si hay un nivel de significancia por ser un valor menor al 0,05.

## **Recomendaciones**

Sugerir a los directivos o autoridades que enfoquen sus políticas en dar un espacio o actividades con la finalidad de fortalecer el desarrollo de las habilidades blandas en los docentes, siendo importante en su labor como docentes y en el manejo de las emociones ante la situación en que se vive.

Desarrollar talleres con los docentes con la finalidad desarrollar capacidades y atributos que permite a los docentes desempeñarse en el trabajo de manera participativa y demostrando empatía y responsabilidad.

Finalmente, a los docentes transmitir sus habilidades interpersonales, sus capacidades y el manejo de las emociones ante los estudiantes, siendo necesario también saber llegar a ellos y desarrollar las actividades correspondientes.

## Referencias bibliográficas

- Alpas, E. (2017). Estrategia didáctica teatral: creación colectiva y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del Instituto Continental. Tesis para optar el título de Maestro en Educación con Mención en Docencia en Educación Superior, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- 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>
- Button, A. (2014): «¿Cómo enseñar habilidades blandas?», eHow, [http://www.ehowenespanol.com/ensenar-habilidades-blandascomo\\_44595](http://www.ehowenespanol.com/ensenar-habilidades-blandascomo_44595).
- 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)
- Cano, A y Nieto, E (2006). Programación didáctica y de aula: de la teoría a la práctica docente. <https://books.google.com.pe/books?id=Nu7fYk4YvrAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Calderón, D (2001). Liderazgo en la función docente. <http://www.raco.cat/index.php/assaitatre/article/viewFile/145685/260909>

- Chigo & Holguin (2006), Las competencias y habilidades blandas claves para ingenieros comerciales de la Universidad de Chile”.
- Echevarria (2020). Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, año 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46591>
- Huanaco (2019). Las 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. Recuperao de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37022>
- Fullan (2002). El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje. Profesorado: revista de Curriculum y Formación del profesorado,6(1). <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61ART1.pdf>
- Gallego, A., Cruz, C., & Lizama, L. (2000). *Inteligencia emocional* (1st ed.). Bogotá: El Búho.
- Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional. Ensayo* (Vol. 27a). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- 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.
- Haselberger D., Oberheumer P., Perez E., Cinque M. & Capasso D. (2012). *Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions (MODES). Guidelines for the*

- design of learning 100 situations supporting soft skills achievement*. Recuperado de [http://gea-college.si/wp-content/uploads/2015/12/MODES\\_handbook\\_en.pdf](http://gea-college.si/wp-content/uploads/2015/12/MODES_handbook_en.pdf)
- 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. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5840> Universidad Nacional del Centro del Perú. Jahuin Sánchez, Edwin Rodolfo
- 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>
- Lorenzo, M (2005) El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales, revista española de pedagogía.
- M, Neftali, E., & Díaz De León, T. (2016). Título: Población y Muestra. *Ponencia*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

- Morocho, A. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la UGEL AYABACA. Piura. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10665>.
- MINEDU. Currículo Nacional de Educación. (2019) Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/MINEDU>.
- Paredes & Taboada (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.
- Puppo, N. (2012). *En su trabajo de investigación: Habilidades sociales en niños de 5 años del nivel inicial, Red N° 10 en el Callao*. Recuperado de: [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/2012\\_Puppo\\_Habilidades %20sociales%20en%20niños%20de%205%20años%20del%20nivel%20inicial%20Red%20N%2010%20del%20Callao.pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/2012_Puppo_Habilidades%20sociales%20en%20niños%20de%205%20años%20del%20nivel%20inicial%20Red%20N%2010%20del%20Callao.pdf)
- Quezada (2020). El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46865>
- 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>.
- Russell, M & Carol, D. (2000) 16PF 5 Manual. Madrid: TEA.
- Saavedra Gamboa, K. C., & Saldarriaga Ponte, J. R. (2010). cuentos infantiles en la

mejora de la autoestima de los niños y niñas de 5 años. Tesis

Silva, L. (2016). *“Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016”*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/Risichjj.pdf>.

Silva (2016). Las “competencias blandas en la formación de ingenieros” el grado de desarrollo de aspecto como resolución de Problemas, Liderazgo y formación de Equipos de Alto Desempeño.

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/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v002.pdf>

Vallejo (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte sac filial Chiclayo.

Villalobos (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. Recuperado de: <https://www.alternativas.me/attachments/article/190/2.%20Autoestima,%20teor%C3%ADas%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20%C3%A9xito%20personal.pdf>

## Anexos

### Anexo 1: Instrumentos

#### INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

N°	Items	Excel ente	Bueno	Regular	Defic iente
		4	3	2	1
	<b>Dimensión: LIDERAZGO</b>				
1	Considera que posee la capacidad para guiar a sus alumnos hacia sus metas académicas trazadas.				
2	Da valor a las acciones de sus alumnos y/o colegas para lograr un objetivo en común.				
3	Valora los aportes de sus colegas para solucionar determinadas situaciones en su Institución Educativa.				
4	Motiva a sus alumnos cuando ve que están flaqueando en determinadas áreas.				
5	Motiva a sus colegas para lograr objetivos trazados con respecto a su Institución Educativa.				
6	Respeto y se hace respetar por sus colegas y alumnos sin ser autoritario.				
7	Delega deberes con una adecuada distribución de tareas en sus alumnos.				
	<b>Dimensión: TRABAJO EN EQUIPO</b>				
8	Acepta ayuda de los demás miembros de grupo cuando trabaja con sus colegas.				
9	Solicita ayuda a los miembros del grupo cuando tiene una duda o percance o trata de solucionar solo.				
10	Siempre está predispuesto a colaborar con los demás miembros del grupo de docentes.				
11	Participa activamente en las actividades del grupo.				
12	Acepta las ideas de los demás miembros del grupo de trabajo en su Institución Educativa.				
13	Apoya las decisiones tomadas por la mayoría del grupo cuando no está de acuerdo				
14	Colabora activamente para alcanzar los objetivos del grupo.				
	<b>Dimensión: EMPATÍA</b>				
15	Sabe cuando es mejor guardar silencio				
16	Detecta con facilidad los estados de ánimo de sus alumnos				
17	Comprende los sentimientos y emociones de sus colegas				
18	Conoce cuando su colega o alumno tiene un problema.				
19	Se pone en lugar de sus colegas sobre todo cuando atraviesan situaciones difíciles				

20	Alienta a sus colegas cuando se encuentran desanimados por determinadas situaciones				
21	Escucha atentamente y tiene conciencia de los sentimientos de sus alumnos				
22	Está atento y dispuesto a apoyar en lo que usted pueda.				
	<b>Dimensión: ADAPTABILIDAD</b>				
23	Posee la capacidad de comprender otros puntos de vista que no sean igual al suyo.				
24	Adapta sus Reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes de su Institución Educativa				
25	Suele darle mucha importancia a los cambios de su Institución Educativa.				
26	Es flexible con la visión de los hechos de su Institución Educativa				
27	Se incomoda cuando el director(a) de su Institución Educativa le delega nuevas funciones.				
28	Trabaja con tranquilidad a pesar de tener colegas problemáticos.				
29	Aprecia el punto de vista de sus demás colegas				
30	Acepta con facilidad los cambios dados por un nuevo director de su Institución Educativa.				

Fuente: Coronado (2020). Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San

Juan de Lurigancho – 2019.[Tesis para obtener el grado de maestro]

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Items	Excel ente	Bueno	Regular	Defici ente
		4	3	2	1
	<b>Dimensión: Interpersonal</b>				
1	Se siente libre cuando está en su aula de clase.				
2	Se siente feliz cuando enseña a sus alumnos.				
3	Se ve ejerciendo de docente durante toda su vida laboral.				
4	Se imagina dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas.				
5	Se preocupa por la opinión de sus alumnos que tendrán el día de mañana.				
6	Se siente conforme con el nivel y grado profesional que ha logrado				
7	Se considera un docente empático.				
8	Está conforme con las estrategias y métodos que utiliza para ayudar a conseguir los aprendizajes en sus alumnos.				
	<b>Dimensión: Didáctica</b>				
9	Recomienda bibliografía apropiada para determinadas áreas				
10	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso.				
11	Adapta el curso a la necesidad de los alumnos				
12	Realiza lluvias de ideas para conocer que aprendió de lo visto en la materia.				
13	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.				
14	Da ejemplos útiles al impartir su clase.				
15	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos				
16	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.				
17	Presenta medios y materiales pertinentes al tema				
	<b>Dimensión: Valoral</b>				
18	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumno.				
19	Mantiene un trato amable con sus alumnos.				
20	Promueve valores en su Institución Educativa.				
21	Practica y hace practicar la justicia en su Institución Educativa.				
22	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de sus estudiantes.				
23	Promueve el orden, limpieza y respeto en su aula de clase				

24	Practica la equidad, justicia y solidaridad en el aula.				
	Dimensión:Institucional				
25	Colabora activamente para lograr la visión establecida de su colegio				
26	Promueve un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de su Institución Educativa.				
27	Promueve soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en su Institución Educativa.				
28	Motiva a que sus colegas conozcan la visión de su Institución Educativa.				
29	Trabaja con dedicación a diario para conseguir la misión de su colegio.				
30	Está conforme con el reglamento interno de su Institución Educativa.				

Fuente: Espinoza, Vilca & Espinoza (2014). el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa pamer de Zárate- san Juan de Lurigancho- Lima- 2014.

## 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):