



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA I.E SAGRADO CORAZÓN IQUITOS 2022**

PRESENTADO POR

BACH. KARLA PAINO CADILLO

<http://orcid.org/0000-0002-3287-7873>

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

LIMA – PERÚ

2023



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POS GRADO**

TÍTULO DE LA TESIS

**HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA I.E SAGRADO CORAZÓN IQUITOS 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL CRECIMIENTO
SOCIOECONÓMICO**

ASESOR

DR. MÁXIMO RAMÍREZ JULCA

<http://orcid.org/0000-0002-6879-0577>

HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E SAGRADO CORAZÓN IQUITOS 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	2%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	educas.com.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	

<1 %

10

recyt.fecyt.es

Fuente de Internet

<1 %

11

Submitted to Corporación Universitaria
Iberoamericana

Trabajo del estudiante

<1 %

12

Submitted to Universidad Internacional de la
Rioja

Trabajo del estudiante

<1 %

13

repositorio.utelesup.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

Submitted to Universidad Tecnológica del
Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

15

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Dedicado a Álvaro con profundo amor y admiración...por ser quien inspira mis días...

Karla

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Máximo Ramírez Julca por su paciencia y orientación en el desarrollo y culminación de mi investigación.

Karla

RECONOCIMIENTO

A mi amada madre Ángela, por sembrar en mi la semilla de la dedicación, la honestidad, la perseverancia y la humildad.

A mi querida tía Claudet, por todo su cariño y apoyo incondicional durante todos estos años....

¡A mi amado esposo Hugo! Por creer en mí, gracias por tu amor y ser esa fuerza que me impulsa a seguir cada día...

Karla

INDICE

CARATULA	...
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL	16
1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL	16
1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL	16
1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	16
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	16
1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL	16
1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	17
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1 JUSTIFICACIÓN	18
1.5.2 IMPORTANCIA	19
1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	19
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	20
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	20
2.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	25
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	34
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
3.1 HIPÓTESIS GENERAL	36

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	36
3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	36
3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	39
4.1.1 Tipo de Investigación	39
4.1.2 Nivel de Investigación	39
4.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	40
4.2.1 Métodos de Investigación	40
4.2.2 Diseño de Investigación	40
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	41
4.3.1 Población	41
4.3.2 Muestra	42
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
4.4.1 Técnicas	42
4.4.2 Instrumentos	42
4.4.3 Validez y Confiabilidad	42
4.4.4 Procesamiento y Análisis de Datos	43
CAPITULO V: RESULTADOS	45
5.1 Análisis descriptivo	45
5.2 Análisis inferencial	49
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
FUENTES DE INFORMACIÓN	60
ANEXOS	
1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.	64
2. INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCIÓN DE DATOS ORGANIZADO EN VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES.	65
3. VALIDACIÓN DE EXPERTOS	67
4. COPIA DE LA DATA PROCESADA	70
5. CONSENTIMIENTO INFORMADO	71
6. AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO.	72
7. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL DE LA TESIS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles de las habilidades blandas	45
Tabla 2: Dimensiones de las habilidades blandas	46
Tabla 3: Niveles de desempeño laboral	47
Tabla 4: Dimensiones del desempeño laboral	48
Tabla 5: Pruebas de normalidad	49
Tabla 6: Correlación entre las habilidades blandas y desempeño laboral	50
Tabla 7: Correlación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la dimensión compromiso	51
Tabla 8: Correlación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la dimensión calidad de trabajo	52
Tabla 9: Correlación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo	53
Tabla 10: Correlación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la dimensión productividad	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Niveles de las habilidades blandas	45
Gráfico 2: Dimensiones de las habilidades blandas	46
Gráfico 3: Niveles de desempeño laboral	47
Gráfico 4: Dimensiones del desempeño laboral	48
Gráfico 5: Q-Q normal de niveles de las habilidades blandas	49

RESUMEN

La presente investigación “Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022”, tuvo como propósito determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022. El estudio respondió al enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 90 docentes. Para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario correspondiente a las dos variables de estudio a fin de medir el comportamiento de las mismas sobre las habilidades blandas y el desempeño laboral. El estadístico que se empleó para la contrastación de hipótesis fue la correlación de Spearman cuyos resultados nos mostraron que existe una relación positiva fuerte de 0,954 de acuerdo a la prueba de Rho Spearman con un nivel de significancia asintótica de 0,000 por lo que se aceptó la hipótesis de la investigadora. Por tanto, se concluyó que las habilidades blandas se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Palabras clave: habilidades blandas y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation "Soft skills and work performance of the teachers of the I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022", had the purpose of determining to what extent soft skills are related to the work performance of the teachers of the I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022. The study responded to the quantitative approach of descriptive correlational level, whose sample consisted of 90 teachers. For the collection of information, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire corresponding to the two study variables in order to measure their behavior on soft skills and job performance. The statistic used to test the hypothesis was Spearman's correlation, the results of which showed us that there is a strong positive relationship of 0.954 according to the Rho Spearman test with an asymptotic significance level of 0.000, so it was accepted. the researcher's hypothesis. Therefore, it was concluded that soft skills are positively related to the job performance of the teachers of the IE Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Keywords: soft skills and job performance.

INTRODUCCIÓN

Dado que las empresas están situadas en entornos en constante cambio, existen diversas exigencias que conducen a un estado continuo de transición en el lugar de trabajo; frente a lo cual, los empleados deben ser capaces de adaptarse y poseer las capacidades necesarias para desempeñar su trabajo tal y como se les exige. Estas competencias abordan componentes relacionales y/o sociales además de los conocimientos y la preparación técnica para un trabajo concreto. Las instituciones de enseñanza superior se enfrentan ahora al problema de proporcionar una formación completa en competencias interpersonales a sus estudiantes, ya que ello les ayudaría a mantener sus puestos tras incorporarse al mercado laboral. (Matus y Gutiérrez, 2015).

En tal sentido, esta investigación de conocer como son las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa Sagrado Corazón de la ciudad de Iquitos, región Loreto.

Es sabido, que la filosofía del mundo laboral en el presente siglo, trabaja en base a resultados, para ello, es importante trabajar eficiencia y eficacia, pero eso no quiere decir que debemos dejar de lado las relaciones interpersonales y las habilidades blandas que puedan tener los directivos con los docentes y administrativos.

La filosofía de esta investigación, tiene sus bases en la psicología, el coaching o cualquier otra disciplina de facilitación de una vida mejor, tanto en el entorno laboral como en las relaciones interpersonales. También trabajamos con las emociones, sensaciones y sentimientos. No puede ser de otra manera. Son la base de cualquier persona. (Íbid)

Por lo tanto, es imperativo desarrollar este estudio para determinar cómo los trabajadores perciben las habilidades blandas y cómo éstas permitirán mejorar el desempeño en el trabajo, y el nivel de productividad de los trabajadores.

Teniendo como base las referencias que fueron planteadas y para objetivos metodológicos este proyecto está basado en la estructura siguiente:

En el Cap. I: La realidad problemática se describió en el planteamiento del problema, junto con las preguntas y los objetivos que fueron planteados, determinando la

evolución de la justificación y su significado, planteando los casos concretos que puedan aclarar cuáles serían los logros que se derivarían de su significado y limitaciones.

En el Cap. II: Aquí se crearon las partes constitutivas del marco teórico, esbozando el contexto, defendiendo los fundamentos teóricos y proporcionando una visión universal de las ideas fundamentales que constituyen las ideas útiles que sostienen la valía del proyecto.

En el Cap. III: Para la operacionalización de las variables con todos sus indicadores y dimensiones, se desarrollaron las hipótesis y las variables, ampliando las conjeturas con las potenciales respuestas.

En el Cap. IV: Se creó el componente metodológico completo, que incluía la estrategia, el tipo y el grado de la investigación que complementaba el diseño y los métodos, la población y la muestra, la técnica y las herramientas utilizadas para recopilar datos, teniendo en cuenta la ética en la investigación.

En el Cap. V: Para elaborar los resultados se utilizaron tanto el análisis descriptivo como el inferencial.

En el Cap. VI: Junto con sus correspondientes anexos, se preparó un análisis de los resultados, conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

De manera general, debido a las muchas necesidades que surgen, el lugar de trabajo está siempre cambiando en las instituciones, las cuales se sitúan en entornos dinámicos, frente a los cuales los administrativos deben de adaptarse y contar con las aptitudes adecuadas para desarrollar debidamente sus respectivas funciones. Tales competencias abordan componentes relacionales y/o sociales además de los conocimientos y la preparación técnica para un trabajo concreto. Como resultado, las instituciones se enfrentan ahora a retos en lo que se refiere a la formación en habilidades blandas.

En Ecuador, respecto al tema se ha implementado mejoras sustanciales en la gestión del desempeño del docente que les permite fortalecer con más énfasis es “el desarrollo de los demás”, en vista de un 55,1% de los profesores evaluados alcanzaron un nivel por debajo de lo que se esperaba. La capacidad de ayudar a otras personas (los estudiantes) a alcanzar su potencial es un talento fundamental para los profesores, ya que constituye la base de su profesión. La adaptabilidad es necesaria para que el profesor se maneje de forma eficiente en diversos escenarios, frente a grupos con diferentes necesidades y características, además de tener la capacidad de emplear recursos y poder enfrentar dificultades buscando soluciones oportunas y óptimas.

A nivel nacional, la institución educativa Sagrado Corazón cuenta con 102 años de antigüedad, es un colegio emblemático en la ciudad de Iquitos, ha tenido muchos logros en el transcurso de los años; pero no es ajena a esta problemática, pues también se observa que existe dificultades en la comunicación entre directivos, el personal administrativo y docente preponderando el autoritarismo, la falta de asertividad.

Esto se debe a varias causas que se han acentuado con la llegada de la pandemia SARS-COV 19 en donde el confinamiento prolongado ha generado

nuevas formas de trabajo que ha traído dificultades para relacionarse generando estrés, también influye bastante el constante cambio del personal directivo que muchas veces no tiene la preparación necesaria y consideran que solo las habilidades duras son consideradas en el ámbito laboral.

De seguir así, este problema influirá de forma negativa en el desempeño de los colaboradores de la institución educativa fomentando trabajadores que solo cumplen su función sin tener en cuenta el logro de los objetivos, trabajando de manera aislada sin tener la orientación y el acompañamiento que los directivos deben dar a los trabajadores, por lo tanto, existirá un temor debido a falta de asertividad por parte de los directivos.

Esta investigación analizó la problemática en la Institución Educativa Sagrado Corazón relacionada a las habilidades blandas que tienen los directivos las mismas que van a influir de manera positiva o negativa en el desempeño de los profesores.

A nivel local, la presente investigación analizó como aplican las habilidades blandas en los directivos las cuales se necesitan para relacionarse con consigo mismo y con los demás, gestionar y comprender emociones, gestionar y establecer y objetivos, tomando decisiones responsables y autónomas y afrontar escenarios adversos de manera constructiva y creativa; esto a su vez influenciará positivamente en el desempeño de los docentes creando un ambiente propicio para el trabajo, donde exista una comunicación asertiva entre directivos profesores y alumnos y de esta manera exista buenas relaciones interpersonales entre todos los entes educativos.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se realizó en la institución educativa “Sagrado Corazón” que se encuentra ubicada en la ciudad de Iquitos, Provincia de Maynas, departamento de Loreto.

1.2.2 Delimitación social

La investigación tuvo en consideración como unidad de análisis al personal directivo y docente de la institución educativa Sagrado Corazón que tiene un total de 90 docentes.

1.2.3 Delimitación temporal

Esta investigación tiene data de inicio en octubre del 2022 y como término diciembre del 2023.

1.2.4 Delimitación conceptual

Esta investigación se desarrolló teniendo como base la fundamentación de la bibliografía científica reflejada en el Marco teórico, que ayudará a definir la conceptualización de las variables, habilidades blandas y desempeño laboral con sus dimensiones e indicadores, que va a servir para diseñar los instrumentos de esta investigación.

1.3 Problema de investigación

1.3.1 Problema principal

¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022?

1.3.2 Problemas específicos

- a) Cuál es el nivel de relación entre el compromiso y las habilidades blandas en los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022?

- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la calidad de trabajo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022?

- c) ¿Cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022?

- d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la productividad y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de relación entre el compromiso y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Señalar el nivel de relación entre la calidad de trabajo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Precisar el nivel de relación entre el trabajo en equipo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Sintetizar el nivel de relación entre la productividad y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación

Justificación teórica

La investigación se justifica de manera teórica, dado que en la investigación se realizará una exhaustiva revisión bibliográfica acerca de las variables habilidades blandas y el desempeño laboral, las cuales se relacionan en la búsqueda para tener una buena gestión educativa, esto permitirá desarrollar mejores relaciones entre los directivos y los profesores, con el fin de lograr que los alumnos realicen sus aprendizajes en un ambiente óptimo que permita a los docentes brindar una educación de calidad.

Justificación metodológica

La justificación metodológica se base en la propuesta metodológica de la Escuela de Posgrado, canalizada con las respectivas líneas de investigación, que permite aplicar diferentes métodos de constatación de las hipótesis planteadas; así mismo la construcción de un adecuado instrumento que recolectará los datos que permitirán llegar a los resultados que se esperan.

Justificación social

En el ámbito social está justificada, porque los resultados servirán para identificar los aspectos de mejora en la institución educativa, los mismos que se verán reflejados en los docentes, estudiantes y sus respectivas familias en la sociedad, así mismo estos resultados pueden ser de utilidad para otras instituciones.

Justificación práctica

Tiene justificación práctica, porque el conocimiento y la constatación de las variables que son aspectos importantes que se necesitan mejorar en la institución educativa para la buena gestión educativa.

1.5.2 Importancia

Es importante porque las habilidades blandas favorecerán las relaciones humanas de la institución educativa permitiendo un desarrollo de manera integral, así como una mayor apertura al aprendizaje y un mejor desempeño en los trabajadores.

En tal sentido, su importancia radica en conocer la filosofía organizacional a partir de la opinión de sus directivos y trabajadores y realizar propuestas de mejora.

1.6 Factibilidad de la investigación

La disponibilidad de los recursos necesarios para el desarrollo del estudio, que fueron asumidos por la investigadora, posibilitó su desarrollo.

En tal sentido, se pudo desarrollar la investigación con el tiempo establecido según el cronograma planteado.

1.7 Limitaciones del estudio

Tiempo

Como ya se había acordado con cada uno de los individuos tomados en consideración para la muestra, el tiempo asignado para la recogida de datos se respetaría estrictamente. Por consiguiente, el plazo establecido para completar la tarea no era restrictivo.

Material

No existió limitación respecto a los materiales, porque se respetará el presupuesto propuesto por la investigadora.

Personal

Las personas que tuvieron participación en el estudio fueron seleccionadas con anticipación, la población y la muestra estuvieron integradas por el personal directivo y docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1 antecedentes internacionales

Granda (2018) desarrolló un trabajo de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, con una población integrada por 43 unidades de análisis. El investigador llegó a la conclusión de que las referencias planteadas demostraron que la discusión respecto de las HB, la gestión de las relaciones y competencias emocionales, permitió aumentar la percepción a favor que tienen los consumidores respecto del servicio; en cuanto a poner en evidencia de manera teórica la relación explícita, entre habilidad blanda y ventaja competitiva, no se encontraron postulaciones categóricas en tal sentido, no obstante, quedó claro que un alto grado de gestión de las relaciones y de comunicación emocional se asocia a un alto grado de distinción en la atención al cliente.. La bibliografía estudiada centra su examen de este problema desde un ángulo cualitativo.

Méndez (2020) desarrolló un trabajo de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, con una población de 2,915 pymes. La investigadora llegó a la conclusión las 5 HB más demandadas por las pymes en la ciudad de Bucaramanga son: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, creatividad y gestión del tiempo. Asimismo, crear un área de ventas fuerte es el principal factor que determinará si la iniciativa de la empresa tiene éxito. Los planes de marketing que se sugieren en el Capítulo V y que se elaboran mediante el análisis de la matriz POAM y PCI deben aplicarse por este motivo.

Oyarzo & Piffaut (2019) realizaron una investigación con enfoque cuantitativo y cualitativo, y con una población integrada por 56 alumnos y docentes. Los investigadores concluyeron que no había pruebas de que se priorizara el desarrollo de estas habilidades, lo que les llevó a rechazar la hipótesis 1, que afirma que los instructores de las escuelas municipales utilizan diversas tácticas para ayudar a sus estudiantes a adquirir estas habilidades. La segunda hipótesis, según la cual los educadores de los centros privados emplean diversas técnicas para ayudar a sus estudiantes a adquirir habilidades blandas, se

ve respaldada por la observación de que estos educadores se esfuerzan por ofrecer oportunidades para el desarrollo de estas habilidades.

Patiño (2020) desarrolló una investigación de tipo acción-reflexión, con una población integrada por 23 colaboradores. La investigadora concluye que el desarrollar las habilidades blandas de los alumnos está muy favorecido por unas prácticas docentes eficaces y el deseo de los educadores es incorporarlas a sus clases. Hay que tener en cuenta las necesidades pedagógicas de los profesores para proporcionarles indicaciones claras que les permitan crear actividades que faciliten su crecimiento y les permitan ponerlas en práctica en el aula. En este caso, las dos tácticas principales que resultaron eficaces fueron la primera, que consistió en que la coordinación hiciera hincapié en el desarrollo de habilidades que no se pueden medir con pruebas, y la segunda, que consistió en compartir ejemplos de cómo se observan los indicadores en el aula. Ha sido factible comprobar cómo los alumnos responden favorablemente cuando los profesores incorporan a sus rutinas diarias actividades que se desvían de sus rutinas habituales pero que, en última instancia, pretenden crear el currículo oculto, que consiste más en ser que en hacer.

Peak (2021) desarrolló una investigación de enfoque cualitativo de corte transversal descriptiva con método de estudio multi caso, con una población integrada por 12 gerentes. La investigadora llegó a la conclusión de que los estilos de liderazgo empleados por los integrantes de los equipos objeto de estudio están influidos en cierta medida por el desarrollo de las habilidades blandas, pero los estilos por sí solos no bastan para señalar los diferenciadores. Además, la investigación financiera revela que el escenario probable de que la empresa posea una cuota de mercado del 25% es realista, permite obtener beneficios y arroja una TIR del 22,65%. La coherencia entre la percepción que tienen de sí mismos los líderes y los colaboradores también refleja un vínculo en sí mismo.

Clark (2018) desarrolló un trabajo de tipo descriptivo, de diseño cuantitativo, correlacional y explicativo de corte transversal, con una población integrada por 1,921 empleados. La investigadora concluye que numerosos factores influirían en el rendimiento de los trabajadores de una entidad o institución hotelera. Están presentes

tanto factores tangibles como intangibles, e incluyen tanto los rasgos personales del trabajador como el entorno laboral y el contexto empresarial. El alto rendimiento en el trabajo se demuestra cuando los empleados creen que han recibido ascensos, mejores prestaciones o un aumento de sueldo.

Pacohuanca (2020) desarrolló una investigación de diseño transversal, correlacional y cuantitativo, con una población integrada por 9 colaboradores de la empresa de transporte Rojas y Delviale SRL. El investigador concluye que el grado de autoestima de los colaboradores de la empresa de transportes Rojas y Delviale SRL está correlacionado con su rendimiento laboral. No obstante, los datos sobre los niveles de autoevaluación sólo revelan dos categorías: bueno y muy bueno, lo que restringe en parte la hipótesis. Por este motivo, también se tuvieron en cuenta las competencias sugeridas con el fin de ampliar el conjunto de datos para el estudio.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cáceres et al. (2018) desarrollaron un trabajo de tipo cuantitativo, no experimental de alcance correlacional-exploratorio y de corte transversal. el muestreo fue no probabilístico de tipo intencional en vista que los voluntarios elegidos como socios trabajaban para proveedores de servicios industriales y comerciales. Dado que el principal requisito para la inclusión en la muestra era que los participantes dependieran directamente de un supervisor, optamos por colaborar con MD Maestranza Diesel S.A.C. y DYNAFLUX S.A. por su proximidad y disponibilidad para nuestro proyecto. Los investigadores concluyeron que se encontró que la variable de rendimiento laboral estaba muy influida y afectada por la variable de aprendizaje formal; no obstante, el aprendizaje informal, por su parte, aumenta los efectos beneficiosos del aprendizaje formal en el rendimiento laboral sin incidir directamente en él. En consecuencia, esto ofrece una nueva interacción entre las variables de la investigación que se desvía de la hipótesis inicial. Esto explica por qué se obtienen mayores resultados de rendimiento con niveles más altos de inteligencia emocional.

Chaca & Contreras (2022) desarrollaron un trabajo de diseño no experimental, enfoque cuantitativo de alcance descriptivo de tipo aplicada y de nivel correlacional, con una población integrada por 50 colaboradores. Las investigadoras concluyen que las

habilidades blandas tienen gran impacto en el desempeño laboral del personal administrativo que trabaja a distancia, dado que la correlación es buena y positiva, por ejemplo, si las competencias interpersonales mejoran considerablemente el rendimiento de los empleados administrativos que trabajan a distancia. La intuición es la competencia que el género femenino posee en mayor medida que el masculino (27%), con un 73% de mujeres.

A. Gutiérrez (2021) desarrolló una investigación de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, con una población integrada por 45 profesores de una institución educativa de la zona de Lambayeque. La investigadora concluye que las habilidades blandas tienen un grado de efecto muy alto. Esto implica que los instructores rendirán mejor en el trabajo cuanto más desarrolladas estén sus competencias interpersonales.

Manrique et al. (2018) desarrollaron una investigación de tipo exploratoria con una población integrada por 120 egresados. Los investigadores concluyeron que las organizaciones definen las competencias interpersonales de forma diferente y no existe una definición consensuada. Debido a esto, no existe un acuerdo sobre cuáles son las Habilidades Blandas que deben desarrollarse más rápidamente. Por esta razón, esta investigación definió un conjunto de habilidades examinando las diversas definiciones encontradas en teorías relevantes, que el mercado laboral peruano necesita.

Vallejos (2019) desarrolló una investigación de nivel explicativo y de diseño no experimental, con una población integrada por 39 trabajadores a tiempo completo en la institución, y en específico en el área de post-venta. La investigadora llegó a la conclusión de que el análisis de la variable HB reveló que todas las dimensiones eran bastante valoradas por los empleados, como lo demuestra el hecho de que sus valores medios eran superiores a la puntuación, lo que indicaba que estaban de acuerdo; cuando se analizó la variable rendimiento en el trabajo fue posible encontrar similitudes en todas sus dimensiones, lo que indica que el rendimiento en el trabajo de los trabajadores era de alto nivel para calidad, organización, iniciativa y orientación de resultados; y fue posible detectar el impacto de las HB en el rendimiento laboral.

Serpa (2019) desarrolló un trabajo de diseño no experimental, transversal y de nivel relacional, con una población integrada por 50 trabajadores de la empresa Juan Galindo SLU Sucursal del Perú de San Martín de Porres. La investigadora concluye que la productividad de los trabajadores y el desempeño laboral en Juan Galindo SLU Sucursal del Perú de San Martín de Porres están significativamente correlacionados en el año 2017, porque el 84,0% de ellos demostraron un rendimiento laboral medio, y la correlación de Spearman arrojó una buena puntuación, lo que indica una conexión positiva muy fuerte; mientras que el 6,0% demostró un alto grado de rendimiento laboral, frente al 10,0% que demostró un nivel deficiente.

Valle (2019) desarrolló un trabajo de diseño no experimental descriptivo transaccional y correlacional, con una población integrada por 100 participantes en ciclo académico 2018-II. El investigador llegó a la conclusión de que, dado que el coeficiente de correlación de Spearman entre la variable 1 Rendimiento laboral y la variable 2 Competencias de aprendizaje es de 0,830, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Variable: habilidades blandas

Según Buxarrais (2013):

Las habilidades blandas son las que permiten aplicar principios que ayudan al crecimiento suficiente de una persona en muchos ámbitos de actividad, como la capacidad de actuar bien bajo presión, la adaptabilidad y la capacidad de ajustarse a diversas situaciones, ser capaz de aceptar las críticas y aprender de ellas, ser fiable, estar seguro de sí mismo, comunicarse con claridad y tener capacidad para solucionar problemas, capacidad de gestión del tiempo, aptitud para el trabajo en equipo, iniciativa y proactividad, curiosidad e inventiva y ganas de aprender, además de entender cómo compaginar las responsabilidades sociales, familiares, profesionales y personales, entre otras.

En palabras de Singer et al. (2009) a las habilidades no cognitivas esenciales para desempeñarse y aprender con éxito en el trabajo, es como se denomina a las habilidades blandas. Estas habilidades también conocidas como del “saber ser”, es decir, qué cualidades y capacidades debe tener una persona para crear actividades e interactuar con los demás.

Para la World Health Organization (2003) citado en Guerra-Báez (2018):

La conceptualización de las habilidades blandas se equipara a la conceptualización de las habilidades para la vida planteado por la World Health Organization, Division of Mental Health. (1994) quien las define como un grupo de capacidades socioafectivas ineludibles para la interacción social y que van a permitir afrontar los retos cotidianos y las circunstancias exigentes; en otras palabras, estas capacidades permiten a una persona comunicarse con claridad, identificar las emociones del resto y establecer relaciones sólidas, emocional y físicamente sanas.

Kechagias (2011) las define como “habilidades interpersonales e intrapersonales, que son básicas para la participación social, el desarrollo de personal, y el éxito en el ámbito de trabajo”. (p.33)

Las habilidades blandas, también son conocidas como habilidades interpersonales o habilidades sociales, éstas referidas a las cualidades y atributos de las personas que no

están necesariamente relacionadas con conocimientos técnicos o habilidades específicas en un campo particular, sino que son básicas para tener éxito en el trabajo y en la vida en general. Estas habilidades son esenciales para la comunicación efectiva, la resolución de problemas, la colaboración en equipo, la toma de decisiones y la interacción con otras personas.

Estas habilidades blandas son esenciales en prácticamente cualesquiera de los ámbitos de la vida, desde el ámbito profesional hasta el personal, y pueden marcar la diferencia en términos de éxito y satisfacción en el trabajo y en las relaciones interpersonales.

2.2.2. Dimensiones de las habilidades blandas

Adaptabilidad

Para (Buxarrais, 2013):

Este componente, que está presente desde el momento del alumbramiento, ayuda a aceptar las normas sociales que se establecen en el entorno y nos ayuda a adaptarnos al entorno cultural y social en el que vamos a vivir. Debido a los cambios en el lugar de trabajo, las personas que se incorporan ahora a la población activa deben ser capaces de adaptarse a estos cambios y aprender nuevas habilidades, sobre todo en el ámbito técnico. Esto se debe a que constantemente se introducen nuevas tecnologías y los profesionales deben mantenerse al día en su campo.

La adaptabilidad es una habilidad o capacidad referida a la capacidad de una persona o entidad para ajustarse a las nuevas circunstancias o las situaciones inesperadas en su entorno. Esta habilidad implica la flexibilidad mental, emocional y conductual para afrontar y sobrellevar las transformaciones y retos que se presentan en la vida personal y profesional.

La adaptabilidad no significa simplemente aceptar el cambio, sino también ser capaz de aprovechar las oportunidades que pueden surgir a partir de él. Las personas con alta adaptabilidad tienden a ser más abiertas al aprendizaje continuo, a la búsqueda de soluciones creativas y a la disposición para asumir riesgos calculados en situaciones cambiantes.

La adaptabilidad también es importante en la vida diaria, ya que permite a los individuos lidiar con los desafíos personales y las transiciones, como mudanzas, cambios en las relaciones, eventos imprevistos y más, de una manera más efectiva y menos estresante.

Autoconfianza

Buceta (2004) define a la autoconfianza como la condición interna que denota una comprensión real de las dificultades de los objetivos, de los propios recursos que se pueden usar para lograr ese objetivo y, en última instancia, de las posibilidades objetivas que uno tiene para realizarlo.

Por su parte, Pulido (2011) citado en (Rodas, 2012), el nivel de autoconfianza implica adoptar una perspectiva optimista sobre el futuro, que logra traducirse en expectativas razonables respecto de un objetivo que uno desea o persigue alcanzar y confía en lograr. (p.19).

La autoconfianza es un término utilizado para describir la creencia y la seguridad en las propias habilidades, competencias y juicios. Es la confianza que una persona tiene en sí misma y en su capacidad para enfrentar desafíos, tomar decisiones, alcanzar metas y superar obstáculos. La autoconfianza se basa en una evaluación positiva y realista de las propias capacidades, lo que implica tener una autoimagen saludable y una percepción positiva de uno mismo.

Es importante destacar que la autoconfianza no implica ser arrogante o sobreestimar a uno mismo. En cambio, se trata de tener una percepción precisa y equilibrada de las propias habilidades y una creencia en la capacidad de mejorar y aprender. La autoconfianza puede influir en el éxito en diversos ámbitos personales, desde el rendimiento laboral hasta las relaciones personales y la satisfacción general con la vida. Además, se puede cultivar y desarrollar a lo largo del tiempo a través de la práctica, el aprendizaje y la autoevaluación positiva.

Comunicación efectiva

Según Hinojosa & Tuero (2017):

Es la comunicación que cumple el objetivo de lo que se pretende enviar o recibir utilizando técnicas y formatos de comunicación eficaces. El emisor y el receptor deben codificar eficazmente el mensaje a fin de que la

comunicación tenga efectividad. De tal manera que ambos comprenden el mensaje transmitido. Asimismo, la comunicación efectiva es: “estudiar las condiciones que pueden posibilitar que la comunicación sea eficaz y provechosa”. (p.23).

La comunicación efectiva está relacionada a la habilidad de transmitir mensajes de manera precisa, clara y comprensible, de modo que el receptor logre asimilar y entender la información de la manera en que el emisor pretendía. Implica la capacidad de expresar pensamientos, ideas, emociones o información de forma que se minimicen las confusiones, los malentendidos y las barreras de comunicación.

La comunicación efectiva es elemental en todos los ámbitos personales, desde las relaciones interpersonales hasta el ámbito laboral y la interacción social. Ayuda a evitar malentendidos, conflictos y problemas de comunicación, y promueve una mejor comprensión y colaboración entre las personas. Las mejoras de las habilidades de comunicación efectiva es un objetivo muy importante para aquellos que desean mejorar sus relaciones y su éxito en diversos contextos.

Habilidades de resolución de problemas

Dado que la resolución de problemas es de naturaleza integradora y requiere información y habilidades previas, exige la capacidad de localizar un camino desconocido en un primer momento. Por este motivo, las capacidades de resolución de problemas son extremadamente importantes. (Rico, 1988, citado en Contreras, 2005)

Por su parte, Orton (1988), citado en Macías (2013) sostiene que en la actualidad, la resolución de problemas se considera un proceso a través del cual el alumno integra partes de información, pautas, métodos y conceptos aprendidos previamente para ofrecer una solución a una circunstancia novedosa. (p.51)

La resolución de problemas es una habilidad imprescindible en la vida y en el trabajo. Para abordar de manera eficaz los desafíos y lograr soluciones efectivas, es útil desarrollar y aplicar una serie de habilidades específicas.

Estas habilidades de resolución de problemas pueden aplicarse a una amplia variedad de situaciones, desde problemas personales hasta desafíos en el lugar de trabajo. Cuanto más se practique y desarrolle, mejor será para abordar y resolver problemas de manera efectiva.

Proactividad

Parker & Bindl, (2017) lo definió como:

Se trata de las acciones dirigidas a influir en el medio a fin de alcanzar los objetivos institucionales, interpersonales o personales. Según los autores, estos rasgos -autoiniciación, visión de futuro y orientación al cambio- permiten reducir la incertidumbre; las personas proactivas suelen prever activamente los problemas del futuro y proponer formas de mitigar sus efectos negativos.

La proactividad es un término utilizado para describir una actitud y un enfoque de la vida en el que los individuos toman la responsabilidad de sus acciones y decisiones. Se refiere a la capacidad de tomar la iniciativa, anticiparse a los problemas, buscar soluciones y actuar de manera preventiva en lugar de reaccionar pasivamente a las circunstancias o esperar a que otros tomen decisiones por ellas. La proactividad implica ser consciente de las metas y objetivos personales, así como estar dispuesto a tomar medidas deliberadas para lograrlos.

La proactividad es una habilidad valiosa en el ámbito profesional y personal, ya que permite a las personas tener un mayor control sobre su destino, tomar decisiones informadas y alcanzar sus metas de manera más efectiva. Al adoptar un enfoque proactivo, las personas pueden superar obstáculos, resolver problemas y generar resultados positivos en sus vidas.

2.2.3. Variable: desempeño laboral

Según Palací (2004) “el valor que un individuo espera aportar a la empresa a través de las diferentes acciones de comportamiento que asume durante un periodo de tiempo determinado es denominado como desempeño laboral”. Estas acciones, realizadas por uno o varios sujetos en varios periodos simultáneamente, mejorarán la eficacia de la organización.

Por su parte (Robbins, 2004) refiere que como uno de los principales principios de la psicología del desempeño, el establecimiento de objetivos está presente a la hora de determinar el desempeño laboral. Esto se debe a que el establecimiento de objetivos ayuda a los individuos a centrar sus esfuerzos en metas o propósitos difíciles en lugar de simples, lo que a su vez activa el comportamiento y mejora el rendimiento.

En palabras de Hose (2004), citado en (Valle, 2019) sostiene que:

La manera en que los trabajadores desempeñan sus tareas con éxito y eficacia se conoce como desempeño laboral. Esto es evaluado durante las supervisiones de rendimiento, en las que el empresario analiza a cada empleado individualmente en función de variables como la productividad, la gestión del tiempo, la capacidad de liderazgo y las habilidades organizativas, y puede decidir si un trabajador está cualificado para un ascenso o quizá haya que despedirlo. (p.15)

En palabras de Robbins et al. (2013), es el proceso de averiguar lo bien que ha funcionado un proceso, una organización o una persona en el logro de objetivos y tareas laborales. En términos generales, la medición del rendimiento laboral a nivel organizativo ofrece una evaluación del nivel de obtención de los objetivos estratégicos por parte de los individuos.

El desempeño laboral está ligado al estilo en que un trabajador efectúa sus tareas, responsabilidades y funciones en el entorno laboral. Es una valoración de la calidad y eficacia de su trabajo en relación con los esquemas y las expectativas establecidas por su empleador. El desempeño laboral puede medirse a través de diversos indicadores, como la productividad, la calidad del trabajo, la puntualidad, la asistencia, la creatividad, la comunicación y otros criterios relevantes para el puesto de trabajo en cuestión.

El desempeño laboral puede evaluarse de manera continua a lo largo del tiempo o mediante revisiones periódicas de desempeño, que suelen llevarse a cabo anualmente o en otros intervalos definidos por la empresa. Durante estas revisiones, los empleados suelen recibir retroalimentación sobre su desempeño y pueden establecer metas y objetivos para mejorar su rendimiento en el futuro.

2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Compromiso

Robbins (2004) define compromiso:

Un fuerte compromiso laboral consiste en conectar con lo que se hace, pero un fuerte compromiso organizativo consiste en llegar a identificarse con la empresa en que trabaja. Se trata de un estado en el que un trabajador está identificado con una entidad y sus objetivos y quiere continuar siendo parte de ella. Al igual que ocurre con el compromiso laboral, los estudios indican una correlación negativa entre la rotación y el absentismo y el compromiso

con la organización. Dado que el compromiso con la organización es una reacción más universal y duradera hacia la entidad en su conjunto que la satisfacción laboral, es probable que sea un predictor más fuerte.

Asimismo, describe una conexión emocional y una dedicación activa hacia un objetivo, una causa, una relación o una actividad específica. Implica un compromiso profundo y una disposición a invertir tiempo, energía y recursos en algo que se considera importante o valioso. El compromiso puede manifestarse de diferentes maneras en diferentes contextos, pero generalmente incluye elementos como la lealtad, la pasión, la responsabilidad y la perseverancia.

El compromiso es importante porque conlleva una responsabilidad activa y una conexión emocional con lo que uno elige hacer o con las personas con las que uno se relaciona. A menudo, el compromiso es un impulsor importante del éxito en diferentes áreas de la vida, ya que motiva a las personas a superar obstáculos, perseverar en momentos difíciles y trabajar en pro de sus metas y valores.

Calidad en el trabajo

Chiavenato (2011) refiere que:

La calidad de vida en el trabajo (CVT) simboliza el nivel en que los participantes en la entidad llegan a satisfacer sus necesidades como personas y como resultado de su implicación en ella. Multitud de factores contribuyen a la calidad de vida de un empleado en el trabajo, entre ellos la satisfacción laboral, las chances de ascenso dentro de la entidad, la recompensa de los logros, la retribución y las prestaciones, las relaciones interpersonales dentro del grupo y de la empresa, la salud psicológica y física del lugar de trabajo, la autonomía, las oportunidades de participación y otros aspectos relacionados. La CVT abarca los elementos extrínsecos y contextuales de la función, además de sus componentes intrínsecos. Influye en las actitudes y acciones individuales que son cruciales para ser productivos, tales como la motivación por el propio trabajo, la flexibilidad y la adaptabilidad a los cambios en el lugar de trabajo, la inventiva y la apertura a nuevas ideas (pág.289).

Se refiere a la búsqueda constante de la excelencia, la precisión y la mejora continua en las tareas y responsabilidades que un individuo realiza en su lugar de trabajo. Implica

entregar un trabajo bien hecho que cumple o supera las expectativas y los estándares establecidos. La calidad en el trabajo es un objetivo importante para los trabajadores como para los empleadores, ya que tiene un impacto importante en la satisfacción de los clientes, la productividad y la reputación empresarial.

La calidad en el trabajo es un principio fundamental en la mayoría de las organizaciones y puede tener un impacto importante en la reputación y el éxito de una entidad. Los empleados que se esfuerzan por mantener altos estándares de calidad suelen ser valorados y contribuyen al crecimiento y la prosperidad de sus empleadores. Además, la búsqueda de la calidad en el trabajo puede proporcionar un sentido de logro y satisfacción personal.

Trabajo en equipo

Según Gutiérrez (2010) para alcanzar objetivos comunes, un grupo de personas debe trabajar conjuntamente y comunicarse compartiendo información, capacidades y comportamientos. Es lo que se conoce como trabajo en equipo.

Landy & Conte (2005) sostienen que:

Es un grupo de 2 o más personas que se relacionan entre sí, dependen unas de otras y colaboran para alcanzar determinados objetivos. Los grupos de trabajo existentes deben pasar por una transición o un proceso fundamental conocido como modelos, aunque muchos de estos modelos de equipo se adhieren a un plan distinto basado en la seguridad, el estatus, la autoestima, la afiliación, el poder y el cumplimiento de objetivos, algunos de ellos tienen deberes particulares que deben cumplirse en un tiempo determinado.

El trabajo en equipo se refiere a la coordinación y colaboración de esfuerzos entre un grupo de trabajadores con la finalidad de conseguir un objetivo común o resolver un problema. Es una práctica esencial en muchos entornos, incluidas las empresas, organizaciones sin fines de lucro, equipos deportivos, proyectos académicos y más. Un equipo de trabajo generalmente está compuesto por individuos con diferentes habilidades, antecedentes y experiencias que aportan sus conocimientos y esfuerzos de manera conjunta para lograr un objetivo compartido.

El trabajo en equipo puede conducir a resultados significativos y a menudo es necesario para abordar desafíos complejos y proyectos grandes. Cuando se realiza de manera efectiva, puede aprovechar la diversidad de habilidades y perspectivas de los miembros del equipo para lograr objetivos que de otra manera serían difíciles de alcanzar de manera individual.

Productividad

Para Robbins & Judge (2013) la cumbre del análisis del comportamiento organizacional es la productividad. Si una empresa convierte los insumos en productos al menor coste posible y cumple sus objetivos, es productiva. En consecuencia, tanto la eficiencia como la eficacia son necesarias para la productividad. Una empresa es productiva cuando cumple sus objetivos de cuota de mercado o ventas, pero también tiene éxito cuando esos objetivos se cumplen con eficacia.

Según Chiavenato (2011) elevar la instrumentalidad de la excelencia en la conducta laboral es el objetivo. Esto implica "inculcar en la mente" que un rendimiento superior no sólo ayuda a la empresa, sino también a las personas comprometidas, por encima de todo. (pág.220).

La productividad está referida a la eficiencia y la capacidad de generar resultados o rendimiento en relación con los recursos utilizados. En un contexto laboral o empresarial, se mide generalmente como la relación entre la producción (o el trabajo realizado) y los recursos necesarios para producirlo, como el tiempo, el esfuerzo, el dinero y otros recursos.

La mejora de la productividad puede conducir a un mayor rendimiento y más ganancias. En el nivel individual como organizacional, la productividad es un objetivo clave a fin de alcanzar la eficacia y los éxitos en la consecución de metas y objetivos.

2.3. Definición de términos básicos

Habilidades blandas. Permiten aplicar principios que favorecen al crecimiento suficiente de una persona en muchos ámbitos de actividad, como la capacidad de actuar bien bajo presión, la adaptabilidad y la capacidad de ajustarse a diversas situaciones. (Buxarrais, 2013)

Adaptabilidad. Este componente, que está presente desde el momento del alumbramiento, permite aceptar las normas sociales que se establecen en el entorno y nos ayuda a ajustarnos al contexto cultural y social en el que vamos a vivir. (Buxarrais, 2013)

Autoconfianza. El estado interno denota una verdadera comprensión del reto que supone el objetivo, de los propios recursos que pueden emplearse para ello y, a la luz de todo esto, de las posibilidades alcanzables. Buceta (2004)

Comunicación efectiva. Cumple el objetivo de lo que se pretende enviar o recibir utilizando técnicas y formatos de comunicación eficaces. (Hinojosa & Tuero, 2017)

Desempeño laboral. Es el valor que se busca aportar a la ordenación de las numerosas acciones de comportamiento que una persona llevó a cabo a lo largo del tiempo. (Palací, 2004)

Compromiso. Una situación en la que un trabajador desea permanecer en una empresa porque se identifica con ella y con sus objetivos. (Robbins, 2004)

Calidad en el trabajo. Refleja en qué medida los participantes en la entidad satisfacen sus necesidades como resultado de su implicación en ella. Diversas variables, incluida la satisfacción laboral, afectan a la calidad de vida laboral. (Chiavenato, 2011)

Trabajo en equipo. Funciona de forma similar a un grupo de individuos que trabajan juntos y se comunican para lograr objetivos compartidos poniendo en común sus conocimientos, capacidades y acciones para apoyarse mutuamente. (H. Gutiérrez, 2010)

Productividad. Representa la cúspide del análisis del comportamiento organizacional. Si una empresa convierte los insumos en productos al menor coste posible y cumple sus objetivos, es productiva. (Robbins & Judge, 2013)

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

El nivel de relación es significativo entre las habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022.

3.2. Hipótesis específicas

- a) El nivel de relación es significativo entre el compromiso y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.
- b) El nivel de relación es significativo entre la calidad de trabajo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.
- c) El nivel de relación es significativo entre el trabajo en equipo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.
- d) El nivel de relación es significativo entre la productividad y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

3.3. Definición conceptual y operacional de variables

Variable (X) Habilidades blandas

Las habilidades blandas son las que permiten aplicar principios que contribuyen al crecimiento suficiente de una persona en muchos ámbitos de actividad, como la capacidad de actuar bien bajo presión, la adaptabilidad y la capacidad de ajustarse a diversas situaciones, ser capaz de aceptar las críticas y aprender de ellas, ser fiable, estar seguro de sí mismo, comunicarse con claridad y tener capacidad para resolver problemas, poseer capacidad de pensamiento crítico y analítico, capacidad de gestión del tiempo, aptitudes para el trabajo en equipo, iniciativa y proactividad, curiosidad e inventiva y ganas de aprender, además de entender cómo compaginar las responsabilidades sociales, familiares, profesionales y personales, entre otras. Buxarrais (2013)

Definición operacional: Se consideran las dimensiones adaptabilidad, autoconfianza, comunicación efectiva, habilidades de resolución de problemas, proactividad.

Variable (Y) Desempeño laboral

La forma en que los trabajadores llevan a cabo sus tareas con éxito y eficacia se conoce como desempeño laboral. Esto se evalúa durante las supervisiones de rendimiento, en las que el empresario analiza a cada empleado individualmente en función de variables como la productividad, la gestión del tiempo, la capacidad de liderazgo y las habilidades organizativas. y las supervisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo permanentemente o anualmente y puede decidir si un trabajador está cualificado para un ascenso o quizá haya que despedirlo. (Hose, 2004, citado en Valle, 2019, p.15).

Definición operacional: se consideran las dimensiones compromiso, calidad en el trabajo, trabajo en equipo, productividad.

3.4 Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Habilidades blandas	1. Adaptabilidad	1.1 Asimilación y cambio	1	ordinal
		1.2 Aceptación del cambio	2	ordinal
		1.3 Compromiso del cambio	1	ordinal
	2. Autoconfianza	2.1 Inteligencia emocional	2	ordinal
		2.2 Autogestión laboral	2	
	3. Comunicación efectiva	3.1 Participación activa	4	ordinal

	4. Habilidades de resolución de problemas	4.1 Toma de decisiones	4	ordinal
Desempeño laboral	1. Compromiso	1.1 Identidad organizacional	2	ordinal
		1.2 Responsabilidad	2	ordinal
	2. Calidad en el trabajo	2.1 Apertura	4	ordinal
	3.Trabajo en equipo	3.1 Cooperación	4	ordinal
	4.Productividad	4.1 Reconocimiento	2	ordinal
		4.2 Resultados	1	ordinal
		4.3 Efectividad	1	ordinal

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y nivel de investigación

Esta investigación responde al enfoque cuantitativo, dado que persigue la descripción de las habilidades blandas y el desempeño laboral, lo más exacto posible, cuanto ocurre en el entorno del estudio. Por tal motivo se apoya en las técnicas estadísticas, principalmente, en la encuesta y el análisis de datos. Para construir un conocimiento lo más objetivo deseable, deslindado potenciales distorsiones de información que puedan generar los sujetos, desde su subjetividad. (Sampieri, 2007).

Es importante destacar además que, se refiere al enfoque y la metodología que se utiliza para llevar a cabo la investigación que sustenta la tesis.

4.1.1. Tipo de investigación

Este estudio, es de tipo básico y sustantivo, dado que tiene como objetivo explicar y describir de manera sistemática una realidad concreta que acontece en el entorno a las habilidades blandas y el desempeño laboral, al reconocer en ellas sus propias características, así como las variaciones o sus condiciones, para posteriormente plantear propuestas de solución (Tamayo, 2004).

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo y explicativo y está referido al grado de profundidad y complejidad que se alcanza en la investigación que respalda la tesis. En tanto, las investigaciones descriptivas, consisten básicamente en determinar los fenómenos que ocurren en las habilidades blandas y el desempeño laboral en una situaciones concretas, al indicar sus rasgos más distintivos, debido a que se refiere al objeto de estudio de examinar un tema o problemas poco estudiados; en el mismo sentido, el nivel explicativo busca efectuar un proceso abstractivo para destacar esos elementos, relaciones o aspectos que se consideren básicos para entender los procesos y los objetos. (Sampieri 1998, Pág. 60)

4.2.Métodos y diseños de investigación

4.2.1. Métodos de investigación

a) Método general

Es el utilizado para construir el conocimiento en ciencia. Tiene sentido y es aplicable a todas las ciencias. Considerando que facilita su crecimiento y fundamentación, que parten de observaciones, lógica, síntesis, análisis y verificaciones que conducen al establecimiento del conocimiento Hipotético - Deductivo: Es un enfoque de razonamiento lógico que se utiliza para llegar a conclusiones específicas a partir de premisas generales o principios. En otras palabras, se parte de afirmaciones generales o suposiciones conocidas como "premisas" y se utiliza un proceso lógico para inferir o deducir conclusiones específicas. Bernal (2010) (p. 60).

En este contexto, la metodología de investigación es hipotético-deductiva, ya que tiene en cuenta la aplicación de un grupo de observaciones. A partir de estas observaciones, se elaboran hipótesis, se someten a experimentos y su análisis conduce a modificaciones basadas en teorías, principios y leyes.

b) Métodos específicos

Método Estadístico: Reynaga (2015), lo define “es una serie de técnicas y procedimientos utilizados para recopilar, organizar, analizar, interpretar y presentar datos con el objetivo de obtener información significativa y tomar decisiones basadas en evidencia”. (p. 32). El método que se utilizará en este trabajo es cuantitativo.

4.2.2. Diseño de la investigación

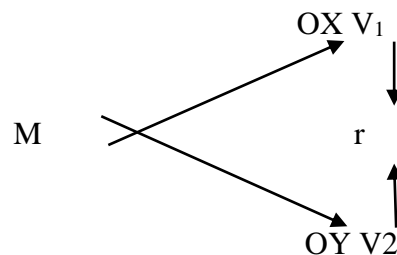
Investigación No-experimental: Se ejecuta sin manipulación intencionada de las variables. Sus principios básicos son la observación de sucesos en su entorno natural y el posterior análisis de esas observaciones.

Los voluntarios de este tipo de estudios no están expuestos a ninguna circunstancia ni estímulo. Se observa a los sujetos en su entorno natural, y el investigador puede recurrir a varios tipos de diseños, según el tema del estudio. (Garza Elizabeth et al 2016, p.11)

Se refiere a un enfoque de investigación en el cual el investigador no manipula de forma deliberada las variables ni aplica intervenciones controladas. No obstante, se observan y se recopilan datos sobre fenómenos tal como ocurren en su entorno natural. Este tipo de diseño se utiliza para describir, explorar, explicar o analizar fenómenos o comportamientos sin intervenir en ellos directamente. (Ibarra, 2009)

El estudio abordará un diseño de estudio descriptivo-correlacional que entra dentro de la clase de diseño de estudio de no intervención y utiliza métodos de medición. Dado que su objetivo es caracterizar las variables y examinar la frecuencia y los grados de interacción entre las variables en un momento determinado, a veces se denomina diseño no experimental de tipo transversal o transeccional.

Es Descriptivo correlacional.



Denotación:

M = Muestra de Investigación

O_x = Observación a la variable X

O_y = Observación a la variable Y

r = Relación entre variables

4.3. Población y muestra de la investigación:

4.3.1. Población

Según Hernández y Fernández (2010) se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que comparten ciertas características o cualidades y que son objeto de estudio o análisis. La población es el grupo de interés que representa

el enfoque principal de la investigación y del cual se extraerán conclusiones o generalizaciones.

La población estuvo integrada por los docentes y directivos de la Institución Educativa Sagrado Corazón que hacen un total de 90 docentes.

4.3.2. Muestra

Según Hernández y Fernández (2010) es un subconjunto representativo de la población objetivo que se elige para ser estudiado o analizado en lugar de investigar a toda la población. La muestra es una selección de individuos, elementos, datos o unidades que se toma de la población con el propósito de hacer inferencias y generalizaciones sobre la población en su conjunto. El uso de una muestra es una práctica común en la investigación debido a que es a menudo impracticable o costoso estudiar a todos los miembros de una población. En ese sentido, este estudio será de tipo censal en vista de que contará con 90 docentes que serán encuestados, quienes integran el universo, la población y la muestra. De tal manera que las fórmulas son obviadas.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas:

- ❖ **La encuesta**, puede describirse como un método utilizado para interactuar directa o indirectamente con personas o grupos de personas que componen la población objeto de estudio con el fin de recopilar sistemáticamente datos sobre un determinado tema o cuestiones relacionadas con una población. (Zapata).

4.4.2. Instrumentos:

- ❖ **Cuestionario:** Se trata de una serie de preguntas lógicas, ordenadas lógicamente y psicológicamente y redactadas de forma fácil de entender. Normalmente, el sujeto de la investigación puede responder a estas preguntas por sí mismo sin ayuda del entrevistador. (García, 2004).

4.4.3. Validez y confiabilidad:

De acuerdo con las tablas precedentes, serán verificados por expertos cualificados y metodólogos que evaluarán su aplicabilidad en ambos instrumentos valorando su relevancia, pertinencia y claridad.

Validez del instrumento por juicio de expertos son 5

N°	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COHEFICIENTE	%
1	Doctor	Judith Alejandrina Soplín Ríos	90	90%
2	Doctor	Blanca Luz Gratelli Tuesta	93	93%
3	Doctor	Claudet Cadillo López	96	96%
4	Magíster	Ketty Alarcón Ramírez	95	95%
5	Magíster	Francisco A Gallo Infantes	95	95%
			TOTAL	94%

La validez de los instrumentos alcanza un 98 % lo cual es bastante bueno de acuerdo al coeficiente de Cronbach

Confiabilidad. Para la confiabilidad el instrumento será sometido al Análisis de Fiabilidad: Alfa de Cronbach, mediante el programa estadístico SPSS 22, obteniéndose los resultados deseados:

Estadística de fiabilidad. X: Habilidades blandas

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,810	12

Estadística de fiabilidad. Variable Y: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,833	12

4.4.4. Procesamiento y Análisis de datos:

En el análisis y procesamiento de los datos, en primer lugar, se procede a la aplicación del cuestionario a la muestra de la institución estudiada, para luego registrarla en la hoja de cálculo Excel, así como su tabulación y calificación de acuerdo a las escalas previamente definidas, de acuerdo a la base de datos. Posteriormente, se analizaron los datos mediante el programa estadístico SPSS

versión 22.0 en español. La estadística que se utilizó fue descriptiva en vista de que permitió organizar y hacer la presentación de los datos de forma precisa y ordenada respecto de las variables que fueron analizadas, lo cual hizo rápida su interpretación y lectura, a través de tablas de frecuencia y porcentajes con sus referidas figuras e interpretaciones en concordancia con los objetivos e hipótesis que fueron planteados en la investigación. Para la contrastación de las hipótesis se usó el Chi cuadrado de Pearson.

Se evitará la presentación de resultados individuales. Solo se presentará información acumulada y resumida.

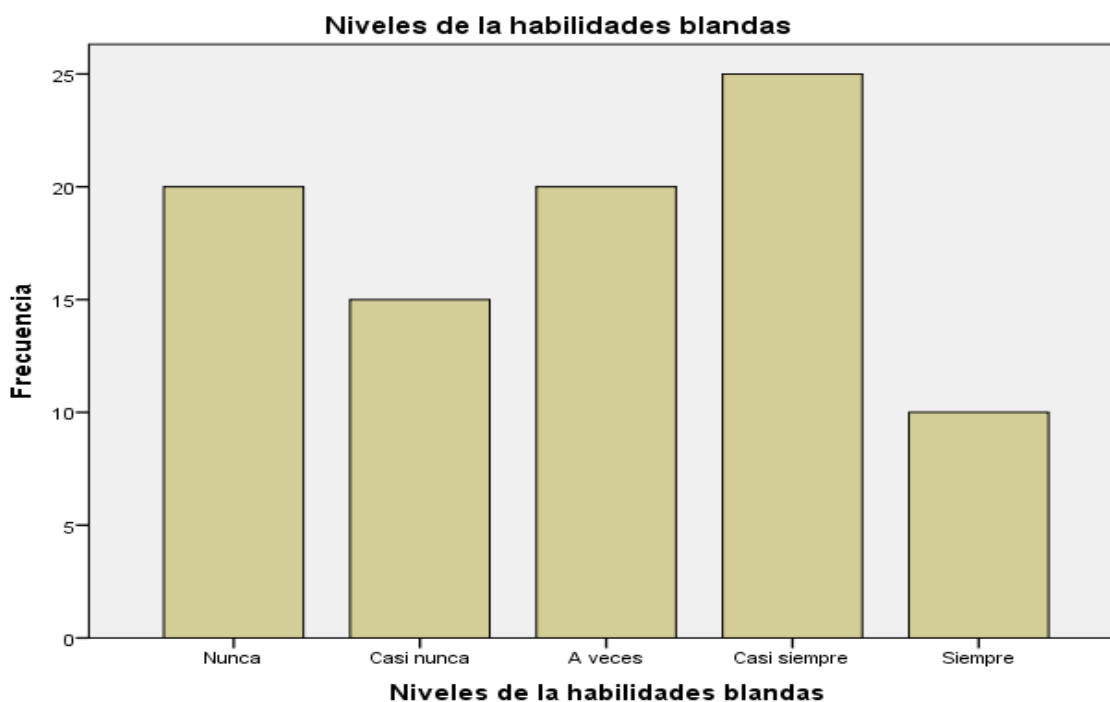
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 1: Niveles de las habilidades blandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	22,2	22,2	22,2
	Casi nunca	15	16,7	16,7	38,9
	A veces	20	22,2	22,2	61,1
	Casi siempre	25	27,8	27,8	88,9
	Siempre	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Gráfico 1: Niveles de las habilidades blandas

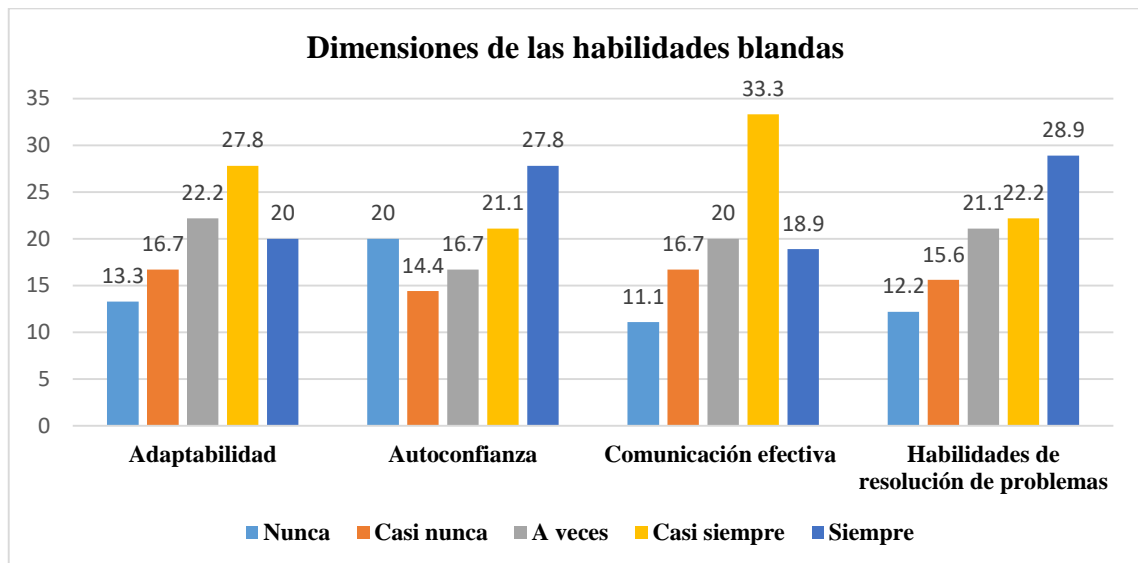


En la tabla y figura se observa Según los resultados de la investigación, que el 27,8% de los docentes casi siempre demuestran habilidades blandas, mientras que el 11,1% siempre lo demuestran, el 22,2% a veces demuestran habilidades blandas, el 16,7% casi nunca demuestran habilidades blandas y el 22,2% nunca demuestran habilidades blandas.

Tabla 2: Dimensiones de las habilidades blandas

Niveles	Adaptabilidad		Autoconfianza		Comunicación efectiva		Habilidades de resolución de problemas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	12	13,3	18	20,0	10	11,1	11	12,2
Casi nunca	15	16,7	13	14,4	15	16,7	14	15,6
A veces	20	22,2	15	16,7	18	20,0	19	21,1
Casi siempre	25	27,8	19	21,1	30	33,3	20	22,2
Siempre	18	20,0	25	27,8	17	18,9	26	28,9
Total	90	100	90	100	90	100	90	100

Gráfico 2: Dimensiones de las habilidades blandas

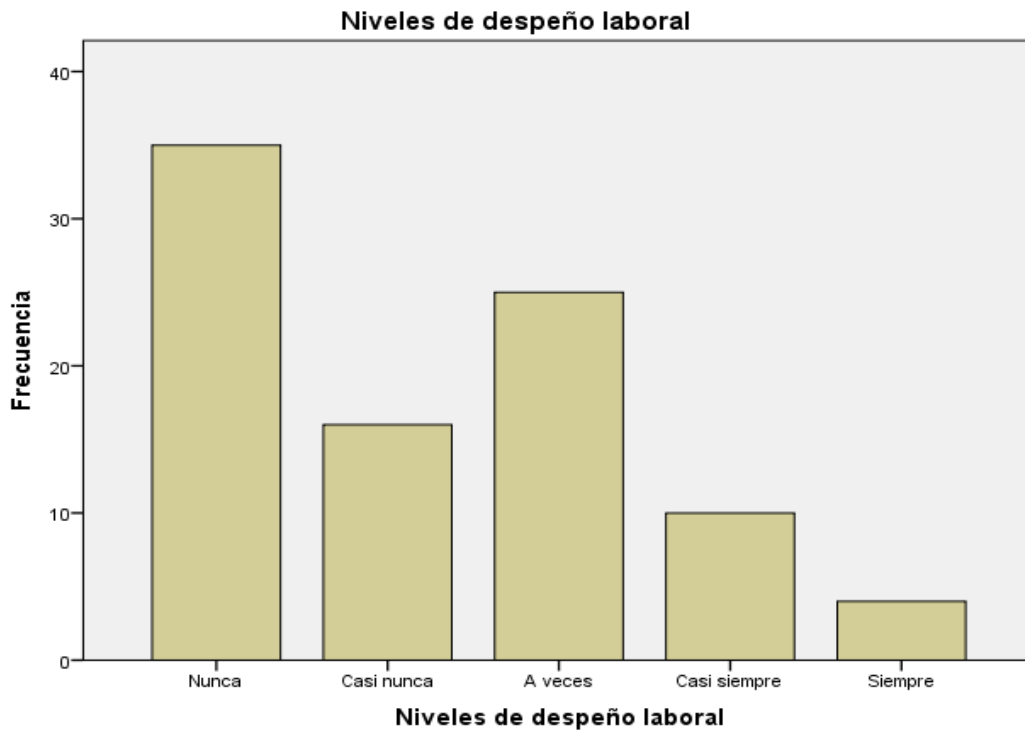


En la tabla y figura de las dimensiones de las habilidades blandas se observa que los docentes casi siempre demuestran adaptabilidad con un 27,8%, que siempre demuestran autoconfianza con un 27,8%, que casi siempre demuestran comunicación efectiva con un 33,3% y siempre demuestran habilidades de resolución de problemas con un 28,9%.

Tabla 3: Niveles de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	38,9	38,9	38,9
	Casi nunca	16	17,8	17,8	56,7
	A veces	25	27,8	27,8	84,4
	Casi siempre	10	11,1	11,1	95,6
	Siempre	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Gráfico3: Niveles del desempeño laboral

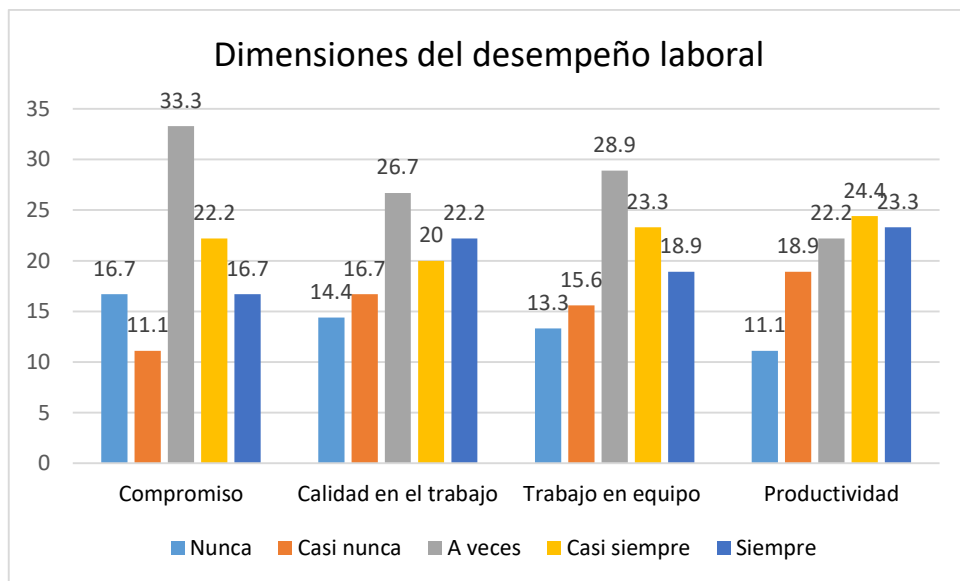


En la tabla y figura se observa, el 38,9% de los docentes no demuestran un buen desempeño laboral, el 17,8% casi nunca demuestra un desempeño laboral, mientras que el 27,8% a veces demuestra desempeño laboral, casi siempre demuestran un desempeño laboral con 11,1% y que el 4,4 % siempre demuestran un buen desempeño laboral.

Tabla 4: Dimensiones del desempeño laboral

Niveles	Compromiso		Calidad en el trabajo		Trabajo en equipo		Productividad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	15	16,7	13	14,4	12	13,3	10	11,1
Casi nunca	10	11,1	15	16,7	14	15,6	17	18,9
A veces	30	33,3	24	26,7	26	28,9	20	22,2
Casi siempre	20	22,2	18	20,0	21	23,3	22	24,4
Siempre	15	16,7	20	22,2	17	18,9	21	23,3
Total	90	100	90	100	90	100	90	100

Gráfico 4: Dimensiones del desempeño laboral



En la tabla y figura de dimensiones del desempeño laboral se observa que los docentes a veces demuestran un compromiso en su desempeño laboral 33,3% que a veces demuestran calidad en el trabajo 26,7% que a veces demuestran trabajo en equipo 28,9% y casi siempre demuestran productividad 24,4%.

5.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de normalidad

Tabla 5: Pruebas de normalidad

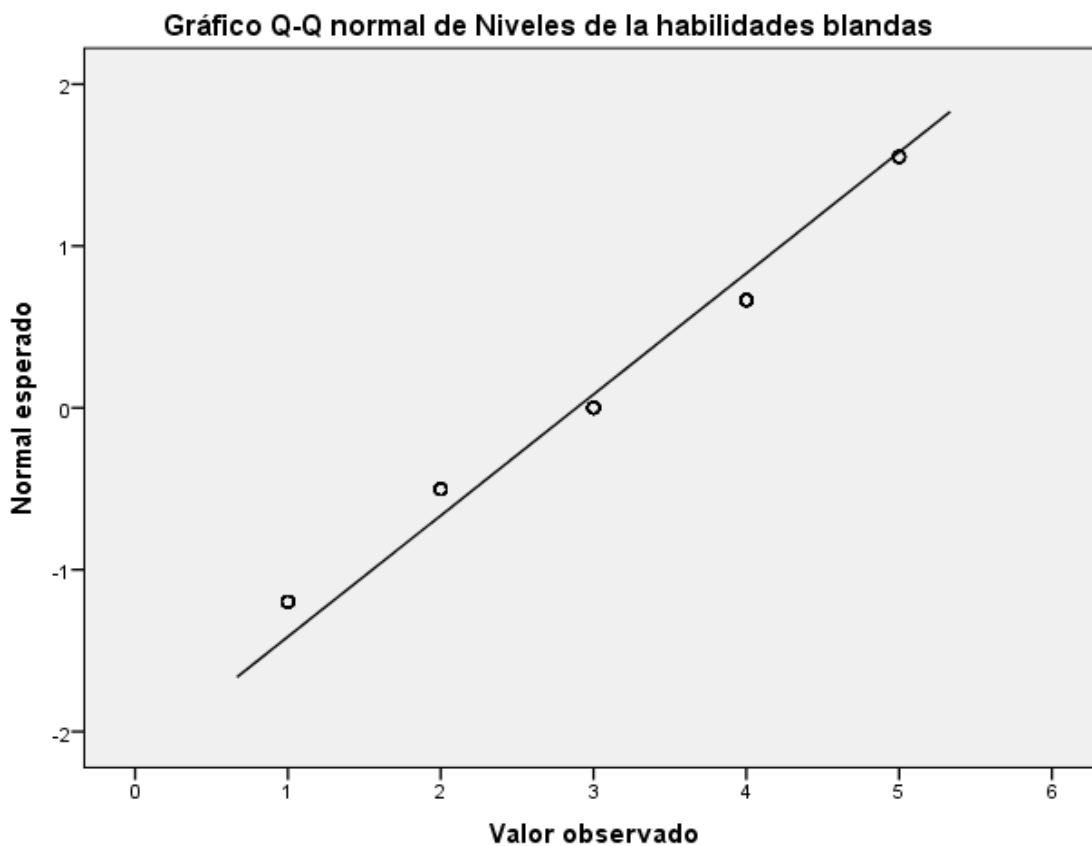
H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Niveles de la habilidades blandas	,186	90	,000	,890	90	,000
Niveles de desempeño laboral	,237	90	,000	,848	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Gráfico 5: Q-Q normal de niveles de las habilidades blandas



Para 90 docentes se utilizó la prueba de Kolmogorow Smirnov, y por la significancia bilateral de 0,000 que es menor a 0,05 nos permite rechazar la H0 y aceptar que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, para las contrastaciones de las hipótesis se utilizó la prueba no para métrica de Rho de Spearman.

CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

6.3.1 Contrastación de la hipótesis general

H0: El nivel de relación NO es significativo entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

H1: El nivel de relación es significativo entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Tabla 6: Correlación entre las habilidades blandas y desempeño laboral

			Niveles de la habilidades blandas	Niveles de desempeño laboral
Rho de Spearman	Niveles de la habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,954**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Niveles de desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,954**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

De acuerdo a la prueba de Rho de Spearman se determina en ambas variables que 0,954 es una relación positiva muy alta y por la significancia bilateral de 0,000, que es menor a 0,05, nos permite rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar que: El nivel de relación es significativo entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Contrastación de la primera hipótesis específica

H1= Las habilidades blandas y el compromiso se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Ho= Las habilidades blandas y el compromiso no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Tabla 7: Correlación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la dimensión compromiso

			Niveles de la habilidades blandas	Compromiso
Rho de Spearman	Niveles de la habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,963**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
Compromiso	Compromiso	Coefficiente de correlación	,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

De acuerdo a la prueba de Rho de Spearman se determina que 0,963 es una correlación positiva muy alta entre la dimensión compromiso y la variable habilidades blandas y por la significancia bilateral de 0,000, que es menor a 0,05, nos permite rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar que: El nivel de relación es significativo entre el compromiso y las habilidades blandas en los docentes de la I.E., Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

H1= La calidad en el trabajo se relacionan significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Ho= La calidad en el trabajo NO se relacionan significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Tabla 8: Correlación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la dimensión calidad de trabajo

			Niveles de la habilidades blandas	Calidad en el trabajo
Rho de Spearman	Niveles de la habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
Calidad en el trabajo	Calidad en el trabajo	Coefficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Según la prueba de Rho de Spearman se determina que 0,948 es una correlación positiva muy alta entre la dimensión calidad del trabajo y la variable habilidades blandas y por la significancia bilateral de 0,000, que es menor a 0,05, nos permite rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar que: La calidad en el trabajo se relacionan significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

H1= El trabajo en equipo se relacionan significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

H0= El trabajo en equipo NO se relacionan significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Tabla 9: Correlación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo

			Niveles de la habilidades blandas	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Niveles de la habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Según la prueba de Rho de Spearman 0,949 nos indica una correlación positiva muy alta ($r = 0,949$) entre la dimensión trabajo en equipo y la variable habilidades blandas y por la significancia bilateral de 0,000, que es menor de 0,05 se rechaza la tercera hipótesis específica nula y se acepta que: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

H1= La productividad se relacionan significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

H0= La productividad NO se relacionan significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.

Tabla 10: Correlación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la dimensión productividad

			Niveles de la habilidades blandas	Productividad
Rho de Spearman	Niveles de la habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,935**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Productividad	Coefficiente de correlación	,935**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En la prueba de Rho de Spearman 0,935 nos indica una correlación positiva alta entre la dimensión productividad y la variable habilidades blandas y por la significancia bilateral de 0,000, la misma que es menor de 0,05 se rechaza la H0 y se acepta que: La productividad se relacionan significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Presentamos los resultados de la investigación, tomando como referencia los objetivos y contrastando las hipótesis planteadas, las mismas que son discutidas con los hallazgos del marco teórico y los antecedentes.

Al interpretar los resultados de la presente investigación, se precisa que existe una estrecha relación entre las variables de estudio: Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022, relación que fue demostrada al utilizar la estadística de correlación de Spearman cuyos hallazgos indican que existe una relación significativa fuerte de 0,954, en el nivel 0,01 (bilateral) con $p < 0.05$ rechazándose así la hipótesis nula, por lo se acepta la hipótesis general. Estos resultados resultan significativos dado que las habilidades blandas están estrechamente relacionadas con el desempeño laboral como lo señala también **Oyarzo & Piffaut (2019)** quienes llegaron a la conclusión de que no había pruebas de que se priorizara el desarrollo de estas habilidades, lo que les llevó a rechazar la hipótesis 1, que afirma que los instructores de las escuelas municipales utilizan diversas tácticas para ayudar a sus alumnos a adquirir estas habilidades. La segunda hipótesis, según la cual los educadores de los centros privados emplean diversas técnicas para ayudar a sus alumnos a adquirir habilidades blandas, se ve respaldada por la observación de que estos educadores se esfuerzan por ofrecer oportunidades para el desarrollo de estas habilidades. Estos resultados coinciden con los resultados de **Patiño (2020)** quien llegó a la conclusión de que el desarrollo de las habilidades blandas de los alumnos se ve muy favorecido por unas prácticas docentes eficaces y el deseo de los educadores es incorporarlas a sus clases. Hay que tener en cuenta las necesidades pedagógicas de los profesores para proporcionarles indicaciones claras que les permitan crear actividades que faciliten su crecimiento y les permitan ponerlas en práctica en el aula. En este caso, las dos tácticas principales que resultaron eficaces fueron la primera, que consistió en que la coordinación hiciera hincapié en el desarrollo de habilidades que no se pueden medir con pruebas, y la segunda, que consistió en compartir ejemplos de cómo se observan los indicadores en el aula. Ha sido factible comprobar cómo los alumnos responden favorablemente cuando los profesores incorporan a sus rutinas diarias actividades que se desvían de sus rutinas habituales pero que, en última instancia, pretenden crear el currículo oculto, que consiste más en ser que en hacer. En esta misma línea **Chaca & Contreras (2022)** quienes llegaron a la

conclusión de que las habilidades blandas tienen un gran impacto en el desempeño laboral del personal administrativo que trabaja a distancia en la Escuela de Postgrado Huancayo 2021, dado que la correlación r de Pearson ($r = 0,761$), con una significancia de $p = 0,000$ y demuestra una correlación buena y positiva, por ejemplo, si las competencias interpersonales mejoran considerablemente el rendimiento de los empleados administrativos que trabajan a distancia de la Escuela de Posgrado Huancayo 2021. La intuición es la competencia que el género femenino posee en mayor medida que el masculino (27%), con un 73% de mujeres. Finalmente **Serpa (2019)** quien llegó a la conclusión de que la productividad de los trabajadores y el desempeño laboral en Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres están significativamente correlacionados en el año 2017, porque el 84,0% de ellos demostraron un rendimiento laboral medio, y la correlación de Spearman arrojó una puntuación de 0,949, lo que indica una conexión positiva muy fuerte; mientras que el 6,0% demostró un alto grado de rendimiento laboral, frente al 10,0% que demostró un nivel deficiente.

CONCLUSIONES

1. Las habilidades blandas se correlacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos durante el año 2022 tal como lo demuestra la contrastación de hipótesis, en el cual se muestra una correlación significativa en el nivel de significancia 0,000 (bilateral) $0.000 < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.954. Significa que los docentes demuestran habilidades blandas en las dimensiones de compromiso, calidad en el trabajo, trabajo en equipo y productividad.
2. El compromiso se correlaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos durante el año 2022, tal como lo demuestra la contrastación de hipótesis, en el cual se muestra una relación moderada en el nivel de significancia de 0,000 (bilateral) $0.000 < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.963. Esto indica que los docentes mejorarán su desempeño laboral en aspectos como la identidad organizacional y responsabilidad en el trabajo.
3. La calidad de trabajo se correlaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos durante el año 2022, tal como lo demuestra la contrastación de hipótesis, en el cual se muestra una relación moderada en el nivel de significancia de 0,000 (bilateral) $0.000 < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.948. Esto indica que los docentes mejorarán su desempeño laboral en aspectos como realizar trabajos con eficiencia y eficacia.
4. El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos durante el año 2022, tal como lo demuestra la contrastación de hipótesis, en el cual se muestra una relación moderada en el nivel de significancia de 0,000 (bilateral) $0.000 < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.949. Esto significa que los docentes mejorarán su desempeño laboral en aspectos como la cooperación, organización y escucha activa.
5. La productividad se correlaciona con las habilidades blandas de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos durante el año 2022, tal como lo demuestra la contrastación de hipótesis, en el cual se muestra una relación moderada en el nivel

de significancia de 0,000 (bilateral) $0.000 < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.935. Esto significa que los docentes mejorarán su desempeño laboral en aspectos como reconocimiento y la efectividad.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de la institución educativa Sagrado Corazón implementar dentro de los documentos de gestión, capacitaciones y actividades que permitan mejorar las habilidades blandas de los docentes y exista mejoras en el desempeño laboral, en el cual se pueda percibir una comunicación adecuada entre directivos, administrativos, docentes y estudiantes.
- Se recomienda al director que realice la difusión de los documentos de gestión con los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón para que lo apliquen y demuestren más compromiso en sus funciones y realizar su trabajo con eficiencia y productividad.
- Se recomienda a los directivos de la institución educativa Sagrado Corazón realizar supervisión y acompañamiento a los docentes para verificar su desempeño laboral brindarles las herramientas suficientes para que realicen un trabajo de calidad.
- Se recomienda a los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón realizar un trabajo en equipo es decir colegiado que les permita tener un buen clima laboral, mejor desempeño laboral que traerá como resultado mejoras en el aprendizaje de las estudiantes, también demostrar mayor productividad en la planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.
- Se recomienda a los trabajadores administrativos de la institución educativa Sagrado Corazón demostrar mayor compromiso y productividad en el cumplimiento de sus funciones.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Arroyo, J. (2015). *Inteligencia Emocional y Filosofía*. <https://jcarlosarroyo.com/blog/inteligencia-emocional-y-filosofia/>
- Buceta, J. (2004). *Estrategias psicológicas para entrenadores de deportistas jóvenes*. (1a. Edición.). Editorial Dyckinson.
- Buxarrais, M. (2013). Nuevos valores para una nueva sociedad. Un cambio de paradigma en educación. *Facultad de Educación. Universitat de Barcelona*, 43, 53-65.
- Cáceres, E., Peña, P., & Ramos, L. (2018). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral: Un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú*. [Trabajo de investigación presentado para optar el Grado Académico de Magister en Dirección de Personas]. Universidad del Pacífico.
- Casacuberta, J. (2009). *Inteligencia emocional: El desafío de Aristóteles*. <https://www.filosofia.mx/inteligencia-emocional-el-desafio-de-aristoteles/>
- Chaca, A., & Contreras, L. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021* [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humano y Gestión Organizacional]. Universidad Continental.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw-Hill.
- Clark, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora* [Tesis para optar el grado académico de doctora en filosofía con especialidad en Administración]. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Contreras, B. (2005). *La integración de la tecnología y la resolución de problema, un escenario de enseñanza aprendizaje en la asignatura de matemática*. [Tesis para optar el grado de Magister en Educación C/M. Informática Educativa]. Universidad de Chile.

- Granda, G. (2018). *Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos* [Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de Empresas]. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Guerra-Báez, S. P. (2018). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. <https://www.redalyc.org/journal/2823/282362941009/html/>
- Gutiérrez, A. (2021). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Lambayeque* [Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3a. Ed.). Mc Graw-Hill.
- Heidegger, M. (1996). *Kant y el problema de la metafísica*. Fondo de Cultura Económica.
- Hinojosa, S., & Tuero, D. (2017). *La comunicación efectiva y la calidad de servicio del personal administrativo en el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería, Oficina Regional de Huancavelica—Año 2014*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración]. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Kechagias. (2011). *Teaching and Assessing Soft Skills*. School of Neapolis.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial (Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional)* (13a. Ed.). Mc Graw-Hill.
- Macías, M. (2013). *La resolución de problemas matemáticos basada en el Modelo de Polya, en alumnos del 5to y 6to grado de primaria*. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología]. Universidad Nacional Autónoma De México.
- Manrique, S., Oyarzabal, G., & Herrera, A. (2018). *Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social* [Tesis presentada para obtener el título

profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Méndez, D. (2020). *Las Habilidades Blandas como Factor de Mejora en la Gestión de las Pymes: Modelo de Negocio para una Empresa Consultora* [Tesis para optar el grado de Magister en Administración y Dirección de Empresas]. Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Oyarzo, A., & Piffaut, K. (2019). *Estrategias utilizadas por docentes para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de enseñanza básica*. [Seminario para optar al Grado de Licenciado en Educación y al Título de Profesor Diferencial, Mención Deficiencia Mental.]. Universidad de Concepción.

Pacohuanca, E. (2020). *Autovaloración y desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Empresa de Transporte Rojas y Delviale SRL* [Tesis de grado para optar el título profesional de Psicólogo]. Universidad Mayor de San Andrés.

Palací, F. (2004). *Psicología de la organización*. Pearson Educación.

Parker, S., & Bindl, U. (2017). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36(1), 827-856.

Patiño, N. (2020). *Desarrollo de Habilidades Blandas en equipo de docentes de Bachillerato Internacional* [Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de: Licenciado en Educación Inicial]. Universidad Casa Grande.

Peak, S. (2021). *Habilidades Blandas de Líderes de Equipos de Proyectos del Sector Construcción: Factores Diferenciales según Metodología Dream Teams* [Tesis para optar el grado de Maestra en Gerencia de Proyectos]. Universidad EAFIT.

Posada, J. (2014). *Ontología y Lenguaje de la Realidad Social*. 50, 70-79.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

- Robbins, S., Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. Pearson Educación.
- Rodas, M. (2012). *Autoconfianza y su correlación en la adaptación del trabajador en la realización de nuevas tareas*. [Tesis para optar el título de Psicóloga Industrial Organizacional]. Universidad Rafael Landívar.
- Serpa, A. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Trabajo Social con mención en Gestión de Recursos Humanos]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Singer, M., Guzmán, R., & Donoso, P. (2009). Entrenando competencias blandas en jóvenes. *Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile*, 1-20.
- Valle, . (2019). *El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos* [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en Docencia e Investigación Universitaria]. Universidad de San Martín de Porres.
- Vallejos, A. (2019). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta Interamericana Norte SAC Filial Chiclayo*. [Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de relación de las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>Cuál es el nivel de relación entre el compromiso y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la calidad de trabajo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la productividad y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Identificar el nivel de relación entre el compromiso y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.</p> <p>Señalar el nivel de relación entre la calidad de trabajo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.</p> <p>Precisar el nivel de relación entre el trabajo en equipo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.</p> <p>Sintetizar el nivel de relación entre la productividad y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>El nivel de relación es significativo entre las habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El nivel de relación es significativo entre el compromiso y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.</p> <p>El nivel de relación es significativo entre la calidad de trabajo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.</p> <p>El nivel de relación es significativo entre el trabajo en equipo y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.</p> <p>El nivel de relación es significativo entre la productividad y las habilidades blandas en los docentes de la I.E. Sagrado Corazón Iquitos 2022.</p>	<p>VARIABLE (X)</p> <p>Habilidades blandas</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Adaptabilidad ❖ Autoconfianza ❖ Comunicación efectiva ❖ Habilidades de resolución de problemas ❖ Proactividad <p>VARIABLE (Y)</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Compromiso ❖ Calidad en el trabajo ❖ Trabajo en equipo ❖ Productividad 	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN <i>No experimental</i></p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN <i>Tipo básico</i></p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN <i>El nivel es descriptivo explicativo</i></p> <p>MÉTODO <i>Hipotético deductivo</i></p> <p>POBLACIÓN <i>Personal directivo y docentes de la I.E. Sagrado Corazón (90)</i></p> <p>MUESTRA <i>Un total 90 docentes</i></p> <p>TÉCNICAS <i>La encuesta</i></p> <p>INSTRUMENTOS <i>Cuestionario</i></p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Estimado amigo. Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre **Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022**, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, marcando con una (x) la alternativa que crees que es la más adecuada.

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS		1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
VARIABLE (X) Habilidades blandas						
1	Me adapté a la modalidad de cambio de trabajo de manera remota.	1	2	3	4	5
2	Adopto continuamente nuevas y mejores formas de llevar a cabo nuevas estrategias para realizar las actividades del área de trabajo.	1	2	3	4	5
3	Me comprometo adaptarme a las nuevas formas de trabajo cumpliendo mis objetivos dentro de la institución educativa.	1	2	3	4	5
4	No me cuesta trabajo recuperarme después de haber obtenido un resultado negativo.	1	2	3	4	5
5	Cuando tomo una decisión importante, no sé cómo me siento al respecto; asustado, emocionado, enojado u otras combinaciones de emociones.	1	2	3	4	5
6	Asumo responsabilidades frente a una urgencia en la solución y busca alternativas creativas.	1	2	3	4	5
7	Comunico con tiempo la información que necesito para desempeñar mis funciones de una manera correcta.	1	2	3	4	5
8	Asisto a las reuniones, programas y capacitaciones de la organización.	1	2	3	4	5
9	El área a la que pertenezco toma en cuenta y valora mis sugerencias y opiniones antes de tomar una decisión.	1	2	3	4	5
10	Cuando sé que algo está mal, intento buscar soluciones.	1	2	3	4	5
11	Si no estoy de acuerdo con una decisión que toma mi equipo de trabajo, me molesto con mis colegas.	1	2	3	4	5
12	Considera que solo los directivos son las personas indicadas para participar en la búsqueda de alternativas.	1	2	3	4	5
13	Me propongo a cumplir desafíos de trabajo y no dejo que nada me detenga.	1	2	3	4	5
14	Comunico y propongo mejoras de trabajo a mi jefe para ser más productivos y eficientes.	1	2	3	4	5

15	Tengo la disposición de trabajar, cuando se presenta algún evento laboral.	1	2	3	4	5
16	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga	1	2	3	4	5
	VARIABLE (Y) Desempeño laboral					
17	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo.	1	2	3	4	5
18	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con mi centro de labor y mi equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
19	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	1	2	3	4	5
20	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas.	1	2	3	4	5
21	Acepto consejos de mi entorno para mejorar.	1	2	3	4	5
22	Tomo a bien las órdenes que me dan mis Sub directores.	1	2	3	4	5
23	Me gusta impulsar a mis compañeros al logro de los objetivos	1	2	3	4	5
24	Soy capaz de ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra.	1	2	3	4	5
25	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
26	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral.	1	2	3	4	5
27	A menudo recibo un incentivo de desempeño por el logro de objetivos.	1	2	3	4	5
28	Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo y las mejoras que introduzco en mi trabajo.	1	2	3	4	5
29	Se logra alcanzar el número de matriculados establecidos con la meta trazada en el tiempo determinado.	1	2	3	4	5
30	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para mi desempeño en la I.E	1	2	3	4	5
31	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis Sub directores en el tiempo deseado.	1	2	3	4	5
32	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi Sub director	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Claudet Cadillo López
- 1.2 **Grado académico:** Doctora en Educación
- 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Docente con categoría de asociada
- 1.4 **Título de la Investigación:** Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022
- 1.5 **Autora del instrumento:** Karla Paino Cadillo
Maestría/ Mención: Docencia Universitaria y Gestión Educativa
- 1.6 **Nombre del instrumento:** Habilidades blandas y desempeño laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				62	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				64	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				66	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				68	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				70	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				72	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				74	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				76	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				78	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80	
SUB TOTAL					710	
TOTAL					71	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 71%

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: Iquitos 2 de agosto 2023


Firma del experto validador

Firma y Posfirma del experto
DNI: 05847173

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Judith Alejandrina Soplin Ríos
- 1.2 **Grado académico:** Doctora en Educación
- 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Docente con categoría de auxiliar
- 1.4 **Título de la Investigación:** Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022
- 1.5 **Autora del instrumento:** Karla Paino Cadillo
Maestría/ Mención: Docencia Universitaria y Gestión Educativa
- 1.6 **Nombre del instrumento:** Habilidades blandas y desempeño laboral

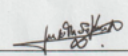
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				62	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				64	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				66	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				68	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				70	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				72	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				74	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				76	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				78	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80	
SUB TOTAL					710	
TOTAL					71	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0,20): 71%

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: Iquitos 2 de agosto 2023


Firma del experto validador

**Firma y Posfirma del experto
DNI: 05218363**

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Clayre Bardalez Reátegui
- 1.2 **Grado académico:** Doctora en Educación
- 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Docente con categoría de auxiliar
- 1.4 **Título de la Investigación:** Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022
- 1.5 **Autora del instrumento:** Karla Paino Cadillo
Maestría/ Mención: Docencia Universitaria y Gestión Educativa
- 1.6 **Nombre del instrumento:** Habilidades blandas y desempeño laboral

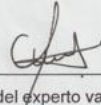
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				62	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				64	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				66	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				68	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				70	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				72	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				74	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				76	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				78	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80	
SUB TOTAL					710	
TOTAL					71	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0,20): 71%

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: Iquitos 2 de agosto 2023


Firma del experto validador

**Firma y Posfirma del experto
DNI: 40753619**

ANEXO 4: COPIA DE LA DATA PROCESADA

Karla.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Habilidades	Numérico	8	0	Niveles de la ha...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
2	Desempeño	Numérico	8	0	Niveles de desp...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
3	Adaptabilidad...	Numérico	8	0	Adaptabilidad	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
4	Autoconfianza	Numérico	8	0	Autoconfianza	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
5	Comunicación	Numérico	8	0	Comunicación ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
6	Resolución	Numérico	8	0	Habilidades de ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
7	Compromiso	Numérico	8	0	Compromiso	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
8	Calidad	Numérico	8	0	Calidad en el tr...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
9	Trabajo	Numérico	8	0	Trabajo en equipo	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
10	Productividad	Numérico	8	0	Productividad	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada

Karla.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Habilidades	Desempeño	Adaptabilidad	Autoconfianza	Comunicación	Resolución	Compromiso	Calidad	Trabajo	Productividad
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
12	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
13	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2
14	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2
15	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2
16	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
17	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
18	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
19	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

Karla.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Habilidades	Desempeño	Adaptabilidad	Autoconfianza	Comunicación	Resolución	Compromiso	Calidad	Trabajo	Productividad
22	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2
27	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2
28	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3
29	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3
30	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3
31	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3
32	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
35	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 5:
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la investigación titulada “Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos durante el año 2022”. Esta investigación es realizada por Karla Paino Cadillo y el objetivo es determinar el nivel de relación de las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos 2022. Si acepta participar en esta investigación le pedimos que conteste las preguntas que están en el cuestionario.

Su identidad estará protegida dado que se utilizará códigos en el manejo, análisis e interpretación de los datos. La información de los datos personales será manejada en forma confidencial y su participación es voluntaria.

Consentimiento informado del participante:

He leído la hoja informativa que me ha sido entregada y entiendo que la participación es voluntaria. Declaro que he leído y conozco el contenido del presente documento, asumo el compromiso y lo mantengo expresamente. Por lo tanto, firmo este consentimiento informado de forma voluntaria, para manifestar mi deseo de participar en el estudio de investigación sobre las habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos durante el año 2022.

Iquitos, agosto 2023

Firma del participante

ANEXO 6:

AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO.

AUTORIZACIÓN

La directora del Colegio Sagrado Corazón, AUTORIZA a la Lic. Karla Paíno Cadillo con DNI 41692452 aplicar sus instrumentos de recojo de información con fines académicos para la investigación que se viene realizando sobre “Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos durante el año 2022” respetando la confidencialidad de la información y datos personales de los encuestados.

Se expide la presente autorización a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Iquitos 17 de julio del 2023



ANEXO 7:

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL INFORME DE TESIS

Yo Karla Paino Cadillo con DNI 41692452 egresada de la Maestría en Gestión y Docencia Educativa, declaro bajo juramento que:

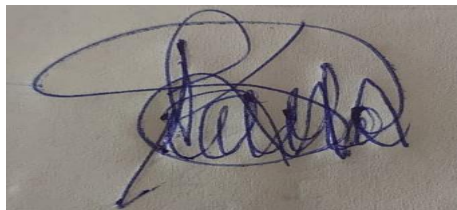
El informe final de tesis es de mi autoría “Habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes de la I.E Sagrado Corazón Iquitos durante el año 2022”

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para fuentes consultadas. Por lo tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan son un aporte a la realidad investigada.

De identificarse fraude, datos falsos de plagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven. Sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Alas Peruanas.

Muestra de lo cual firmo la presente declaratoria



KARLA PAINO CADILLO

Firma

D.N.I. 41692452