



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los docentes de la
I.E.P. San Martín de Porres – Huaraz, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Chavez Espinoza, Veronica Lizbeth (ORCID: [0000-0003-3118-6242](https://orcid.org/0000-0003-3118-6242))

Cordova Corpus, Briggitt Mirian (ORCID: [0000-0001-7686-9245](https://orcid.org/0000-0001-7686-9245))

ASESORA:

Mg. Núñez Puse, Sonia Magali (ORCID: [0000-0001-9648-8108](https://orcid.org/0000-0001-9648-8108))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado a mis padres, quienes me enseñaron desde niña a seguir mis sueños. Agradecerles el amor, la comprensión y la confianza que me brindan todos los días e impulsándome a seguir mi camino profesional y lograr mis metas. (Veronica, Chavez).

Dedico este trabajo a Dios por darme la fuerza para seguir adelante en este proceso educativo. De igual manera, doy gracias a mis padres por brindarme su apoyo incondicional para concluir este largo camino de aprendizaje. (Briggitt, Cordova).

Agradecimientos

Doy gracias a Dios por darme sabiduría y salud para el logro de mi objetivo, a mi familia, quienes han estado a mi lado brindándome su apoyo incondicional, a mis amigos y compañeros de clases con quienes compartí momentos únicos. Asimismo, mi infinito agradecimiento a cada uno de los docentes que me apoyaron en este camino profesional. (Veronica, Chavez)

Ante todo, agradezco a mi familia, especialmente a mi tía Olga, amigos, compañeros y docentes que me brindaron su apoyo y confiaron en mí para poder concluir mi carrera profesional. (Briggitt, Cordova)

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación de habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021	20
Tabla 2. Nivel de las Habilidades blandas del docente dentro de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021	22
Tabla 3. Nivel de Desempeño laboral del docente de la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021	23
Tabla 4. Relación de aquellas H.B. y las capacidades pedagógicas del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021	24
Tabla 5. Relación de las H.B. con la emocionalidad del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021	26
Tabla 6. Relación de las H.B. y responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.	28
Tabla 7. Relación de las H.B. y la relación interpersonal del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021.....	30
Tabla 8. Prueba de normalidad.....	32
Tabla 9. Matriz de operacionalización de la variable: Habilidades Blandas.....	48
Tabla 10. Matriz de operacionalización Variable: Desempeño Laboral	49
Tabla 11. Matriz de consistencia.....	50
Tabla 12. Validación por juicio de Expertos	58
Tabla 13. Confiabilidad del cuestionario de Habilidades Blandas	58
Tabla 14. Confiabilidad del cuestionario de Desempeño Laboral.....	58
Tabla 15. Presupuesto de los Bienes y Servicios	95

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. El Grado de relación de acuerdo al coeficiente de correlación.	19
Figura 2. Relación de las Habilidades blandas y el Desempeño laboral del docente de la Institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021	21
Figura 3. Relación de aquellas H.B. y las capacidades pedagógicas del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021	25
Figura 4. Relación de la variable independiente (H.B) con la emocionalidad del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021	27
Figura 5. Relación de las H.B. y responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.	29
Figura 6. Relación de H.B y la relación interpersonal del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021.....	31
Figura 7. Nivel de las habilidades blandas de los docentes dentro de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021	59
Figura 8. Nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021	60

Resumen

En este trabajo de investigación se tuvo como objetivo analizar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021. Se aplicó un enfoque cuantitativo de tipo aplicativo con un diseño descriptivo correlacional, porque determina la correlación entre la variable independiente y dependiente. La investigación fue no experimental transversal debido a que no se manipularon las variables. La cual participaron 60 docentes siendo en su conjunto la población total, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario con la escala tipo Likert. Se hizo uso de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, alcanzando un valor de sig. menor al 0.05 indicando que estos datos no están parametrizados, consiguiendo a utilizar la correlación de Rho Spearman que es tiene un valor de 0.401. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Donde se concluye que las habilidades blandas tienen una relación considerable con el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

Palabras clave: Habilidades Blandas, desempeño laboral, productividad, educación, eficiencia.

Abstract

The objective of this research work was to analyze the relationship between soft skills and job performance of teachers at I.E.P. San Martin de Porres - Huaraz, 2021. A quantitative approach of applicative type was applied with a descriptive correlational design, because it determines the correlation between the independent and dependent variable. The research was non-experimental transversal because the variables were not manipulated. A survey was used as a technique and a Likert-type questionnaire was used as an instrument. The Kolmogorov-Smirnov normality test was used, reaching a sig. value of less than 0.05 indicating that these data are not parameterized, achieving the use of the Rho Spearman correlation, which has a value of 0.401. Therefore, we accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis. Where it is concluded that soft skills have a considerable relationship with the job performance of teachers in the I.E.P. San Martin de Porres - Huaraz, 2021.

Key words: Soft skills, work performance, productivity, education, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Debido al conflicto sanitario que atraviesa el Perú, a causa de la pandemia *Covid - 19*, se llevó a cabo, transformaciones en la vida social, sobre todo en el sistema educativo; ya que se pasó de dictar clases presenciales a clases remotas, afectando crucialmente el desempeño laboral de los docentes, esto a su vez, se manifiesta en la formación de los alumnos. Frente a esta situación, se hizo una investigación realizada por la UNESCO donde se demostró que a nivel mundial el desempeño docente no cumple con los niveles esperados, debido a que, un 81% de maestros del nivel primario y un 78% de nivel secundario, escasamente llegan a cumplir con aquellos estándares y requisitos que se necesitan desempeñar adecuadamente con sus funciones, de tal manera que no cuentan con la preparación para enfrentar los problemas que se les pueda presentar en su desenvolvimiento laboral. En América Latina es mucho más alarmante debido a que un 83% de los docentes de nivel primaria y un 84% de nivel secundaria, no disponen con instrumentos necesarios para hacer frente a los desafíos que contrajo esta pandemia (Delgado, 2020).

Según el Diario Expansión política (2018), se menciona que México es el segundo país en Latinoamérica que menos invierte en educación según dicha investigación desde el año 2017. Un estudio realizado por la fundación Chile acerca del agotamiento en los docentes, tuvo un alcance de 2,657 encuestados, teniendo como finalidad investigar el impacto de la adaptación a la enseñanza remota, revelando que existe un porcentaje alto en el nivel de agotamiento, sensación de desgaste y fatiga crónica generada por el estrés de los docentes. Debido al nuevo contexto de trabajo los maestros se han sentido presionados por no contar con habilidades que le apoyen en esta nueva modalidad, un dato arrojó que sólo un 34,5% de los maestros encuestados siente que ha recibido una buena y una competente capacitación u/o sostén en el empleo de mecanismos pedagógicos y ciencia tecnológica para el desarrollo educativo, mientras que el 65.5% menciona que no recibió ninguna capacitación. Todo esto ha generado que el docente no tenga un buen desempeño sumado a las dificultades domésticas que poseen sus estudiantes, así mismo las dificultades del avance de la pandemia, el aislamiento y la salud de sus seres queridos. (Fundación Chile, 2020).

En el Perú, existe una preocupación en los diferentes niveles del sector educativo. Según el Diario BBC Mundo (2018), cuando se realizó la valoración del rendimiento académico de los alumnos que tienen 15 años de edad; de los cuales tres de cuatro que fueron evaluados, demostraron un bajo promedio en habilidades matemáticas, de igual manera el 70% en ciencias, de acuerdo con las estadísticas analizadas por OCDE y el 60% en comprensión lectora; es así que en la investigación realizada se demostró que, el desempeño en la educación es muy baja, ya que, la calidad educativa depende de qué tan apto y creativo es el docente al momento de enseñar. Por otro lado, el diario “El Comercio” (2016), manifestó que, en Chimbote en la sección educativa, la mayoría de las instituciones públicas necesitan de un buen desempeño laboral, por lo que se manifiesta que se da por la falta de comunicación, interrelación con los alumnos y control parte del estado en función de su organización, este dilema que se presenta en cualquier situación, se ha convertido en un mal ambiente laboral y bajo rendimiento académico. Según Minedu (2017), explica que, al haberse establecido contacto, cooperación e integración con otros docentes, creen que el desarrollo de su desempeño tiene mucho que ver con su labor práctica o educativa y su labor de docencia, por lo que, los cambios que se han visto por la pandemia han conllevado que a nivel local, exista un bajo desempeño laboral por parte de los profesores de las instituciones educativas, donde existen desafíos en sus habilidades y problemas en su aspecto laboral e interpersonal, esto a consecuencia de que no le dan importancia a la comunicación asertiva, al trabajo grupal y al desarrollo del rendimiento de los estudiantes.

Dicha problemática no fue ajena, en la I.E.P. San Martín de Porres de Huaraz, ya que se encontró sucesos relacionados con los docentes y los altos directivos de dicha institución, en relación con la carencia de trabajo en equipo, una inapropiada comunicación, bajo desenvolvimiento, poco control de escenarios de estrés y conflictos, lo que provoco bajo desempeño laboral de los profesores. Por ello es vital una adecuada gestión educativa. Por este motivo esta investigación, se enfoca en manifestar la importancia de las habilidades blandas en el centro educativo, y su correspondencia con las interrelaciones del Docente que, se encargan de orientar, disciplinar, formar y equipar una serie de herramientas para que los alumnos se adapten al entorno. De acuerdo a lo mencionado, se presenta

la pregunta de investigación, que llevará a realizar adecuadamente los resultados investigativos. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021?

La justificación es importante porque demuestra las razones por las que se lleva a cabo una investigación, de manera teórica, práctica y metodológica: El trabajo de investigación se justifica teóricamente, a causa de, que se recogieron diferentes conceptos acerca de las dos variables estudiadas, ya que están orientadas a la educación. Desde un punto de vista práctico, este estudio revela las circunstancias reales del docente de dicho centro educativo y sus habilidades blandas que influyen en los alumnos. Finalmente, la investigación es de justificación metodológica, porque se elaboró en base al método científico, en la que se usó técnicas y procedimientos correspondientes, teniendo en cuenta que este estudio será útil para futuras investigaciones que se lleven a cabo, ya que es un tema bastante amplio.

Por lo cual, se estableció el Objetivo General que es: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021; de acuerdo al objetivo general, se formuló los siguientes Objetivos Específicos: primero; Identificar el nivel de las habilidades blandas de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021, segundo, Identificar el nivel del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021 y por último determinar si existe una relación entre las habilidades blandas y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

Por consiguiente, se planteó la hipótesis, que consiste en evaluar si hay una relación directa entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021. Como hipótesis nula que, no existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral del maestro en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se asignaron trabajos previos de manera internacional, nacional y local de acuerdo al problema de la investigación. Los antecedentes, nos ayudan a definir el rumbo del proyecto y estabilizar la investigación por medio de argumentos sólidos, de acuerdo a los estudios previos obtenidos de tesis, artículos científicos, entre otros trabajos de alto impacto.

Kayii y Obulord (2020), en su artículo *“Teachers’ perception toward the integration of soft skills in teaching business studies in secondary schools in rivers state.”*, propuso como objetivo general examinar las impresiones de los docentes hacia la integración de las H.B. en la enseñanza de estudios empresariales en escuelas secundarias en el estado de Rivers. Con un diseño, transversal descriptivo, relevante – no experimental para dicha investigación, con una muestra de 262 profesores. Se hizo uso del cuestionario como instrumento. Obteniendo como resultado que los profesores urbanos como los rurales coincidieron en que las H.B. son integradas en la enseñanza de estudios empresariales en las escuelas secundarias del estado de Rivers. Se concluye que las HB son importantes y significativas en la edificación del carácter de los estudiantes y en su enseñanza.

Lavilles y Robles (2017), en su artículo *“Teachers soft skills proficiency level and school performace of selected schools in sultan kudarat divison”*, que tuvo como objetivo principal, diagnosticar las competencias y las H.B. de los profesores y el rendimiento de los alumnos de los colegios seleccionados en la división de Sultán Kudarat. Dicha investigación utiliza un nivel de estudio descriptivo – correlacional, no experimental. Con una muestra de 116 docentes utilizando el cuestionario como instrumento. como resultado se reveló que existe un nivel alto de competencia de H.B. de los profesores entre ellas está la comunicación con 3,99 pensamiento crítico 3,95 trabajo en equipo 4.37, ética 4.08, liderazgo 4,03. Concluyó que el dominio de las habilidades blandas es una de las cualidades que todo docente debería tener ya que repercute en el método de enseñanza en los estudiantes.

Merino (2019), en su artículo titulado *“Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente en la unidad educativa particular sofos – Guayaquil 2019”*, su objetivo principal fue evaluar la posible relación de las variables de satisfacción laboral y el desempeño docente. Dicha investigación utiliza un nivel de

tipo descriptivo y correlacional, como muestra consideró 42 profesores, como instrumento se utilizó el cuestionario; como resultado se obtuvo que el 50 por ciento de los docentes, se sienten satisfechos en su situación laboral, reflejándose en su buen desempeño laboral, estos datos indicaron que un 2.4 % de los docentes están muy satisfechos en su entorno laboral, es así que los docentes lo califican en una categoría de “bueno”, llegando a la conclusión que el 52% de los docentes se encuentra muy satisfecho con las gestiones realizadas por los directivos de la instituciones, que influyen de manera positiva en el ejercicio docente, lo que repercute de manera positiva en los docentes y estudiantes.

Espinoza y Gallegos (2020), en su artículo *“Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador”*, cuyo objetivo fue medir el nivel de importancia de las HB aplicables en el entorno laboral desde la perspectiva de los alumnos, como un medio para adquirir mayor conocimiento sobre este tema, utiliza un diseño de estudio descriptivo - correlacional, de tipo no experimental, transversal, tuvo una muestra de 217 estudiantes universitarios. Los datos se recolectaron a través de un cuestionario de formulario Google drive. Obteniendo como resultado que la perspectiva de los alumnos ubica a las HB en el nivel 4 de «Sumamente Importante», para cada una de las preguntas expuestas. Se concluyó que los jóvenes universitarios si conocen y tienen claridad sobre la necesidad de tener HB para desenvolverse adecuadamente en el entorno laboral y social.

Las investigaciones nacionales tuvieron al autor Curi (2020), realizó una investigación titulada *“habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 146 S.J.L-2020”*. Su propósito general llevó a estimar la relación de las variables de H.B. y las relaciones interpersonales. Con un nivel descriptivo, no experimental y transversal, para la muestra se invitó a 89 profesores, se usó la herramienta del formulario de cincuenta interrogantes en el campo Likert que tiene 5 opciones de respuesta. Por consecuente el resultado obtenido de la encuesta aseguró que existe una correlación efectiva de Rho 0,689 con HB y las relaciones interpersonales. Es decir, significa que todos los aspectos de la práctica y las habilidades del maestro promueven en gran medida las relaciones interpersonales.

Con respecto a Coronado (2019), en su artículo titulado "*habilidades blandas y práctica docente en Instituciones Educativas de la Red N° 06 de San Juan de Lurigancho-2019*". Su propósito es evaluar si existe una correlación entre las H.B. y las prácticas docentes de las Instituciones. Fue realizada con enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. Se aplicó la encuesta a 110 docentes, con preguntas realizadas en el cuestionario para determinar sobre las variables de estudio. El resultado obtenido tiene un margen de error de spearman con una fórmula conveniente que es 0,740 entre ambas variables de manera positiva. Se concluyó que las H.B en profesores del colegio deben de estar en constante práctica y seguir desarrollándose. De igual forma, el autor Pumacayo (2018), realizó una investigación que llevó por título "*habilidades blandas y su relación con el clima organizacional docente en las Instituciones Educativas Politécnicas Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*". Su propósito general es especificar qué relación hay con las habilidades blandas y el clima organizacional. Con método correlacional y no experimental, se encuestó a 65 profesores para recopilar la información, lo cual la hipótesis fue verificada por medio de la prueba de recolectar los parámetros de Spearman. En la encuesta, se demostró la relación existente de cuyas variables como Habilidades Blandas y el Clima Organizacional, y el coeficiente de correlación es 0.586.

Asimismo, Mejía (2017), en el desarrollo de su investigación titulado el "*clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del instituto ESSUMIN, Trujillo-2017*". Su objetivo general fue comprobar la correlación entre ambas variables investigadas dentro de la administración del colegio. Con un nivel descriptivo - no experimental. Utilizó como formulario el cuestionario, para evaluar a los treinta y ocho trabajadores administrativos de las instituciones. Como resultado se obtuvo que la motivación de los administrativos se encuentra con un valor de 0.711 de correlación con el clima organizacional y el Desempeño Laboral. Por ello se enfatiza en usar estrategias para mejorar la relación con la organización a través de dinámicas y procedimientos para mejorar la motivación y eficiencia laboral.

Para la investigación local se citó al autor Paredes (2017), su título de investigación es "*Gestión de Recursos Humanos y desempeño docente de la I.E.*

Pachacútec, San Marcos-2017". El propósito general del estudio es establecer la existencia de la gestión del TT.HH. y el desempeño laboral del docente. Es así que se usó un método descriptivo correlacional y la población estuvo compuesto de 44 profesores de secundaria. Este estudio extrae las siguientes conclusiones: que ambas variables de la I.E. de la ciudad de San Marcos Pachacútec son muy ineficientes, lo cual confirma que no existe un correcto uso de estas. Por otro lado, el autor De la Cruz (2017), realizó la investigación titulada "*Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa N° 89002, Chimbote-2017*". Su principal objetivo fue evaluar la correlación del estrés laboral con el desempeño docente de dicha institución. la muestra estuvo compuesta de 52 docentes de secundaria. Además, se utilizó un cuestionario conformada por 30 preguntas para alcanzar la información inmediata del autocontrol del profesor y desempeño. Asimismo, se determinó la relación de las variables por la correlación de Spearman donde se menciona que es cierto, que, si la presión laboral es inferior, el desempeño del educador es superior.

Las bases teóricas son significativas, porque respaldan nuestro trabajo de investigación dando soporte científico a través de las teorías, conceptualizaciones y enfoques que proporciona a dar solución al problema planteado. Una vez presentado los antecedentes tenemos la fundamentación teórica de la variable independiente "Habilidades Blandas"; quienes nos permiten conectarnos adecuadamente con los demás, el medio ambiente y nosotros mismos. Por otro lado, el autor menciona que, las H.B. se consideran como un beneficio de la competencia social, comunicación, etc.; esto permite que los individuos interactúen y se puedan comunicar de una forma eficaz y segura con el resto de personas. Cuyo acontecimiento es crucial en las instituciones. En ese marco, al hablar de las H.B, se refieren al entendimiento de emociones, relaciones y la intercomunicación; que ha permitido en cierta medida conocerse, aumentar el espacio de desarrollo personal y profesional. (Mujica, 2015). El autor Raciti (2015) considera a las H.B como la expresión en las que se relacionan con la inteligencia emocional, siendo así un conjunto de características claves para resolver con éxito los principales problemas, teniendo capacidad de reconocer y manejar sus propios sentimientos; motivar y monitorear las relaciones interpersonales e intrapersonales que, sean aplicables en los lugares de trabajo y las instituciones, centrándose en la predicción

del trabajo excelente (p.44). De quien se considera 5 dimensiones en el contexto actual, lo cual están orientadas a ver qué habilidades poseen los docentes de una manera práctica, las mismas se especifican posteriormente: Como primera dimensión la Autoconsciencia Emocional: Según la indagación de Raciti (2015), se denomina cuando la persona es capaz de reconocer las formas en que las emociones afectan su conducta y sabe utilizar los valores como guía a la hora de tomar decisiones (p.53); el reconocimiento de sus propias emociones, es cuando el individuo o profesional sabe manejar sus sentimientos positivos como una forma de afrontar aquellas situaciones críticas que tiene en su ambiente laboral; es por ello que al expresar sus emociones y algún recuerdo positivo como cuando está alegre, hace que salga victorioso ante alguna dificultad o reto, actuando de manera inmediata con las emociones que le ayudan a mejorar su humor para que así no afecte la meta que tiene. Por otro lado, la dimensión de Trabajo en equipo: Según la indagación de Raciti (2015), es denominada como el trabajo en conjunto y como una parte primordial para la nueva generación, porque es la clave para desarrollarse con los compañeros; las personas con esta capacidad no tendrán problemas en su relación con los demás, su trabajo dará buenos resultados, se relacionarán con los docentes, su aprendizaje será el mejor y la convivencia laboral será efectiva. (p.54); ya que, al trabajar en grupo se puede solicitar apoyo de los demás integrantes para que así puedan compartir experiencias académicas y personales, a la vez podrán reforzar la capacidad de relacionarse con los demás y trabajar colaborativamente para así desarrollar cada una de las actividades sin problema alguno, así poder entregar un buen trabajo. Por consiguiente, Adaptabilidad: La dimensión está conceptualizada por Raciti (2015), es la capacidad de reorganizar la situación, la capacidad de adaptarse a los posibles escenarios y la capacidad de brindar información de asimilación al momento de tomar una decisión y la técnica de manejar el estrés, a través de un adecuado manejo de las emociones, antes del momento, esto no opaca las doctrinas o medios de soluciones. (p.55). La adaptabilidad o flexibilidad proporciona a los humanos la capacidad de superar la rigidez mental y a la vez ver la reacción que tendrá ante algún cambio que se le presente, para que así tenga una visión sobre qué es lo que va realizar o qué estrategias va utilizar en esas circunstancias difíciles que se la presentan y no tener como resultado una educación conservadora y tradicional.

Empatía: En cuanto a la dimensión “empatía” que expresa el autor Raciti (2015) quien hace énfasis en comprender las emociones; en otras palabras, otras personas desarrollan sensibilidad emocional y establecen lazos de amistad y armonía emocional con sus compañeros. (p.55); es por ello que es una habilidad incomparable, ya que, en el campo de la enseñanza, se promueve y establece relaciones sólidas y saludables con los demás integrantes; comprendiendo sus sentimientos de las otras personas e identificándose respectivamente con aquellas necesidades que tiene o dificultades que no le permiten tener la capacidad de comprender y estar atento. Finalmente, Gestión de conflictos: Raciti (2015) define la dimensión como la capacidad de gestionar una serie de posibles soluciones de problemas, a través, del pensamiento divergente, con el uso de diversos procedimientos, técnicas y métodos, la solución genera nuevas ideas para un determinado problema y amplia gama de soluciones. (p.56); cada individuo tiene la capacidad de identificar aquellas causas que proporcionan conflictos, ocasionando que no haya buena comunicación con los demás; por ello el individuo ofrece las posibles soluciones, para que luego mediante un consenso entre compañeros de trabajo puedan tomar una buena decisión y ponerlo luego en práctica.

Así mismo está la variante dependiente “Desempeño laboral docente”, es una evaluación de desempeño, se hace de manera minuciosa a cada individuo, para que de esta manera se pueda ver su potencial y su desarrollo, implementando un procedimiento para incentivar, corregir, o valorar las cualidades de un colaborador, debido a que, se puede identificar las disconformidades, el desperdicio de los colaboradores, que tienen mayor potencial para un puesto requerido. Para que de esta manera se desarrollen políticas de talento humano que ayuden a cubrir las necesidades de la organización. Chiavenato, 2000, p.357). Igualmente, lo menciona Valdés (2004), quien conceptualiza a la evaluación del desempeño docente como aquel proceso estructurado en la que se obtienen datos verdaderos y confiables, con la finalidad de cerciorarse y valorar el resultado educativo que genera en los estudiantes y las capacidades que pueda desempeñar el docente. Para esta investigación se consideraron cuatro dimensiones siguientes:

Capacidades pedagógicas: Valdés (2004), quien define a las capacidades pedagógicas como, el conjunto de actividades, que debe poseer un docente para

desarrollar un trabajo de calidad. puesto que es necesario que lo tengan en cuenta para que de esa manera puedan afrontar los diversos inconvenientes en el transcurso de su enseñanza, este autor indica que el docente debe poseer actitudes que despierten el interés de sus estudiantes, sobre el tema que está tratando, para ello recomienda implementar una comunicación verbal y no verbal para hacer llegar el mensaje de manera adecuada, es así que se debe procurar utilizar diferentes prácticas educativas de acuerdo a los requerimientos del grupo de estudiantes. Emocionalidad: Valdés (2004), mencionan que “Los estados, y los procesos emocionales, son sentimientos provenientes de diversos factores” (p.66) haciendo énfasis en el compromiso que tiene el docente con su vocación pedagógica, es decir, el vínculo emocional positiva entre el maestro y su ocupación. Es así que, los profesores tienen el deber de aprender, a usar correctamente su inteligencia emocional en el momento real y dominar las sensaciones negativas que lleguen a tener en el transcurso de su enseñanza y así generar un buen vínculo interpersonal entre los alumnos, colegas, padres de los estudiantes y jefes superiores.

Responsabilidad: para esta dimensión Valdés (2004), hace referencia al conjunto de acciones que se orientan a cumplir con la función docente, donde se consideran factores tales como: la puntualidad, responsabilidad en la asistencia, y la colaboración en las sesiones metodológicas, respecto a su desempeño de funciones y el cumplimiento del reglamento del centro educativo. Teniendo el deber como colaborador en asistir a las capacitaciones y poder tener voto en las decisiones que se acuerden en el colegio. Relaciones interpersonales: el autor Valdés (2004), hace énfasis, en esta dimensión entre las interrelaciones dentro de una organización escolar, y recalca la importancia que esta debe tener, con su entorno educativo, sea con los colegas, alumnos, la familia, y su entorno comunitario, tomando como principal relación al docente y al estudiante, no sólo dentro de la clase, sino también fuera de esta (p.69). Es decir, se trata de medir si el docente conoce o toma interés de los problemas personales o familiares de sus estudiantes y si contribuye en solucionarlos.

III. METODOLOGÍA

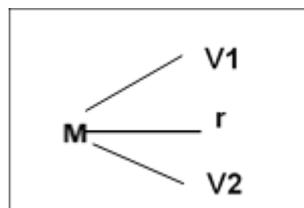
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Nuestra investigación fue de tipo aplicada, ya que utiliza métodos cuantitativos y se realiza mediante procedimientos, donde se intenta comprobar si hay una buena relación entre las HB en los profesores y la variable dependiente (Desempeño Laboral) del colegio San Martín de Porres - Huaraz, 2021. Buscan conocimientos aplicados, es decir, intentan confirmar la ciencia con la verdad, hacer que el trabajo de estudio tenga un alcance descriptivo y/o convertirse en fuente de trabajo futuro. (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

Para el estudio se empleó un diseño no experimental porque las variantes no fueron adulteradas. Por lo tanto, incluso si la situación existente solo se observa, no cambiará (Hernández et al., 2014), y se desarrolló un diseño correlacional para el nivel de investigación, por lo que se está estudiando la relación que hay entre las dos variantes, se intenta Establecer la existencia de una correspondencia entre las HB en los profesores y el Desempeño Docente del colegio San Martín de Porres - Huaraz, 2021. Según su temporalidad, es transversal, porque los datos se recolectan en un solo periodo. (Hernández et al., 2014).



Datos:

M: Muestra

v1: Habilidades blandas

v2: Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

V. Independiente: (H. B)

- **Definición conceptual:** Raciti (2015) considera a la habilidad blanda como el término que se relaciona con la inteligencia emocional, siendo así un conjunto de características claves para resolver con éxito los principales problemas, teniendo capacidad de reconocer y manejar sus propios sentimientos; motivar y monitorear las relaciones interpersonales e intrapersonales, que sean aplicables en los lugares de trabajo y las instituciones, centrándose en la predicción del trabajo excelente (p.44).

- **Definición Operacional:** La variante se cuantificó mediante las calificaciones obtenidas del instrumento cuestionario, teniendo una escala ordinal de los educadores de dicho colegio, específicamente de la I.E.P San Martín de Porres, teniendo en cuenta como dimensiones a la autoconsciencia emocional, Trabajo en equipo, adaptabilidad, empatía y gestión de conflictos.

- **Indicadores:** para la primera dimensión, autoconsciencia emocional, dispuso como indicadores la habilidad de reconocer sus peculiares emociones y Desempeño emocional, la dimensión (trabajo en equipo), su indicador Capacidad de apoyar a los demás y Capacidad de considerar la idea del otro integrante; la dimensión de adaptabilidad tuvo como indicador a la habilidad de mantenerse flexible para dirigir el cambio. y habilidad de ver de manera positiva; la dimensión (empatía) sus indicadores, es la habilidad de comprender sus sentimientos de otros y habilidad de escuchar a los demás y ayudar; por último, la dimensión de gestión de conflictos que tuvo como indicador Detecta e investiga las causas del problema, Presenta soluciones ante el conflicto y Ejecuta la decisión que ha considerado ante el conflicto.

- **Escala de medición:** para la variable se tomó de tipo ordinal – Escala Likert.

V. dependiente: (D. L)

- **Definición conceptual:** Según el autor, Valdés (2004), conceptualiza a la evaluación del desempeño docente, como aquel proceso estructurado en la que se obtienen datos verdaderos y confiables, con la finalidad de cerciorarse y valorar el resultado educativo que genera en los estudiantes, las capacidades que pueda desempeñar el docente.

- **Definición Operacional:** Esta variable se midió mediante las calificaciones obtenidas del instrumento del cuestionario, teniendo una escala ordinal de los docentes de dicho colegio, específicamente la institución educativa San Martín de Porres. Donde se tuvo en cuenta respecto a las cuatro dimensiones siguientes: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en sus funciones, y la relación interpersonal, a lo que coopero en la obtención de los objetivos para la presente investigación.

- **Indicadores:** Para la primera dimensión, que es capacidades pedagógicas tuvo como indicadores a la capacidad de hacer divertida y atrayente el curso, calidad de la comunicación oral y no oral, Utilización de variedad de prácticas educativas, la dimensión emocionalidad tuvo como indicadores a la aptitud académica, capacidad de actuar con justicia realismo y humor, dimensión, Responsabilidades en cada una de sus funciones, tuvo los siguientes Indicadores; desempeño del trabajo remoto, Grado de formación y capacitación permanente y por último la dimensión de relaciones interpersonales tuvo como indicadores a las relaciones con los estudiantes educativos, relaciones con el personal institucional.

- **Escala de Medición:** Escala ordinal – Escala Likert.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

Población

Hernández et al. (2014), señala a la población como aquel elemento general identificado por el investigador, ya que es un conjunto de posibles individuos que van cambiando constantemente. En este trabajo de investigación la población estuvo conformada por toda la plana docente, que son de 60 maestros de la I.E. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

- **Criterios de Inclusión:** Se considerará a los maestros que están nombrados y contratados en la institución educativa; de igual forma a los profesores que están desempeñando en un horario completo; por último, docentes que laboran actualmente.

- **Criterios de Exclusión:** No se realizará ninguna exclusión, porque la población es mínima.

Muestra

Hernández et al., (2014), "Cualquier tipo de averiguación debe ser clara y verídica, por ello este trabajo es posible cuando el investigador define claramente la población y hace el proceso de selección de muestra". (p.170). Es por ello, que en esta investigación no se aplicará ninguna fórmula, ya que la población analizada es pequeña y está constituida solo por 60 maestros que hay en la I.E.P. San Martín de Porres de Huaraz, como bien se sabe la población debe ser mayor a 80 participantes; por ello se requiere la participación de todos los docentes para tener un alto porcentaje de confiabilidad; como menciona Carrasco (2014), la muestra debe tener la misma representación de la población con propiedades y características, por lo que es una parte de ella.

Unidad de Análisis:

Por otro lado, en esta investigación trabajaremos con toda la población como unidad de estudio, siendo así el docente contratado y nombrado de la I.E. San Martín de Porres – Huaraz, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta investigación utilizará la técnica de la encuesta, que implica obtener información sobre una parte de la población, donde se medirán las dos variantes. Por tanto, Carrasco (2014) menciona que una encuesta es una técnica de indagación, observación y recopilación de información a través de preguntas diseñadas para las personas que integran el estudio.

Por lo tanto, el instrumento que se utilizará es un cuestionario, que consiste en un formato redactado en forma de consultas para recolectar información sobre la variable dependiente e independiente, que consta de preguntas cerradas y se centra en 9 dimensiones por parte de las dos variantes. Será aplicado virtualmente

mediante el formulario Google Drive, debido a la coyuntura de hoy. Méndez (2007), menciona que un cuestionario simple o tradicional, se basa en un formato de preguntas y respuestas, que posee un nivel de medición nominal, para ser auto aplicado y respondido por las personas que son objeto de investigación (p.292).

Validez:

Por ello, nos indica que es una herramienta que mide y puntualiza la variable, es decir no puede evitar aspectos importantes de la variable (Hernández et al., 2014).

a) Valides por Constructo. Según Hernández et al. (2014) ,en su libro que lleva por título, metodología de la investigación, quien concreta que el constructo de valides es fundamental en toda investigación, con base científica, porque muestra que un instrumento es viable y que relación puede presentar con los conceptos teóricos de una variable. De tal manera que se mide el instrumento de acuerdo a los estándares de puntuación que se pudieron constatar.

- **Habilidades Blandas (V1):** Para la fundamentación de la base teórica de nuestra primera variable “habilidades blandas”, se consideró al autor Raciti quien menciona que la habilidad que tiene cada persona es única, ya que ayuda a que se puedan relacionar con los demás, del mismo modo el autor menciona las siguientes dimensiones: autoconsciencia emocional, trabajo en equipo, adaptabilidad, empatía y gestión de conflictos, de la cual se obtuvieron los indicadores para poder establecer 2 interrogantes de cada una para el cuestionario: Del (ítem 1 y 2) es de la primera dimensión, para la segunda dimensión del (ítem 3 y 4), por otro lado del (ítem 5 y 6) la tercera dimensión, y para las dos últimas dimensiones del (ítem 7 al 11). Este vínculo se encontró gracias a un análisis arduo.

- **Desempeño Laboral (V2):** Para la fundamentación de la base teórica de nuestra segunda variable (desempeño laboral docente), se consideró al autor Valdés quien hace énfasis en la importancia de medir el desempeño docente, porque influye de manera directa en la productividad de los alumnos, del mismo modo el autor menciona por consecutivas vez las dimensiones: Capacidad educativa, emocionalidad, Responsabilidad de sus funciones y la relación interpersonal; de donde se obtuvieron los indicadores para poder establecer 2 interrogantes de cada una para el cuestionario: Del (ítem 1 al 3) es de la primera

dimensión, para la segunda dimensión del (ítem 4 y 5), por otro lado, del (ítem 6 y 7) la tercera dimensión y por último la cuarta dimensión del (ítem 8 y 9). Este vínculo se encontró gracias a un análisis arduo.

b) Validez por Juicio de Expertos: La confirmación de la herramienta empleado en esta averiguación será elaborada por la prudencia de 3 expertos, quienes están en la categoría de maestría y doctorado en Administración, psicología organizacional y docencia, los cuales poseen un alto nivel de comprensión acerca del tema estudiado, quienes validaran el cuestionario después de observar las falencias en el documento. Para dicha investigación los resultados fueron favorables ya que los 3 expertos aprobaron el instrumento de investigación, donde se trasladó las calificaciones de los jueces en la base de datos estadísticos del SPSS versión 26, obteniendo como resultado un 0.50 que indica un nivel de significancia mayor que 001, por parte de los calificadores, concluyendo así que puede ser aplicable el cuestionario de las dos variables en la institución educativa.

Confiabilidad:

Definida por Hernández et al., (2014), La confiabilidad de un instrumento es como herramienta de medición y evaluación de los sujetos, con el objetivo de obtener una reacción congruente y permanente. En esta investigación, se procederá a validar las herramientas de recolección de datos, donde se empleará el alfa de Cronbach la cual señala que existe firmeza y confiabilidad entre los ítems que están interrelacionados. Para la elaboración de la prueba piloto se tomó a 15 Docentes, de un establecimiento diferente, a quienes se le aplicó un cuestionario respecto a la variable (habilidades blandas) y variable dependiente (desempeño laboral), para posteriormente someterlos a un análisis de proceso estadístico, en base a sus ítems para la totalidad del instrumento.

Para la percepción de las habilidades blandas, el instrumento del cuestionario estuvo constituido por 11 ítems, la evaluación se basó en el siguiente tipo escala: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre, los expertos validaron dicho instrumento, Arrojando en el Alfa de Cronbach una confiabilidad de 0.86 lo que demuestra que es regularmente confiable. Para la percepción de la segunda variable de Desempeño laboral docente el instrumento del cuestionario está constituido por 9 ítems, de igual manera se rigió a una escala

de: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre, obteniendo como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de un valor 0.94, lo que refiere que es confiable porque está en nivel alto.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se envió una solicitud de autorización a la dirección del colegio investigado, para iniciar con el trabajo de investigación. Luego, se averiguo el problema que existe actualmente, para después elaborar la redacción de la problemática, la razón, el propósito y la hipótesis del tema a estudiar. Asimismo, se ha conceptualizado el marco teórico de las dos variables. Después de eso, las dimensiones se determinan citando al autor, y los indicadores se derivan de ellas. Seguidamente, se optó por la herramienta de recolección de datos para las dos variables, será aplicada a los 60 profesores de la institución privada (San Martin de Porres – Huaraz), puesto que se ha verificado previamente que se puede utilizar para desarrollar otras encuestas con la misma función; posterior a ello el cuestionario que se elaboró en Google Drive debido a la crisis sanitaria a causa de la Covid-19, que no permite realizar la aplicación de la encuesta de modo presencial. El cuestionario se distribuyó a través del WhatsApp, fue incluido el consentimiento informado, se agradeció la colaboración de cada uno de los maestros.

3.6. Métodos de análisis de datos

Al procesar las fichas brindadas de cada encuestado, con método estadístico de tipo descriptivo, lo cual consistió en la aplicación de un instrumento, obteniendo datos que fueron ordenados y clasificados en el programa Excel, para luego ser analizados, tabulados e interpretados, estos datos fueron expuestos estadísticamente mediante el software SPSS versión 26, cuyo objetivo fue obtener los datos del coeficiente de similitud de Rho de Pearson, para aprobar aquella hipótesis de la tesis, dando como resultado que si está apto esta investigación.

3.7. Aspectos éticos

Para el actual progreso del trabajo de averiguación, en la institución privada (San Martin de Porres – Huaraz), habiendo de asegurar que las respuestas sean verídicas y se cumplan las normas en las que se acordó, con la aprobación de la

información brindada sin comprometer la imagen de ningún docente, respetando así el anonimato de dichos encuestados. De esa misma forma respetando las averiguaciones bibliográficas, citando adecuadamente según las normas APA séptima edición, referenciando a los autores correspondientes.

IV. RESULTADOS

Según Hernández y Fernández (1998), en su libro titulado “Metodología de la investigación”, mencionan que la prueba estadística correlación de Pearson es fundamental, porque nos permite estudiar la relación entre dos variables aleatorias cuantitativas y medir su nivel a través de intervalos. Lo cual se calcula sobre la base de puntuaciones obtenidas de una muestra entre las dos variables de estudio, los valores de Pearson fluctúan entre los valores de 0 a 1, si el valor es cercano a 1 mayor será la correlación, en caso contrario si el valor es cercano a 0 la correlación será menor. Para esta investigación se tomó en cuenta el siguiente cuadro del estudio de los autores mencionados.

Figura 1. El Grado de relación de acuerdo al coeficiente de correlación.

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
No existe correlación	
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

El Objetivo General de cuya investigación, radicó en determinar la relación existente entre (habilidades blandas) y (desempeño laboral) de los profesores de dicha institución de estudio.

Tabla 1. *Relación de habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021*

Habilidades Blandas		Desempeño Laboral		
	Habilidades blandas	Coficiente de correlación	1,000	,401**
		Sig. (bilateral)	.	,001
Rho de Spearman	Desempeño laboral	N	60	60
		Coficiente de correlación	,401**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

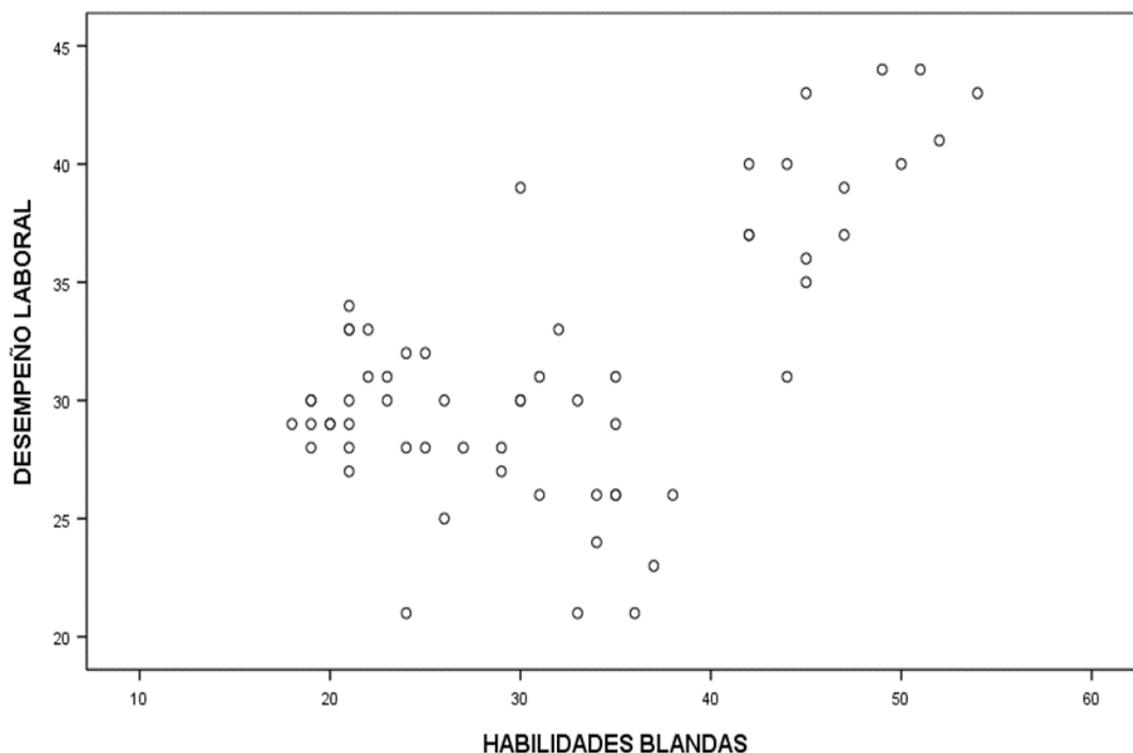
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Resultados obtenidos mediante el procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

El resultado de la Tabla 1, fue obtenido del Objetivo General de la Investigación, demostró que si existe una relación entre las dos variables con una reciprocidad positiva media, de acuerdo al valor conseguido del Rho de Spearman de 0.401; pudiendo así deducir que en la Institución Educativa, la parte directiva fortalece este tipo de habilidades, que es repercutido en el desempeño de cada uno de los docentes; esto porque se empleó un trabajo en equipo, una comunicación asertiva con los estudiantes y colegas, que permitió una interrelación adecuada en un largo plazo, obteniendo cambios en el rendimiento del docente.

Figura 2. Relación de las Habilidades blandas y el Desempeño laboral del docente de la Institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021



Nota. Figura obtenida del procesamiento de datos en el Spss

Interpretación:

Se observa en la figura N°2 los puntos que representan la muestra encuestada en la investigación, donde la mayoría conforma una línea con una dirección ascendente, demostrando que hay relación entre la variante habilidades blandas y desempeño Laboral del docente de dicha institución. Puesto que la habilidad autoconsciencia emocional permitió al docente reconocer algunas emociones negativas dentro de los diferentes contextos que se le presentó dentro del centro educativo, de tal manera que les ayudó a canalizarla para no afectar su ambiente laboral, al igual que gestionar los conflictos que surgen como en cualquier otra organización.

Como objetivo específico 1 se tuvo, que identificar el nivel de (habilidades blandas) del docente de la institución encuestada

Tabla 2. Nivel de las Habilidades blandas del docente dentro de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	52%
Medio	17	28%
Alto	12	20%
Total	60	100%

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

La Tabla 2 muestra los resultados del nivel de Habilidades blandas dentro de la Institución Educativa San Martín de Porres - Huaraz, 2021, los resultados de la encuesta obtenida de los 60 docentes encuestados, solo el 20% mencionó que la variable está en un nivel alto, 28% que se encuentra en un nivel medio y un 52% con un nivel bajo; este último nos permite inferir que los 31 maestros están de acuerdo en que las habilidades no se están aplicando en su lugar de trabajo; debido a que los directivos de la institución no les brindan las herramientas necesarias para hacer frente a los cambios actuales, entre ellos tenemos la adaptabilidad como un pensamiento positivo a la hora de realizar su trabajo remotamente, igualmente la empatía que permite comprender y ayudar a los demás, sobre todo a los estudiantes que están en constante cambio emocional, ya que reciben clases desde sus hogares.

En el objetivo específico 2 se tuvo, que identificar el nivel (desempeño laboral) del docente de cuya institución (San Martín de Porres)

Tabla 3. Nivel de Desempeño laboral del docente de la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	42%
Medio	22	37%
Alto	13	22%
Total	60	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante el procesamiento de la base de datos

Interpretación:

La Tabla 3 muestra los Resultados, del nivel de la variable (desempeño laboral) del docente de la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021. Donde se halló que el 22% de los maestros piensan que la variante se encontró en un nivel alto; de igual forma un 37% indicó que el desempeño laboral del docente está en un nivel medio, Por último, podemos decir que 25 docentes encuestados mencionaron que el desempeño laboral está con un nivel bajo con un 42%, esto en efecto se da porque mucho de los docentes no cuentan con capacidades pedagógicas que les permita tener una variedad de prácticas educativas que hagan más entretenidas sus clases, así mismo por la irresponsabilidad de algunos docentes respecto a su formación como profesionales, es decir muchos docentes no asistían a las capacitaciones que les brindaba el centro educativo, afectando su rendimiento.

Según el objetivo específico 3 se tuvo, determinar si existe una dependencia entre (habilidades blandas) y sus dimensiones del (desempeño laboral) en los profesores de la institución San Martín de Porres

Tabla 4. *Relación de aquellas H.B. y las capacidades pedagógicas del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021*

Habilidades Blandas		Capacidades Pedagógicas		
	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,327**
		Sig. (bilateral)	.	,011
Rho de Spearman		N	60	60
	Capacidades Pedagógicas	Coefficiente de correlación	,327**	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	60	60

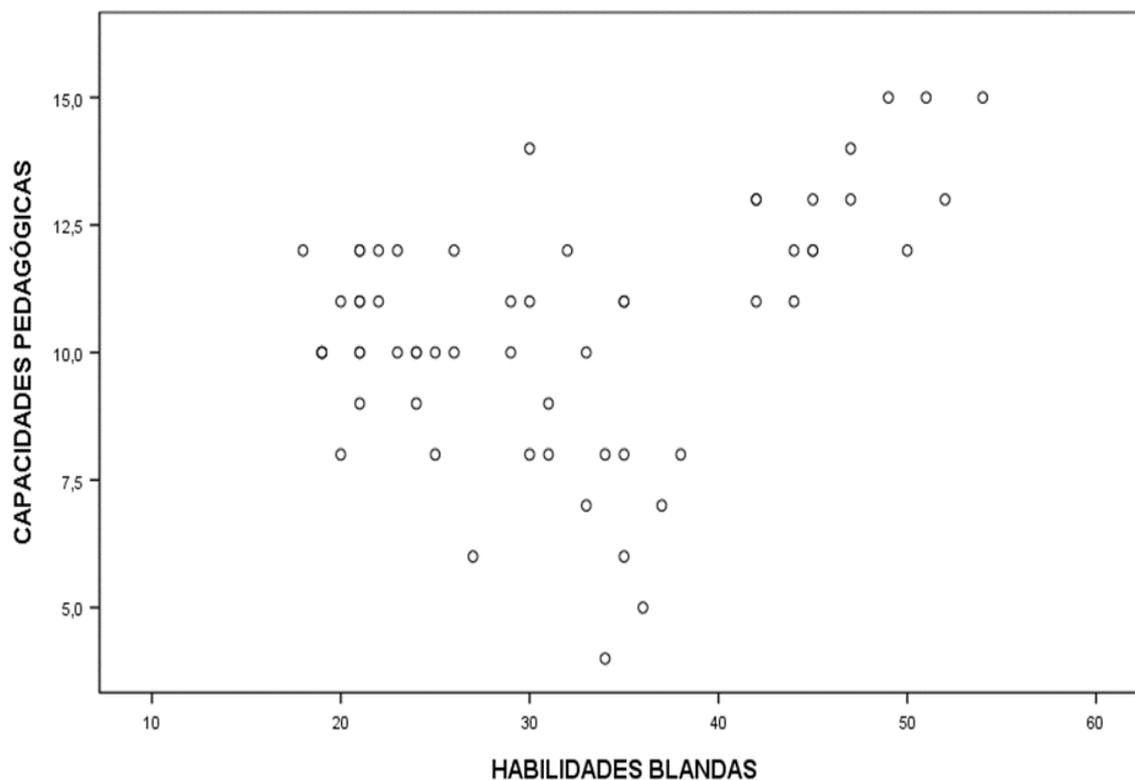
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Datos encontrados mediante el procesamiento de datos

Interpretación:

En la Tabla 4, se demostró que si hay un vínculo entre la variable habilidades blandas con la dimensión capacidades pedagógicas, como resultado se obtuvo una relación positiva media con un valor Rho de 0.327; lo que se percibió que el docente ante el cambio que se está dando de dictar clases de forma tradicional (presencial), está aplicando algunas herramientas tecnológicas en las clases virtuales como la plataforma zoom, estas están ayudando a mejorar las capacidades del docente, ya sea en hacer entretenida el curso, en la mejora de la comunicación verbal y no verbal con sus estudiantes, esto hizo que los maestros se adapten a los posibles escenarios difíciles.

Figura 3. Relación de aquellas H.B. y las capacidades pedagógicas del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021



Nota. Figura obtenida del procesamiento de datos en el Spss.

Interpretación:

Se pudo observar, que la figura n°3, la relación existente de la V. independiente y capacidades pedagógicas, es de una correlación positiva media, lo que se concluye es que, el docente en ocasiones no cuenta con la capacidad de solucionar el problema que se le presenta, y las está mejorando a través del pensamiento divergente, con el uso de diversos procedimientos, técnicas y métodos de solución, generando nuevas ideas y teniendo más alternativas de solución, ya que el docente tendrá esa facilidad de desarrollar estrategias que le permitan compartir mejor sus conocimientos, que mejoren el aprendizaje del estudiante, y tener un pensamiento crítico de las capacidades metodológicas que causan mucho estrés en estas clases virtuales.

El objetivo específico 3 fue, determinar si las H.B. se vinculan con la emocionalidad del docente de la institución San Martín de Porres – Huaraz

Tabla 5. Relación de las H.B. con la emocionalidad del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021

		Habilidades Blandas	Emocionalidad
Habilidades Blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,483**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Rho de Spearman Emocionalidad	Coefficiente de correlación	,483**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

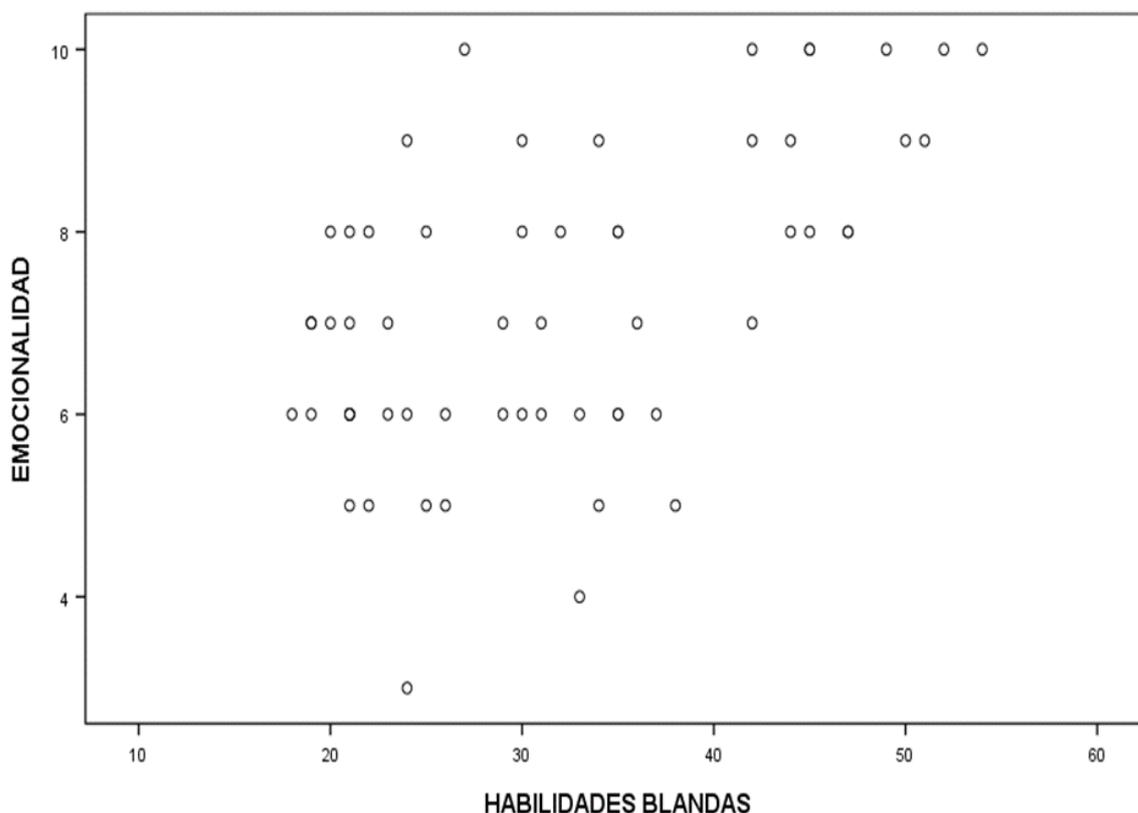
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Datos encontrados mediante el procesamiento de datos

Interpretación:

En la Tabla 5 se muestra, que si se relacionó la variable independiente (habilidades blandas), con emocionalidad de esos maestros de la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021, se obtuvo como resultado la objetividad de una correlación positiva media con un valor de Rho de 0. 483; como resultado se pudo comprobar que este tipo de habilidad (autoconsciencia emocional), hizo que el docente sea capaz de reconocer las formas en que las emociones afectan su conducta y de ese saber utilizar los valores como guía a la hora de tomar decisiones, esto induce a que los maestros puedan tener esa vocación pedagógica que este influenciada por el aprecio a la carrera que ellos están realizando, a la capacidad de actuar con justicia, realismo y humor frente a los acontecimientos que puedan presentarse dentro y fuera del trabajo remoto que se realiza en la actualidad.

Figura 4. Relación de la variable independiente (H.B) con la emocionalidad del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021



Nota. Figura obtenida del procesamiento de datos en el Spss.

Interpretación:

Se puede observar que en la figura n° 4, hay vínculo entre las (habilidades blandas) con emocionalidad de los docentes, como resultado se evidencio una correlación positiva media entre ambos ejes de estudio, es así que se puede concluir, que a una mayor implementación de este tipo de habilidad (trabajo en equipo), el docente puede trabajar con el apoyo de los demás integrantes para que así puedan compartir experiencias académicas y personales, a la vez reforzar la capacidad de relacionarse con los demás para así desarrollar cada una de las actividades sin problema alguno, para que puedan entregar un buen trabajo, esto contribuye a que el maestro canalice cada una de sus emociones de buena manera, porque tendrá apoyo de sus compañeros al momento que tenga estrés, por mucha carga de tareas o dificultades personales, lo cual ayudara a que el ambiente laboral con los estudiantes y colegas sea agradable y sin dificultades.

Según el objetivo específico 3 consistió en, determinar si existe una dependencia entre (habilidades blandas) y la dimensión (responsabilidad en el desempeño de sus funciones) de los profesores de la institución San Martín de Porres

Tabla 6. Relación de las H.B. y responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

		Habilidades Blandas	Responsabilidad
Habilidades Blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,492**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Rho de Spearman Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,492**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

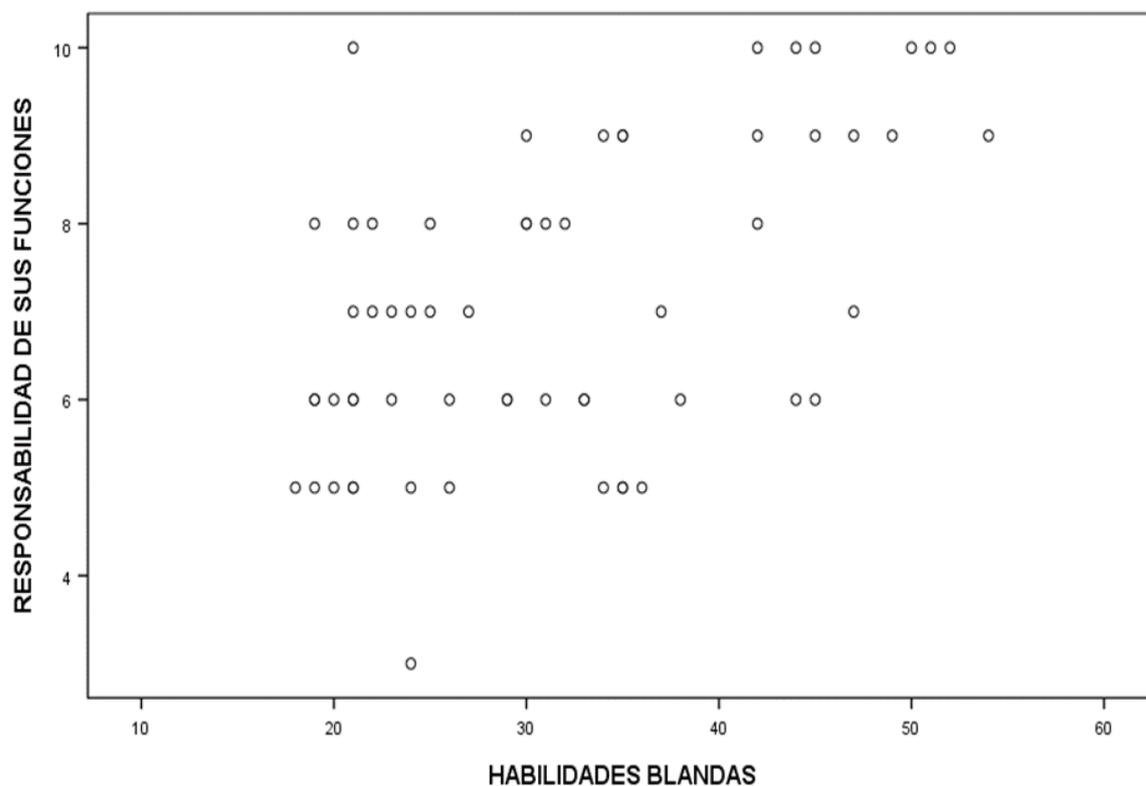
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Datos encontrados mediante el procesamiento de datos

Interpretación:

La Tabla 6 muestra que, hay vínculo entre la variante H.B y la dimensión de responsabilidad en su desempeño de sus funciones, debido a que existe correlación positiva media con el valor Rho es 0.492; esto llevo a que algunos de los docentes no están tomando en cuenta la implementación de la H.B. empatía en la institución, promoviendo y estableciendo relaciones sólidas y saludables con los demás integrantes; comprendiendo sus sentimientos de las otras personas e identificándose respectivamente con aquellas necesidades que no le permiten tener la capacidad de comprender y estar atento con sus estudiantes, para que así no perjudique a cumplir cada una de las responsabilidades que tiene el docente al momento de realizar sus funciones internas como externas en dicha institución.

Figura 5. Relación de las H.B. y responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.



Nota. Figura obtenida del procesamiento de datos en el Spss.

Interpretación:

En el Grafico 5 se muestra la relación entre la variante y cuya dimensión, demostrando una correlación positiva media, de la que se concluyó que cuanto mejor es el desarrollo de la habilidad blanda (trabajo en equipo), mayor será la colaboración en conjunto, donde al interactuar sabrán que alumno es inquieto o no ingresa a clases, de igual forma si no desarrolla las tareas encomendadas y una vez viendo eso se ve como se le podría apoyar, esto hará que el docente se vea apto en cumplir con su responsabilidad en sus funciones que se dan dentro y fuera de la institución y su rendimiento tanto del docente y del alumno ira mejorando porque trabajaran en equipo, implementando estrategias.

El objetivo específico 3 consistió en identificar el vínculo de las Habilidades blandas y la Relación interpersonal del docente en la institución de dicha investigación.

Tabla 7. Relación de las H.B. y la relación interpersonal del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

Habilidades Blandas		Relaciones Interpersonales	
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	,313*
		Sig. (bilateral)	,015
Rho de Spearman		N	60
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,313*
		Sig. (bilateral)	,015
		N	60

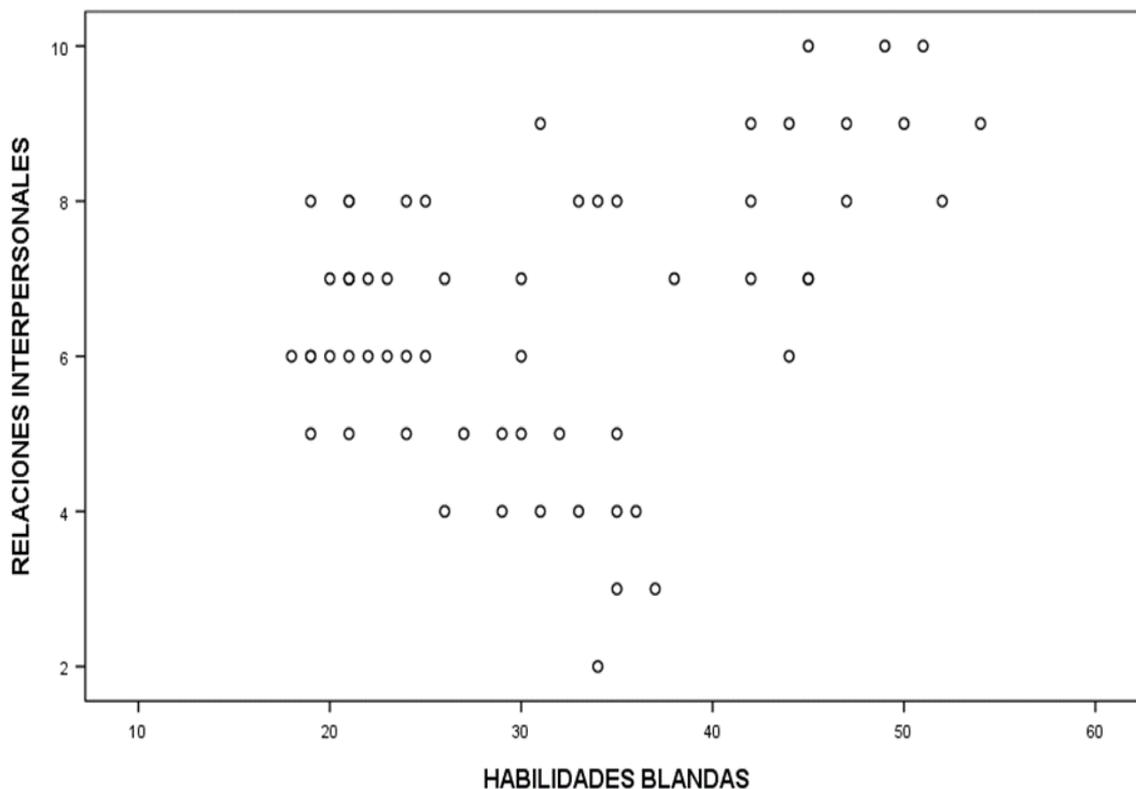
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Datos encontrados mediante el procesamiento de datos

Interpretación:

La Tabla 7 enumera la variable habilidades blandas y la dimensión relaciones interpersonales, encontrando que hay un vínculo positivo medio, con el valor Rho de 0.313, lo que demuestra que los profesores han estado en constante comunicación con los estudiantes y colegas, no sólo dentro de la clase, sino también fuera de la institución; ya que es necesario medir si el docente conoce o toma interés a los problemas personales o familiares de sus estudiantes y si contribuye en solucionarlos, ya que en la encuesta que se le presentó a los maestros mencionan que casi siempre cuentan con esa habilidad de gestionar soluciones que afecten la relación que se tiene con los estudiantes por el tema de que algunos no se pueden comunicar de manera inmediata quienes presentan algunas dificultades.

Figura 6. Relación de H.B y la relación interpersonal del profesor en la institución San Martín de Porres - Huaraz, 2021



Nota. Figura obtenida del procesamiento de datos en el Spss.

Interpretación:

La Figura 6 muestra la Relación de aquellas H.B. y la última dimensión relaciones interpersonales, donde hace mención que existe una correlación positiva media entre ambos, lo que indica que si se está mejorando y fortaleciendo la relación interpersonal, para ello fue necesario incentivar a que haya comunicación entre docentes y estudiantes para que así puedan alcanzar sus metas personales y profesionales, incorporando herramientas tecnológicas que apoyen al docente, ya que el reto es estar en constante interacción con los alumnos, aclarando sus dudas de las clases dictadas, que hará que el estudiante se desenvuelva bien y su aprendizaje no sea vea afectado.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Tabla 8. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Blandas	,124	60	,023	,922	60	,001
Desempeño Laboral	,158	60	,001	,947	60	,011

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos en SPSS

Interpretación:

Se observa en la Tabla 8, La prueba de normalidad de cuya investigación, que nos permite saber si los datos de la investigación son paramétricos o no paramétricos, y en base a esto, entender qué coeficiente de correlación se debe utilizar para contrastar la hipótesis; donde nos manifiesta que para muestras mayores a 50 se utiliza el Kolmogorov-Smirnov mediante el uso de 60 muestras para investigación, infiere que los datos pertenecen al tipo Kolmogorov-Smirnov, porque si fuera menor a 50 sería Shapiro-Wilk y cuando se observa que la sig. en las dos variables es mínimo a 0.05, resulta que estos datos no están parametrizados, por lo que además de que las variables son de naturaleza cuantitativa, por ende se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis de trabajo.

H1: Existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral del maestro en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

Ho: no existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral del maestro en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

Como ya se mostró en la tabla 1, las variables presentan una Sig. de $,000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se mostró que existe relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral del docente en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

V. DISCUSIÓN

La pandemia mundial reciente, ha provocado que las instituciones educativas se encuentren en una situación insegura, inestable e incierta, lo que las ha llevado a adaptarse a la educación 100% remoto, esto no es fácil para nadie; por eso, en determinadas situaciones se requiere un estilo o tipo de habilidad blanda, como (la empatía, trabajo en equipo, adaptabilidad, gestión de conflicto y autoconsciencia emocional), donde la directiva ayuden a cambiar, y motivar a cada uno de los miembros del equipo, promoviendo el cambio e involucrarlos en los esfuerzos para lograr las metas establecidas. Por lo tanto, al realizar la investigación, se utilizó para obtener los resultados el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que posteriormente serán comparados con los resultados de otros estudios, enfatizando que no fueron desarrollados bajo esta situación, como el COVID 19.

El objetivo general es determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021. Los resultados se muestran en la Tabla 1. Se encuentra que ambas variables presentan una correlación positiva media, con un valor Rho de 0.401; pudiendo así deducir que, en la Institución Educativa, la parte directiva fortalece este tipo de habilidades, que es repercutido en el desempeño de cada uno de los docentes; esto porque se empleó un trabajo en equipo, una comunicación asertiva con los estudiantes y colegas, que permitió una interrelación adecuada en un largo plazo, obteniendo cambios en el rendimiento del docente. Estos resultados son corroborados por el estudio de Curi (2020), quien estimó la relación de las H.B. y las relaciones interpersonales de los maestros de la institución N° 146 S.J.L. Por consiguiente el resultado obtenido de la encuesta aseguró que existe una correlación efectiva de Rho 0,689 con HB y las relaciones interpersonales. Es decir, significa que todos los aspectos de la práctica y las habilidades del maestro promueven en gran medida las relaciones interpersonales. Además, Raciti (2015) considera a las H.B como la expresión que se relaciona con la inteligencia emocional, siendo así un conjunto de características claves para resolver con éxito los principales problemas de una institución. Por otro lado, Valdés (2004) conceptualiza a la evaluación del desempeño docente como aquel proceso

estructurado en la que se obtienen datos verdaderos y confiables, con la finalidad de cerciorarse y valorar el resultado educativo que genera en los estudiantes y las capacidades que pueda desempeñar el docente. De acuerdo al resultado hallado, se evidencia una fuerte relación entre ambas variables debido a que el estudio se desarrolló en un contexto de pandemia, que por lo tanto las autoridades de la institución podían conocer de manera cercana todas las falencias que podían presentar sus docentes o que factores son los que intervienen en su desempeño laboral y eso le da lugar a actuar de manera oportuna para mejorar.

De igual forma, el primer objetivo específico, Identificar el nivel de las habilidades blandas de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021, se indicó que las habilidades blandas se hallan en un nivel bajo, como se demuestra en la tabla 2, sustentando que el 20% mencionó que la variable está en un nivel alto, 28% que se encuentra en un nivel medio y un 52% con un nivel bajo; este último nos permite inferir que los 31 maestros están de acuerdo en que las habilidades no se están aplicando en su lugar de trabajo; debido a que los directivos de la institución no les brindan las herramientas necesarias para hacer frente a los cambios actuales, entre ellos tenemos la adaptabilidad como un pensamiento positivo a la hora de realizar su trabajo remotamente, igualmente la empatía que permite comprender y ayudar a los demás, sobre todo a los estudiantes que están en constante cambio emocional, ya que reciben clases desde sus hogares. Resultados que estuvieron impugnados con la publicación de Espinoza y Gallegos (2020) quienes concluyeron que las habilidades blandas son particularmente altas con 58%, continuado del nivel medio con 37% e inmediatamente el nivel bajo con 5%; dichas derivaciones demuestran que las H.B. se hallan en un nivel alto lo que conlleva a decir que la mayoría de estudiantes que desean ser docentes poseen un alto nivel de competencia digital, tomando en consideración sus habilidades mínimas más que en su capacidad didáctica. Además, Mujica (2015) menciona que las H.B., se consideran como un beneficio de la competencia social, comunicación, etc.; esto permite que los individuos interactúen y se puedan comunicar de una forma eficaz y segura con el resto de personas, permitiendo el desarrollo personal y profesional. De acuerdo a lo mencionado en los resultados, se confirma que mientras los docentes utilicen de manera permanente sus habilidades y los

directivos de la institución las estén reforzando, podrá llegar de manera eficiente a los alumnos.

Por otro lado, el segundo objetivo específico, Identificar el nivel del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021, donde se indicó que la variante se halla en un nivel bajo, como se demuestra en la tabla 3, sustentando que el 22% mencionó que la variable está en un nivel alto, 37% que se encuentra en un nivel medio; por último, podemos decir que 25 docentes encuestados mencionan que el desempeño laboral está con un nivel bajo de 42%, esto en efecto se da porque mucho de los docentes no cuentan con capacidades pedagógicas que les permita tener una variedad de prácticas educativas que hagan más entretenidas sus clases, así mismo por la irresponsabilidad de algunos docentes respecto a su formación como profesionales, es decir muchos docentes no asistían en las capacitaciones que les brindaba el centro educativo, afectando su rendimiento. Resultado del antecedente que estuvo contrastado con el estudio de Merino (2019) su objetivo principal fue evaluar la posible relación de las variables de satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa; donde se consumó que el desempeño laboral del personal docente se halla sobre todo en un nivel medio con un 50%; cuyos datos admiten que los docentes se encuentran muy satisfechos con las gestiones realizadas por los directivos de las instituciones, que influyen de manera positiva en el ejercicio docente, lo que repercute de manera positiva en los docentes y estudiantes. Asimismo, Chiavenato (2000) define que el desempeño laboral se evalúa de manera minuciosa a cada individuo, para que de esta manera se pueda ver su potencial y su desarrollo, implementando un procedimiento para incentivar, corregir, o valorar las cualidades de un colaborador, ya que se puede identificar las disconformidades de los trabajadores. Esto infiere que los resultados que se presentaron anteriormente, nos confirman que mientras que el docente no esté motivado en su centro de trabajo, no podrá desempeñarse eficientemente y si ve que los de la dirección si se preocupan por su estado será el primero en alimentarse a ser el mejor cada día.

De acuerdo al tercer objetivo específico, determinar si existe una relación entre las habilidades blandas y las Capacidades Pedagógicas de los docentes en

la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021. Se encontró que, si existe un vínculo entre la variable y la dimensión, ya que se tiene una relación positiva considerable, con un valor Rho de 0.483, como se visualiza en la tabla 5, En relación a ello podemos decir, que al practicar las habilidades blandas en la institución educativa, se estará mejorando las capacidades pedagógicas del docente en su centro de trabajo, puesto que ayuda a mejorar la capacidad de realizar las clases, la calidad de la comunicación y la variedad de prácticas educativas entre el docente, alumnos y colegas. Estos resultados son corroborados por el estudio de De la Cruz (2017), quien en su investigación llega a la conclusión de que existe una relación fuerte y positiva entre las habilidades blandas y capacidad de planificación de los docentes de la institución, mostrando una correlación de rho 0.642, esto indica que en la institución se está practicando el uso de este tipo de H.B. y gracias a ello se puede mejorar las capacidades pedagógicas de los docentes. Entonces, un docente para que desarrolle un trabajo de calidad, es fundamental que tenga capacidades pedagógicas que le ayuden a enfrentar los diversos desafíos en su labor como docente (Valdés, 2004), en tal sentido, se puede confirmar que mientras más se enfoquen los directivos de la I.E. en implementar las capacidades pedagógicas mayor será el desempeño del docente.

En cuanto al cuarto objetivo específico, determinar si las habilidades blandas se relacionan con la emocionalidad de los docentes en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021. Como resultado se obtuvo una relación positiva media con un valor de Rho de 0.483, tal como se muestra en la tabla 5, esto conlleva a inferir que las habilidades blandas impulsan a los docentes a gestionar mejor sus emociones tanto personales como profesionales, optando una actitud neutral ante posibles escenarios de conflictos o problemas educativos con los estudiantes, padres de familia y hasta colegas, en muchos casos con una actitud de justicia, realismo y si es necesario de humor, estos datos son comparando con los resultados la investigación de Curi (2020), quien estimo con un coeficiente de spearman de 0.612, que si existe una relación positiva entre la variable habilidades blandas y la dimensión afecto entre docentes y estudiantes. Por lo tanto, si el docente tiene las H.B. adecuadas, podrá desarrollar su aspecto emocional en sus relaciones interpersonales que más adelante repercutirá de forma positiva en la

práctica docente y en la comunidad educativa. Así lo sostiene el autor Valdés (2004) quien alude que los procesos, estados y sentimientos emocionales provienen de diferentes factores tanto internos como externos. Bajo lo referido anteriormente se puede confirmar que la emocionalidad es significativa en la vocación pedagógica del docente ya que le permite conducirse de forma profesional en la institución educativa.

En cuanto al quinto objetivo específico, identificar la relación entre las habilidades blandas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021. Se pudo encontrar una correlación positiva media con un valor Rho de 0.492 entre ambas variables, tal como se muestra en la tabla 6. Esto quiere decir que, si se desea que los docentes logren cumplir con sus responsabilidades y funciones dentro del colegio de estudio, es necesario requerir el apoyo por parte de las autoridades de dicha institución, sea con capacitaciones permanentes que le permitan al docente tener un grado de formación más completa, para que de esa manera pueda cumplir con los objetivos tanto personales como organizacionales. Estos datos fueron comparados con los resultados de Huánuco (2019), donde se muestra una relación entre las Habilidades blandas y la participación para la gestión de la escuela con un coeficiente de 0.609, resultando una correlación positiva considerable, lo que representa que los docentes deben tener una participación más activa en la gestión del centro educativo y contribuir en la mejora de la calidad formativa. Asimismo, la responsabilidad debe ser visto como acciones que orienten al docente a ser puntual en su centro de labor, como también en sus funciones y para regir su conducta en el cumplimiento de las normas del centro educativo Valdés (2004). Dado a lo expuesto podemos decir que cuanto mayor incluyamos a los docentes en las actividades que realiza la institución, su compromiso y responsabilidad con sus estudiantes será superior.

En cuanto al sexto objetivo específico, identificar si las habilidades blandas se relacionan las relaciones interpersonales del docente de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021. Como se puede visualizar en la tabla 7 se obtuvo un valor calculado de 0.313 con una relación positiva media, lo que conlleva a deducir que al desarrollar las habilidades blandas de los docentes, estos sienten mayor

involucramiento tanto con los estudiantes como con sus colegas, sumando así una mayor comunicación y confianza que a largo plazo le permitirá trabajar eficientemente y mejorar sus relaciones interpersonales, los resultados del estudio son similares a los obtenidos por Candia (2020), que obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.333, con una relación positiva media entre la variable habilidades blandas y la dimensión relaciones interpersonales por medio del respeto mutuo, la estimación, las cuales inciden significativamente en el desempeño laboral. El autor Valdés (2004) hace énfasis en la importancia de las relaciones interpersonales en el entorno educativo y social, por ello se confirma que las relaciones interpersonales causan un efecto positivo en el desarrollo personal de docente y del estudiante.

VI. CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos en la elaboración de la investigación y la discusión realizada de los objetivos (general y específicos), se llegó a las siguientes conclusiones.

1. Se determinó la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres – Huaraz, 2021, por medio de los resultados obtenidos, se deduce que, si hay relación positiva media con un valor de Rho de Spearman 0.401 y con un nivel de significancia de 0,001, afirmando que se acepta la hipótesis alterna y se anula la otra hipótesis. Por ello, dentro de la Institución Educativa, la parte directiva fortalece este tipo de habilidades, que es repercutido en el desempeño de cada uno de los docentes; esto porque se empleó un trabajo en equipo, una comunicación asertiva con los estudiantes y colegas, que permitió una interrelación adecuada en un largo plazo, obteniendo cambios en el rendimiento del docente.
2. Se identificó el nivel de las habilidades blandas de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres – Huaraz, 2021, los hallazgos encontrados indicaron que el total de los 60 docentes encuestados, solo el 20% mencionó que la variable está en un nivel alto, 28% que se encuentra en un nivel medio y un 52% con un nivel bajo; este último nos permite inferir que los 31 maestros están de acuerdo en que las habilidades no se están aplicando en su lugar de trabajo; debido a que los directivos de la institución no les brindan las herramientas necesarias para hacer frente a los cambios actuales, entre ellos tenemos la adaptabilidad como un pensamiento positivo a la hora de realizar su trabajo remotamente, igualmente la empatía que permite comprender y ayudar a los demás, sobre todo a los estudiantes que están en constante cambio emocional, ya que reciben clases desde sus hogares.
3. Se identificó el nivel del desempeño laboral de los docentes en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021; donde se halló que el 22% de docentes consideran que esta variable se encuentra en un nivel alto; lo que conlleva a deducir, que solo 13 de los docentes consideran que su nivel de productividad es el adecuado esto podría deberse a que esta minoría de profesores logró adaptarse a las clases virtuales, sea porque ya estuvieron familiarizados con las

herramientas tecnológicas que contribuían a su desarrollo de sus clases; por otro lado el 37% revelaron que su nivel de desempeño laboral se encuentra en un nivel intermedio, esto porque presentaron ciertas dificultades en la adaptabilidad en la nueva metodología de enseñanza, por último un 42% de los docentes considera que su nivel de desempeño laboral es relativamente bajo, esto debido a que muchos de ellos no cuenta con capacidades académicas y tecnológicas para este nuevo cambio en la educación.

4. Se determinó que existe una relación entre las habilidades blandas con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P san Martín de Porres, Huaraz – 2021; donde hubo un grado de correlación positiva media con la primera dimensión (Capacidades pedagógicas) de 0.327. Así mismo con la segunda dimensión (emocionalidad) con un valor de Rho de 0.483 y la tercera dimensión (responsabilidad en el desempeño de sus funciones) se evidencian un grado de correlación de 0.492, por último, la dimensión (relaciones interpersonales) que tiene una relación positiva media de 0.313. Esto expresa que cuanto mayor se desarrollen estas habilidades blandas, mejor será la productividad del docente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda a la directora que siga fortaleciendo este tipo de habilidad dentro de la institución que está a cargo, mediante herramientas que ayuden a seguir comunicándose con los demás (estudiantes y colegas), como es el manejo del contacto visual, postura corporal, gestos y el uso de aplicativos móviles; y así realizar un excelente trabajo.
2. Se les sugiere a los docentes como a la directora que sigan utilizando esas (plataformas, diapositivas, móviles activos) que les ayude adaptarse frente a adversidades que se les presente, de igual forma al momento de realizar las clases por las plataformas virtuales ser un poco considerados y empáticos con los alumnos, porque este cambio afecta a todos; realizando todo ello se obtendrá un buen resultado con cada uno de los maestros de la institución, asegurando de esa manera de elevar el nivel bajo y estar en un nivel alto, demostrando que poco a poco se han ido utilizando las habilidades blandas que les han ayudado a ser un buen profesional.
3. Se aconseja a los directivos de la I.E.P San Martín de Porres Huaraz, que realicen talleres constantes a cerca del desarrollo de las habilidades blandas para sus docentes con la finalidad de mejorar sus competencias educativas, para que de esa forma puedan afrontar los desafíos que se puedan presentar en el ámbito educativo, así mismo se debe contar con asistencia psicológica que contribuya en la gestión de sus emociones.
4. Se recomienda realizar evaluaciones de desempeño a los docentes de la I.E.P San Martín de Porres, Huaraz, con el objetivo de verificar el cumplimiento correcto de sus funciones, empleando en sus criterios a las habilidades blandas y duras, de tal manera que ayude también al docente a conocer y reevaluar sus actitudes y aptitudes que está empleando en su labor académico, y que en posterior tiempo le permitan generar estrategias para brindar una educación de calidad.

REFERENCIAS

- ADNPolítico.(2018,june11).ADNPolítico.<https://politica.expansion.mx/mexico/2018/06/11/cuanto-aporta-mexico-a-la-educacion-de-sus-ninos>
- Alles, M. (2016). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula entre docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz, 2017*. Artículo científico. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21803/Barr%
c3%b3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21803/Barr%c3%b3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- BBC New Mundo (2018). *National Survey to Teachers Facing. Challenges for Distance Education*. Mexico: Debate.
- Campos, M. y Ruesta, S. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarmey*. (Artículo científico). Universidad Privada Cesar Vallejo de Chimbote, Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28669/Ruesta_CSE-
Campos_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28669/Ruesta_CSE-Campos_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2014). *Cientific investigation methodology*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2000). *Human resources management*. Bogotá. Colombia. Mcgrawhill
- Chiavenato, I. (2009), *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. Ciudad de México, México. McGraw-Hill
- Coronado, M. (2019). *Habilidades blandas y la Práctica docente en Instituciones Educativas de la RED N° 06 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019*. (Artículo científico). Universidad Privada Cesar Vallejo de Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3221655>

Curi, V. (2020). *Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 146 S.J.L, 2020*. (Artículo científico). Universidad Privada Cesar Vallejo de Lima, Perú. Recuperado de: https://.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47680/Curi_MVSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De la Cruz, E. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa N° 89002, Chimbote*. (Artículo científico). Universidad Privada Cesar Vallejo de Chimbote, Perú. Recuperado de: https://ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27735/delacruz_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, P. (2020). *Nuevo informe de la UNESCO sobre educación de adultos - Observatorio de Innovación Educativa*. Recuperado de: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/informe-unesco-educacion-de-adultos>

El Comercio. (13 de noviembre de 2016). *¿Por qué es clave enfrentar el déficit de habilidades blandas?: El Comercio*. Obtenido de El Comercio Web site: <https://elcomercio.pe/economia/opinion/clave-enfrentar-deficit-habilidades-blandas-400037-noticia/>

Engagement y agotamiento docente | Fundación Chile. (2020, August 27). Fundación Chile. <https://fch.cl/noticias/engagement-y-agotamiento-docente-que-energiza-y-agota-a-los-profesores-en-contexto-pandemia/>

Espinoza, E., Tinoco, W. & Sánchez, X. (2017). *Characteristics of the teacher of the 21st century*. Artículo científico. Dialnet, ISSN-e 1817-9088, Vol. 14, N°. 43, 2017. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6210816>

Espinoza, M. y Gallegos, D. (2020). *Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador*. Espacios, 41(23), 111-118. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>

Esteve, F. Gisbert, M y Lázaro, J. (2016). *The digital competence of future teachers, ¿how do current education students see themselves?* Redalyc.org, 55(2),

44-49 <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333346580004.pdf>

Fernández, Sotolongo y Martínez (2016). *Performance Assessment by Competencies: Perceptions of Teachers and Students in Higher Education*. Revista de formación Universitaria. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v9n5/art03.pdf>

Guzmán, J. (2016). *¿What and how to evaluate teaching performance? A proposal based on the factors that favor learning*. Revista de formación Universitaria. Recuperado de: <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (3ª Edición). México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Huanaco, K. (2019). *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.- 2019*. Artículo Científico. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37022/Huanaco_CK.p

Kayii, E., y Obulord, O. (2020). *Teachers' Perception toward the Integration of Soft Skills in Teaching Business Studies in Secondary Schools in Rivers State*. ResearchGate, 2(1), 42-46. https://www.researchgate.net/publication/342625563_Teachers'_Perception_toward_the_Integration_of_Soft_Skills_in_Teaching_Business_Studies_in_Secondary_Schools_in_Rivers_State

Lavilles, H. y Robles, A. (2017), *Eachers' soft skills proiciency level and schoolperformance of selected schools in Sultan KudaratDivision*, 3(1), 20-24.

Artículo Científico.

Mejía, D. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del instituto ESSUMIN, Trujillo*. (Artículo Científico). Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17562/mejia_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Méndez, M. Peña, J., (2007). *Manual Práctico para el diseño de la Escala de Likert*. México UANL/Trillas

Merino, C. (2019). *Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa Particular Sofos – Guayaquil, 2019* (Artículo Científico). universidad Cesar vallejo, sofes. Guayaquil.

Minedu. (2017). *Framework of good teaching performance*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempenodocente.pdf>

Mujica, L. J. (2015). *¿What are soft skills and how do you learn them?*Lima: MBA Recuperado de: <http://noticias.universia.com.ar/practicaseempleo/noticia/2016/05/26/1140135/habilidades-blandas-tandemandadas.htm>

Naranjo, A. (2019). *La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual*. Revista Pensamiento Académico de la Universidad UNIACC. Vol. 2Núm. 1. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/337016139_La_importancia_de_las_habilidades_blandas_para_la_docencia_universitaria_en_el_contexto_actual

Ochoa, C. (2015). *El muestreo: qué es y porqué funciona*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/328958527/Muestreo-Ochoa-2015>

Paredes, L. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari, Áncash*. (Artículo Científico). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12016/paredes_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pumacayo, R. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa*. (Artículo Científico). Universidad nacional San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8512/EDMpuquri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Raciti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. EUROsocial programa para la cohesión social en américa latina, N° 34, Edición no venal. Recuperado de <http://sia.eurosocialii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>

Rivers, P. (2019). *A grounded theory model for the soft skills development of community college students*. (Artículo Científico). Ferris State University, Michigan, EEUU. Recuperado de: <http://fir.ferris.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/2323/6446/ParkerDissertationC6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. y Judge, T. (2009), *Comportamiento organizacional*. Ciudad de México, México. McGraw-Hill https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rodríguez, J., Rodríguez, S., y Fuerte, L. (2021). *Soft skills and teacher performance at the higher level of education*. Artículo Científico. EBSCO. Perú. Recuperado de: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1038>

Sánchez, O, Amar, R., y Triadú, J. (2018). Soft skills: necessary for the integral formation of the university student. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5, 1-18. Recuperado de: <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/144/111>

Silva, J. (2016). *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa*. Perú.

UNESCO (2019). *Docentes de tercer y sexto grado en América Latina y el Caribe: características, percepciones y relación con el aprendizaje de los estudiantes* (Artículo Científico). Chile: UNESCO recuperado de: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/docentes-tercer-sexto-grado-LAC.pdf>

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación. la habana: pueblo y educación.* Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6210816>

Werther, W. y Davis, K (2008)", *Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas.* Ciudad de México, México. McGraw-Hill <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable “habilidades blandas”

Tabla 9. Matriz de operacionalización de la variable: Habilidades Blandas.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades Blandas	Raciti (2015) considera a las habilidades blandas como el término que se relaciona con la inteligencia emocional, siendo así un conjunto de características claves para resolver con éxito los principales problemas, teniendo capacidad de reconocer y manejar sus propios sentimientos; motivar y monitorear las relaciones interpersonales e intrapersonales, que sean aplicables en los lugares de trabajo y las instituciones, centrándose en la predicción del trabajo excelente (p.44).	La variante se cuantificó mediante las calificaciones obtenidas del instrumento “cuestionario”, teniendo una escala ordinal de los educadores de dicho colegio, específicamente de la institución educativa San Martín de Porres, teniendo en cuenta como dimensiones de la autoconsciencia emocional, trabajo en equipo, adaptabilidad, empatía y gestión de conflictos.	autoconsciencia emocional	-Habilidad de reconocer sus peculiares emociones -Desempeño emocional	Ordinal. Escala tipo Likert. Alternativas de respuesta: Nunca. Casi nunca. Algunas veces Casi siempre Siempre
			trabajo en equipo	-Capacidad apoyar a los demás -Capacidad de considerar la idea del otro integrante.	
			adaptabilidad	-habilidad de mantenerse flexible para dirigir el cambio. -habilidad de tener un pensamiento positivo	
			empatía	-habilidad de comprender los sentimientos de los demás -habilidad de escuchar a los demás y ayudar.	
			gestión de conflictos	-Detecta e investiga las causas del problema. -Presenta soluciones ante el conflicto. -Ejecuta la decisión que ha considerado ante el conflicto.	

Fuente: Elaboración propia

Variable “Desempeño Laboral”

Tabla 10. Matriz de operacionalización Variable: Desempeño Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Según Valdés (2004), define a la evaluación del desempeño docente como aquel proceso estructurado en la que se obtienen datos verdaderos y confiables, con la finalidad de cerciorarse y valorar el resultado educativo que genera en los estudiantes, las capacidades que pueda desempeñar el docente.	Esta variable se midió mediante las calificaciones obtenidas del instrumento del cuestionario, teniendo una escala ordinal de los docentes de dicho colegio, específicamente de la I.E.P San Martin de Porres. Donde se tuvo en cuenta cinco dimensiones los cuales son: productividad laboral, capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, y las relaciones interpersonales, a lo que coopero en la obtención de los objetivos de la investigación.	capacidades pedagógicas	- Capacidad de hacer entretenida el curso. - Calidad de su comunicación verbal y no verbal. - Utilización de variedad de prácticas educativas.	Ordinal. Escala tipo Likert. Alternativas de respuesta: Nunca. Casi nunca. Algunas veces Casi siempre Siempre
			Emocionalidad	- Vocación pedagógica. -Capacidad de actuar con justicia, realismo y humor.	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	- Cumplimiento del trabajo remoto. - Grado de formación capacitación permanente.	
			Relaciones Interpersonales	- Relaciones con los estudiantes educativos. - Relaciones con el personal institucional.	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2: Matriz de Consistencia.

Tabla 11. Matriz de consistencia.

TITULO: Habilidades Blandas y “Desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres – Huaraz					
AUTORES: Chavez Espinoza, Veronica Lizbeth y Cordova Corpus, Briggitt Mirian					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable 1: Habilidades blandas		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres Huaraz, 2021?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.	Hipótesis general Existe una relación directa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.	Autoconsciencia emocional	- Habilidad de reconocer sus peculiares emociones. - Desempeño emocional.	1,2
			Trabajo en equipo	- Capacidad apoyar a los demás. -Capacidad de considerar la idea del otro integrante.	3,4
			Adaptabilidad	-habilidad de mantenerse flexible para dirigir el cambio. -habilidad de tener un pensamiento positivo.	5,6
			Empatía	- habilidad de comprender los sentimientos de los demás - habilidad de escuchar a los demás y ayudar.	7,8
			Gestión de conflictos	-Detecta e investiga las causas del problema. -Presenta soluciones ante el conflicto. -Ejecuta la decisión que ha considerado ante el conflicto.	9,10,11

	Objetivos Específicos		Variable 2: Desempeño laboral		
	Identificar en qué nivel de las habilidades blandas de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021		Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Identificar el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021		Capacidades Pedagógicas	- Capacidad de hacer entretenida el curso. - Calidad de su comunicación verbal y no verbal. - Utilización de variedad de prácticas educativas.	1,2,3
	Determinar si existe una relación entre las habilidades blandas y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021		Emocionalidad	- Vocación pedagógica. - Capacidad de actuar con justicia, realismo y humor.	4,5
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	- Cumplimiento del trabajo remoto. - Grado de formación y capacitación permanente.	6,7
		Relaciones Interpersonales	- Relaciones con los estudiantes educativos. - Relaciones con el personal institucional.	8,9	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICAS A UTILIZAR		
TIPO: Aplicable y no experimental, cuantitativo.	La población y muestra es de 60 maestros de la I.E.	La encuesta y el cuestionario	DESCRIPTIVA (Tablas y figuras)		

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3: Instrumento de Recolección de Datos de las dos variables

ENCUESTA SOBRE: LAS HABILIDADES BLANDAS

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres – Huaraz, 2021.

Instrucciones: El cuestionario posee 11 preguntas, cuyas respuestas serán anónimas, es importante que responda con sinceridad. Marque con una (X) la respuesta que usted considere más conveniente.

Sexo: V () M ()

Cuyas alternativas son las siguientes:

Escala de Likert	Significado
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Autoconsciencia emocional					
1. ¿Cree que al reconocer sus errores mejora la relación con sus colegas y estudiantes?					
2. ¿Desde su punto de vista las emociones positivas mejoran el desempeño del estudiante?					
Dimensión 2: Trabajo en equipo					
3. ¿Usted brinda apoyo inmediato a sus estudiantes cuándo lo necesitan?					
4. ¿Usted toma en cuenta las opiniones de sus colegas cuando realizan las actividades en equipo?					
Dimensión 3: Adaptabilidad					
5. ¿Posee la habilidad de adecuarse a los cambios que suceden en su entorno?					
6. ¿Piensa que las herramientas tecnológicas ayudan al docente en sus clases a distancia?					
Dimensión 4: Empatía					
7. ¿A usted le importa los sentimientos de sus colegas y estudiantes?					
8. ¿Su persona presta atención cuando el estudiante le expresa sus sentimientos?					
Dimensión 5: Gestión de conflictos					
9. ¿Detecta con facilidad las causas de algún problema dentro del centro educativo?					
10. ¿Propone soluciones cuando existe algún conflicto entre sus colegas?					
11. ¿Desde su perspectiva usted recibe de buena manera las decisiones tomadas para solucionar el conflicto?					

ENCUESTA SOBRE: DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres – Huaraz, 2021.

Instrucciones: El cuestionario posee 9 preguntas, cuyas respuestas serán anónimas, es importante que responda con sinceridad. Marque con una (X) la respuesta que usted considere más conveniente.

Sexo: V () M ()

Cuyas alternativas son las siguientes:

Escala de Likert	Significado
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidades pedagógicas					
1. ¿Siente que posee la capacidad de hacer entretenida sus clases virtuales?					
2. ¿Considera que la comunicación verbal y no verbal es fundamental en la enseñanza de los estudiantes?					
3. ¿Utiliza medios de enseñanza (videos multimedia, juegos, maquetas, laminas, etc.) para ayudar en el aprendizaje de sus estudiantes?					
Dimensión 2: Emocionalidad					
4. ¿Domina sus emociones negativas cuando interactúa con sus estudiantes?					
5. ¿Según su criterio es justo al momento de revisar las tareas encomendadas a sus estudiantes?					
Dimensión 3: Responsabilidad					
6. ¿Su persona ingresa puntualmente a las sesiones virtuales sincrónicas?					

7. ¿Usted asiste a las capacitaciones o talleres que brinda el centro educativo?					
Dimensión 4: Relaciones interpersonales					
8. ¿Considera que tiene una buena relación con sus estudiantes?					
9. ¿Usted realiza actividades que ayuden a fortalecer la relación con sus colegas?					

ANEXO 4: Base de datos de la muestra piloto

V	HABILIDADES BLANDAS											DESEMPEÑO LABORAL								
	D1		D2		D3		D4		D5			D6			D7		D8		D9	
P	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E2	3	3	3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3
E3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
E4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
E5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	2	5	1
E6	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
E7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	1	5	2
E8	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
E9	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	2
E10	1	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4
E11	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3
E12	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	2	3
E13	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
E14	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	4	2	4	3	4	5	5	3	4
E15	2	4	2	2	4	2	2	3	2	1	2	4	3	5	2	4	3	2	4	3

ANEXO 5: Base de datos

V	HABILIDADES BLANDAS											DESEMPEÑO LABORAL								
D	D1		D2		D3		D4		D5			D6			D7		D8		D9	
P	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E2	3	3	3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3
E3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
E4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
E5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	2	5	1
E6	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
E7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	1	5	2
E8	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
E9	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	2
E10	1	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4
E11	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3
E12	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	2	3
E13	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
E14	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	4	2	4	3	4	5	5	3	4
E15	2	4	2	2	4	2	2	3	2	1	2	4	3	5	2	4	3	2	4	3
E16	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4
E17	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	5	3	2	4	4
E18	4	5	4	5	4	5	5	4	1	1	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
E19	5	4	5	5	5	4	5	5	2	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
E20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E21	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
E22	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3	5	5	4	2	1
E23	2	3	5	2	2	1	4	2	1	4	5	3	5	1	2	5	4	2	2	2
E24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
E25	2	2	3	2	5	2	4	3	2	2	2	4	2	5	5	2	4	2	2	2
E26	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3
E27	2	4	2	4	4	4	2	5	2	1	4	1	3	4	3	2	2	3	5	3
E28	2	3	1	4	2	2	2	2	2	4	3	1	2	3	5	5	5	2	3	2
E29	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
E30	2	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	4	2	4	4
E31	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	4	4	4	2	4	2	3	3	3
E32	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	4	4	2	4	4	3
E33	2	2	1	4	2	1	3	2	2	2	2	4	4	2	4	3	4	3	4	2
E34	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	4	4	2	4	2	2	4	5	3
E35	1	2	2	4	3	4	2	1	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	2
E36	2	2	1	1	1	2	3	2	3	1	1	4	2	4	3	4	2	3	2	4
E37	2	1	2	3	1	2	4	2	3	2	1	5	4	3	2	4	2	4	3	4
E38	3	1	2	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	4	4	2	3	4	3	2
E39	3	2	2	4	2	5	4	2	1	4	4	1	4	5	2	4	4	2	5	3
E40	2	4	2	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	5	4
E41	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	2	1	3	2	2	4	5	4	4	4
E42	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	4	4	5	3	3	3
E43	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	1
E44	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E45	4	2	4	2	4	2	4	1	4	5	4	1	2	2	5	2	3	2	2	2
E46	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	4	3
E47	4	4	3	4	4	4	2	2	1	2	4	1	1	2	5	4	5	4	1	1
E48	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	3	4	5	3	2	4	4	4	5	2
E49	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	4	4	3	2	4	2	3	5	2
E50	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5

E51	2	3	2	3	4	2	1	3	1	2	1	4	2	3	2	1	1	2	3	3
E52	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	4	4	3	2	5	2	3	4	2
E53	2	1	3	2	2	3	1	2	1	3	2	5	2	4	2	3	4	4	3	4
E54	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	4	5	2	2	3	2	4	2	4
E55	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	4	4	2	3	4	2	4	2	4
E56	2	1	2	1	2	3	4	1	2	2	1	4	2	3	4	2	3	4	3	2
E57	2	4	3	2	4	2	4	3	2	1	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2
E58	2	5	2	2	2	4	4	4	2	5	3	2	3	3	4	4	3	2	1	4
E59	2	4	3	3	4	1	3	2	1	4	2	2	4	4	4	2	4	2	3	2
E60	4	4	2	1	4	4	2	1	3	5	5	3	3	5	2	4	2	3	2	2

ANEXO 6: Validación por juicio de Expertos

Tabla 12. Validación por juicio de Expertos

		Categoría	N	Prop. Observada	Prop. de Prueba	Significación exacta (bilateral)
JUEZ1	Grupo1	Si	40	1.00	.50	<.001
	Total		40	1.00		
JUEZ2	Grupo1	Si	40	1.00	.50	<.001
	Total		40	1.00		
JUEZ3	Grupo1	Si	40	1.00	.50	<.001
	Total		40	1.00		

Fuente: SPSS.

ANEXO 7: Alfa de Cronbach.

Tabla 13. Confiabilidad del cuestionario de Habilidades Blandas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.863	11

Fuente: SPSS.

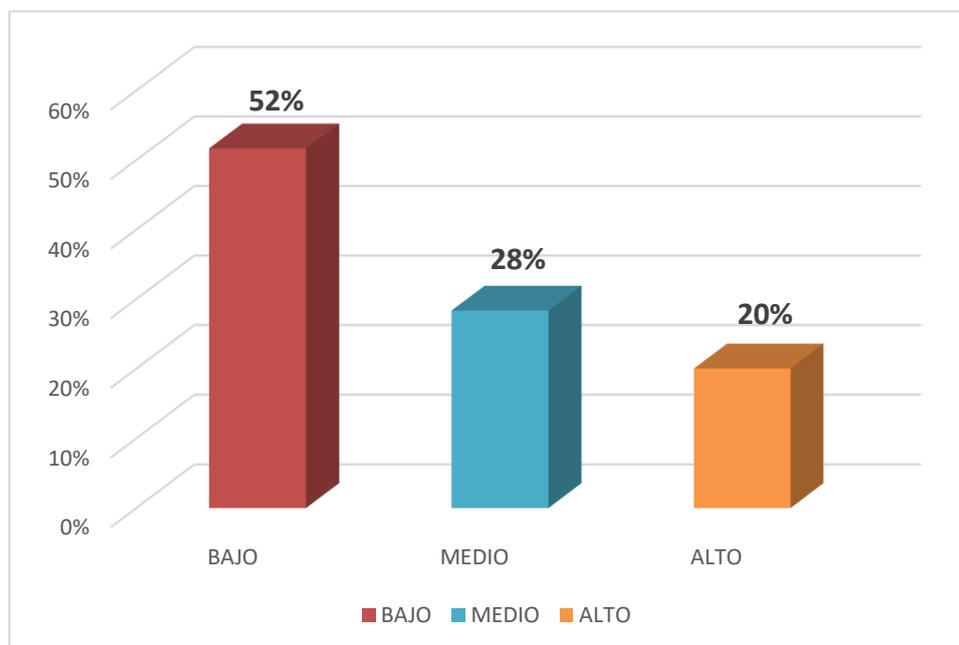
Tabla 14. Confiabilidad del cuestionario de Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.938	9

Fuente: SPSS.

ANEXO 8: Figuras de los resultados obtenidos del cuestionario

Figura 7. Nivel de las habilidades blandas de los docentes dentro de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021

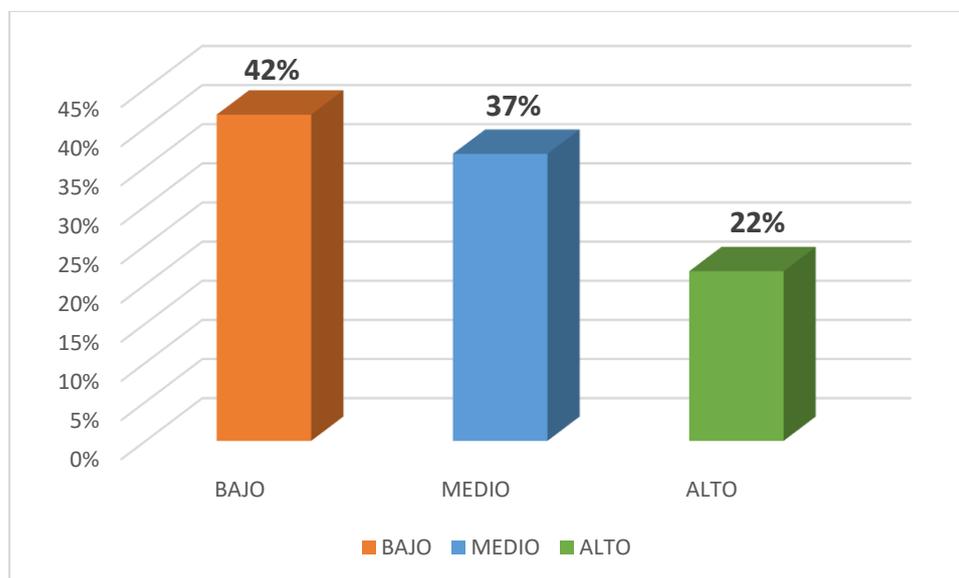


Nota. Figura obtenida del procesamiento de datos en el Spss

Interpretación:

Como se observa en la Figura 3, las habilidades blandas se encuentran en un nivel relativamente bajo dentro de la Institución, donde un 52% de los docentes cree que este resultado es correcto, el 28% de los docentes cree que esta variable está en un nivel promedio y en un nivel alto solo el 20%. Por lo tanto, la mayoría de los profesores desconocen que se está aplicando estas habilidades.

Figura 8. Nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021



Nota. Figura obtenida del procesamiento de datos en el Spss

Interpretación:

Como se observa en la Figura 4, el desempeño laboral del docente se encuentra en un nivel relativamente bajo dentro de la Institución, donde un 42% de los docentes cree que este resultado es correcto, el 37% de los docentes cree que esta variable está en un nivel promedio y en un nivel alto solo el 22%. Por lo tanto, la mayoría de los profesores desconocen que se está aplicando algunas habilidades para mejorar así su desempeño.

ANEXO 9: Validación de Instrumentos

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Dr. En Administración Ramos Flores, Francisco Alexandro

Docente de la carrera profesional de Administración

CHAVEZ ESPINOZA, Veronica Lizbeth identificada con DNI N° 72151207 y CORDOVA CORPUS, Briggitt Mirian con DNI N° 71391479 estudiantes del X ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de tesis titulado: “Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres – Huaraz”. En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

Elementos principales de plan de investigación.

Guía de validez de contenido.

Ficha de validación del instrumento (Juicio de Expertos).

Resultado de la validación del instrumento.

Cuadro del cuestionario de las dos variables.

Huaraz, 04 de mayo de 2021



Chávez Espinoza, Verónica
DNI N° 72151207



Cordova Corpus, Briggitt
DNI N° 71391479

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

TÍTULO: “Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres - Huaraz, 2021”.

PROBLEMA:

PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres Huaraz, 2021?

HIPÓTESIS

HIPÓTESIS DE TRABAJO

Existe una relación directa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Identificar en qué nivel de las habilidades blandas de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.
- 2.- Identificar el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.
- 3.- Determinar si existe una relación entre las habilidades blandas y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se considerará una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, cuyo diseño será el NO EXPERIMENTAL de corte transversal, de un nivel de investigación Correlacional.

GUÍA PARA FICHA DE VALIDACION DEL EXPERTO

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.

Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.

Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto: Ramos Flores Francisco Alexandro.

Grado Académico: Doctor en Administración.

Institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego.

Dirección: Sector Norte, Parcela 03 (carretera a, Los Ejidos), Piura.

Teléfono: 944991555. **Email:** alexandro_ramosf@hotmail.com.

Autor (es) del Instrumento: - Chávez Espinoza Verónica Lizbeth.

- Cordova Corpus Briggitt Mirian.

II.. - ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
HABI	Autoconsciencia Emocional	Habilidad de reconocer sus peculiares emociones	¿Reconoce sus emociones ante situaciones complicadas?						X		X		X		X			
			¿Cree que al reconocer sus errores mejora la relación con sus colegas y estudiantes?						X		X		X		X			
		Desempeño emocional	¿Apoya a sus colegas, cuando presentan problemas personales?							X		X		X		X		
			¿Desde su punto de vista las emociones positivas mejoran el desempeño del estudiante?							X		X		X		X		
		Capacidad apoyar a los demás	¿Cree que es importante apoyar a sus demás colegas en la práctica educativa?							X		X		X		X		

Trabajo en equipo		¿Usted brinda apoyo inmediato a sus estudiantes cuándo lo necesitan?						X	X	X	X		
	Capacidad de considerar la idea del otro integrante	¿Usted toma en cuenta las opiniones de sus colegas cuando realizan las actividades en equipo?						X	X	X	X		
		¿Colabora con las actividades establecidas por la institución (capacitaciones, talleres, etc.)?						X	X	X	X		
Adaptabilidad	Habilidad de mantenerse flexible para dirigir el cambio.	¿Se adecua a los cambios que suceden en su entorno?						X	X	X	X		
		¿Cree que los cambios del trabajo remoto afectan la relación con sus estudiantes?						X	X	X	X		
	Habilidad de tener un pensamiento positivo	¿Cree las herramientas tecnológicas ayudan al docente en sus clases a distancia?						X	X	X	X		
		¿Cree que los estudiantes se sienten a gustos recibiendo sus clases en casa?						X	X	X	X		
Empatía	Habilidad de comprender	¿A usted le importa los sentimientos de sus colegas y estudiantes?						X	X	X	X		

	los sentimientos de los demás	¿Descubre con facilidad el estado de ánimo de los estudiantes y trata de animarlos?						X	X	X	X			
	Habilidad de escuchar a los demás y ayudar	¿Presta atención cuando su estudiante le expresa sus sentimientos?						X	X	X	X			
		¿Escucha y apoya a los demás en situaciones difíciles?						X	X	X	X			
Gestión de conflictos	Detecta e investiga las causas del problema	¿Detecta con facilidad las causas de algún problema dentro del centro educativo?						X	X	X	X			
		¿Ante algún conflicto se controla y mantiene la serenidad?						X	X	X	X			
	Presenta Soluciones ante el conflicto.	¿Propone soluciones cuando existe algún conflicto entre sus colegas?							X	X	X	X		
		¿Posee una actitud neutral ante algún conflicto?							X	X	X	X		
	Ejecuta la decisión que ha considerado ante el conflicto.	¿Recibe de buena manera las decisiones tomadas para solucionar el conflicto?							X	X	X	X		
		¿Admite los errores cometidos y pide disculpas?							X	X	X	X		

DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

		directivos de la institución educativa?																
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Cumplimiento del trabajo remoto	¿La institución educativa cumple con las normas que encomendó MINEDU para el trabajo remoto?							X		X		X		X			
		¿Usted ingresa puntualmente a las sesiones virtuales sincrónicas?							X		X		X		X			
	Grado de formación y capacitación permanente	¿Usted asiste a las capacitaciones o talleres que brinda el centro educativo?								X		X		X		X		
		¿Usted siente que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?								X		X		X		X		
Relaciones Interpersonales	Relaciones con los estudiantes educativos	¿Considera que tiene una buena relación con sus estudiantes?							X		X		X		X			
		¿Se preocupa por los problemas familiares o personales de sus estudiantes?							X		X		X		X			
	Relaciones con el personal institucional	¿Considera que tiene una buena relación con sus colegas y directivos del centro educativo?								X		X		X		X		
		¿Usted realiza actividades que ayuden a fortalecer la relación con sus colegas?								X		X		X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres – Huaraz, 2021.

OBJETIVO:

Recopilar información sobre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres – Huaraz, 2021.

DIRIGIDO A:

A los docentes de la institución educativa San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: marcar con una (X)

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RAMOS FLORES, FRANCISCO ALEXANDRO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.



DNI: N°32982571

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. En Educación Changano Marroquín, Giuseppe Antognino.

Maestro en Educación con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

CHAVEZ ESPINOZA, Veronica Lizbeth identificada con DNI N° 72151207 y CORDOVA CORPUS, Brigitt Mirian con DNI N° 71391479 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de tesis titulado: “Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres – Huaraz”. En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

Elementos principales de plan de investigación.

Guía de validez de contenido.

Ficha de validación del instrumento (Juicio de Expertos).

Resultado de la validación del instrumento.

Cuadro del cuestionario de las dos variables.

Huaraz, 04 de mayo de 2021



Chávez Espinoza, Verónica
DNI N° 72151207



Cordova Corpus, Brigitt
DNI N° 71391479

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

TÍTULO: “Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres - Huaraz, 2021”.

PROBLEMA:

PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres -Huaraz, 2021?

HIPÓTESIS

HIPÓTESIS DE TRABAJO

Existe una relación directa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Identificar en qué nivel de las habilidades blandas de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.
- 2.- Identificar el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.
- 3.- Determinar si existe una relación entre las habilidades blandas y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se considerará una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, cuyo diseño será el NO EXPERIMENTAL de corte transversal, de un nivel de investigación Correlacional.

GUÍA PARA FICHA DE VALIDACION DEL EXPERTO

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.

Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.

Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto: Changano Marroquín, Giuseppe Antognino

Grado Académico: Dr./Mg. Maestro en Educación con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

Institución donde labora: Ministerio Público / Universidad César Vallejo

Dirección: Jr. Ramon Castilla N° 873 Huaraz - Ancash.

Teléfono: 992366317 **Email:** gachanganoc@ucvvirtual.edu.pe

Autor (es) del Instrumento: - Chávez Espinoza Verónica Lizbeth
- Córdova Corpus Briggitt Mirian

II.. - ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
HABILIDA	Autoconsciencia Emocional	Habilidad de reconocer sus peculiares emociones	¿Reconoce sus emociones ante situaciones complicadas?						X		X		X		X				
			¿Cree que al reconocer sus errores mejora la relación con sus colegas y estudiantes?						X		X		X		X				
		Desempeño emocional	¿Apoya a sus colegas, cuando presentan problemas personales?							X		X		X		X			
			¿Desde su punto de vista las emociones positivas mejoran el desempeño del estudiante?							X		X		X		X			
		Capacidad apoyar a los demás	¿Cree que es importante apoyar a sus demás colegas en la práctica educativa?							X		X		X		X			

Trabajo en equipo		¿Usted brinda apoyo inmediato a sus estudiantes cuándo lo necesitan?						X	X	X	X		
	Capacidad de considerar la idea del otro integrante	¿Usted toma en cuenta las opiniones de sus colegas cuando realizan las actividades en equipo?						X	X	X	X		
		¿Colabora con las actividades establecidas por la institución (capacitaciones, talleres, etc.)?						X	X	X	X		
Adaptabilidad	Habilidad de mantenerse flexible para dirigir el cambio.	¿Se adecua a los cambios que suceden en su entorno?						X	X	X	X		
		¿Cree que los cambios del trabajo remoto afectan la relación con sus estudiantes?						X	X	X	X		
	Habilidad de tener un pensamiento positivo	¿Cree que las herramientas tecnológicas ayudan al docente en sus clases a distancia?						X	X	X	X		
		¿Cree que los estudiantes se sienten a gusto recibiendo sus clases en casa?						X	X	X	X		
Empatía	Habilidad de comprender	¿A usted le importa los sentimientos de sus colegas y estudiantes?						X	X	X	X		

	los sentimientos de los demás	¿Descubre con facilidad el estado de ánimo de los estudiantes y trata de animarlos?							X	X	X	X			
	Habilidad de escuchar a los demás y ayudar	¿Presta atención cuando su estudiante le expresa sus sentimientos?							X	X	X	X			
		¿Escucha y apoya a los demás en situaciones difíciles?							X	X	X	X			
Gestión de conflictos	Detecta e investiga las causas del problema	¿Detecta con facilidad las causas de algún problema dentro del centro educativo?							X	X	X	X			
		¿Ante algún conflicto se controla y mantiene la serenidad?							X	X	X	X			
	Presenta Soluciones ante el conflicto.	¿Propone soluciones cuando existe algún conflicto entre sus colegas?								X	X	X	X		
		¿Posee una actitud neutral ante algún conflicto?								X	X	X	X		
	Ejecuta la decisión que ha considerado ante el conflicto.	¿Recibe de buena manera las decisiones tomadas para solucionar el conflicto?								X	X	X	X		
		¿Admite los errores cometidos y pide disculpas?								X	X	X	X		

Capacidades pedagógicas	Capacidad de hacer entretenida el curso	¿Usted posee la capacidad de hacer entretenida sus clases virtuales?							X	X	X		X							
		¿Usted cree que al realizar sus clases entretenidas sus estudiantes prestan mayor atención?							X	X	X		X							
	Calidad de su comunicación verbal y no verbal	¿Usted considera que la comunicación verbal y no verbal es fundamental en la enseñanza de los estudiantes?								X	X	X		X						
		¿Usted mantiene una comunicación con sus estudiantes fuera de las clases virtuales?								X	X	X		X						
	Utilización de variedad de prácticas educativas	¿Utiliza medios de enseñanza (videos multimedia, juegos, maquetas, laminas, etc.) para ayudar en el aprendizaje de sus estudiantes?								X	X	X		X						
		¿Ejecuta actividades en parejas, por quipos y por grupos con sus estudiantes?								X	X	X		X						
Emocionalidad	Vocación pedagógica	¿Usted domina sus emociones negativas cuando interactúa con sus estudiantes?							X	X	X		X							
		¿Usted cumple con las funciones docente sin que nadie se lo exija?							X	X	X		X							
	Capacidad de actuar con justicia, realismo y humor	¿Usted es justo al momento de revisar las tareas encomendadas a sus estudiantes?								X	X	X		X						
		¿Usted posee una actitud carismática con sus estudiantes y								X	X	X		X						

DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

		directivos de la institución educativa?																
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Cumplimiento del trabajo remoto	¿La institución educativa cumple con las normas que encomendó MINEDU para el trabajo remoto?						X		X		X		X				
		¿Usted ingresa puntualmente a las sesiones virtuales sincrónicas?						X		X		X		X				
	Grado de formación y capacitación permanente	¿Usted asiste a las capacitaciones o talleres que brinda el centro educativo?							X		X		X		X			
		¿Usted siente que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?							X		X		X		X			
Relaciones Interpersonales	Relaciones con los estudiantes educativos	¿Considera que tiene una buena relación con sus estudiantes?						X		X		X		X				
		¿Se preocupa por los problemas familiares o personales de sus estudiantes?							X		X		X		X			
	Relaciones con el personal institucional	¿Considera que tiene una buena relación con sus colegas y directivos del centro educativo?							X		X		X		X			
		¿Usted realiza actividades que ayuden a fortalecer la relación con sus colegas?							X		X		X		X			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres – Huaraz ,2021.

OBJETIVO:

Recopilar información sobre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres – Huaraz ,2021.

DIRIGIDO A:

A los docentes de la institución educativa San Martín de Porres Huaraz-2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: marcar con una (X)

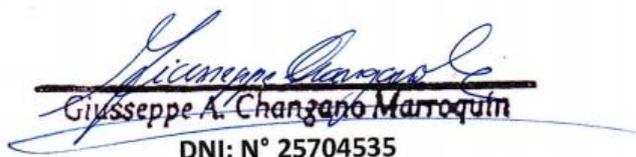
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CHANGANO MARROQUÍN, GIUSSEPPE ANTOGNINO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.


Giuseppe A. Changano Marroquín
DNI: N° 25704535

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Dr. En Educación Huerta Paredez, Eraclio Gilbert.

Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

CHAVEZ ESPINOZA, Veronica Lizbeth identificada con DNI N° 72151207 y CORDOVA CORPUS, Briggitt Mirian con DNI N° 71391479 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de tesis titulado: “Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres – Huaraz”. En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Ficha de validación del instrumento (Juicio de Expertos).
- Resultado de la validación del instrumento.
- Cuadro del cuestionario de las dos variables.

Huaraz, 04 de mayo de 2021



Chávez Espinoza, Verónica
DNI N° 72151207



Cordova Corpus, Briggitt
DNI N° 71391479

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: “Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres - Huaraz, 2021”.

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres Huaraz, 2021?

3. HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS DE TRABAJO

Existe una relación directa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Identificar en qué nivel de las habilidades blandas de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.
- 2.- Identificar el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.
- 3.- Determinar si existe una relación entre las habilidades blandas y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se considerará una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, cuyo diseño será el NO EXPERIMENTAL de corte transversal, de un nivel de investigación Correlacional.

GUÍA PARA FICHA DE VALIDACION DEL EXPERTO

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto: Huerta Paredez Eraclio Gilbert.

Grado Académico: Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.

Institución donde labora: Ugel de Yungay.

Dirección: Caserío de Pampac S/N Yungay

Teléfono: 953456803. **Email:** eraclio_68@hotmail.com.

Autor (es) del Instrumento: - Chávez Espinoza Verónica Lizbeth.

- Cordova Corpus Briggitt Mirian.

II. - ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
HABILIDA	Autoconsciencia Emocional	Habilidad de reconocer sus peculiares emociones	¿Reconoce sus emociones ante situaciones complicadas?						X		X		X		X			
			¿Cree que al reconocer sus errores mejora la relación con sus colegas y estudiantes?						X		X		X		X			
		Desempeño emocional	¿Apoya a sus colegas, cuando presentan problemas personales?						X		X		X		X			
			¿Desde su punto de vista las emociones positivas mejoran el desempeño del estudiante?						X		X		X		X			
		Capacidad apoyar a los demás	¿Cree que es importante apoyar a sus demás colegas en la práctica educativa?							X		X		X		X		

Trabajo en equipo		¿Usted brinda apoyo inmediato a sus estudiantes cuándo lo necesitan?						X	X	X	X		
	Capacidad de considerar la idea del otro integrante	¿Usted toma en cuenta las opiniones de sus colegas cuando realizan las actividades en equipo?						X	X	X	X		
		¿Colabora con las actividades establecidas por la institución (capacitaciones, talleres, etc.)?						X	X	X	X		
Adaptabilidad	Habilidad de mantenerse flexible para dirigir el cambio.	¿Se adecua a los cambios que suceden en su entorno?						X	X	X	X		
		¿Cree que los cambios del trabajo remoto afectan la relación con sus estudiantes?						X	X	X	X		
	Habilidad de tener un pensamiento positivo	¿Cree que las herramientas tecnológicas ayudan al docente en sus clases a distancia?						X	X	X	X		
		¿Cree que los estudiantes se sienten a gusto recibiendo sus clases en casa?						X	X	X	X		
Empatía	Habilidad de comprender	¿A usted le importa los sentimientos de sus colegas y estudiantes?						X	X	X	X		

	los sentimientos de los demás	¿Descubre con facilidad el estado de ánimo de los estudiantes y trata de animarlos?							X	X	X	X			
	Habilidad de escuchar a los demás y ayudar	¿Presta atención cuando su estudiante le expresa sus sentimientos?							X	X	X	X			
		¿Escucha y apoya a los demás en situaciones difíciles?							X	X	X	X			
Gestión de conflictos	Detecta e investiga las causas del problema	¿Detecta con facilidad las causas de algún problema dentro del centro educativo?							X	X	X	X			
		¿Ante algún conflicto se controla y mantiene la serenidad?							X	X	X	X			
	Presenta Soluciones ante el conflicto.	¿Propone soluciones cuando existe algún conflicto entre sus colegas?								X	X	X	X		
		¿Posee una actitud neutral ante algún conflicto?								X	X	X	X		
	Ejecuta la decisión que ha considerado ante el conflicto.	¿Recibe de buena manera las decisiones tomadas para solucionar el conflicto?								X	X	X	X		
		¿Admite los errores cometidos y pide disculpas?								X	X	X	X		

DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

		directivos de la institución educativa?																
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Cumplimiento del trabajo remoto	¿La institución educativa cumple con las normas que encomendó MINEDU para el trabajo remoto?						X		X		X		X				
		¿Usted ingresa puntualmente a las sesiones virtuales sincrónicas?						X		X		X		X				
	Grado de formación y capacitación permanente	¿Usted asiste a las capacitaciones o talleres que brinda el centro educativo?							X		X		X		X			
		¿Usted siente que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?							X		X		X		X			
Relaciones Interpersonales	Relaciones con los estudiantes educativos	¿Considera que tiene una buena relación con sus estudiantes?						X		X		X		X				
		¿Se preocupa por los problemas familiares o personales de sus estudiantes?						X		X		X		X				
	Relaciones con el personal institucional	¿Considera que tiene una buena relación con sus colegas y directivos del centro educativo?							X		X		X		X			
		¿Usted realiza actividades que ayuden a fortalecer la relación con sus colegas?							X		X		X		X			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Martín de Porres – Huaraz, 2021.

OBJETIVO:

Recopilar información sobre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres – Huaraz, 2021.

DIRIGIDO A:

A los docentes de la institución educativa San Martín de Porres Huaraz-2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: marcar con una (X)

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

HUERTA PAREDEZ, ERACLIO GILBERT.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA.



Mg. Eraclio G. Huerta Paredez
Esp. Educ. Primaria E.I.B. - T.O.E.
UGEL - YUNGAY

DNI: N°36235604

ANEXO 10: Pantallazo de la evidencia



Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021

Estimado participante, reciba un cordial saludo y agradecimiento por ayudarnos con nuestra investigación, la cual tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.

Somos estudiantes del X ciclo de la carrera Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz. Finalmente, te invito a participar, ya que debido al distanciamiento social para la pandemia COVID - 19, nos encontramos utilizando esta herramienta digital para poder llegar a ustedes.

 vchavez@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos) 
[Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Acepto participar voluntariamente en la investigación. *

Sí

FICHA DE DATOS GENERALES
Estos datos personales se mantendrán en completa reserva.

ANEXO 11: Carta de Presentación



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Huaraz, 25 de octubre del 2021

OFICIO N° 043-2021-UCV-VA-P01-F08/CCP

Señor(a).

PEREZ VARILLAS JAQUELIN

DIRECTORA ACADÉMICA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN MARTIN DE PORRES

PSJE. RODOLFO ESPINAR N° 222 - INDEPENDENCIA - HUARAZ

Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SAN MARTIN DE PORRES

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las señoritas **CHAVEZ ESPINOZA VERONICA LIZBETH** identificada con DNI. N° **72151207** y **CORDOVA CORPUS BRIGGITT MIRIAN** identificada con DNI. N° **71391479**, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, quien en el presente semestre académico 2021-II están cursando el X ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentran realizando su proyecto de investigación referente al tema: **"HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. SAN MARTIN DE PORRES - HUARAZ, 2021"**, motivo por el cual le solicito su autorización para que las estudiantes puedan aplicar su proyecto y encuesta de investigación en su institución. De ser aceptada la autorización, por favor brindarles el apoyo y las facilidades a las estudiantes.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,

MGTR. RUSBY NAYC VÁSQUEZ MIRANDA

COORDINADOR EP

Universidad César Vallejo – HUARAZ

ANEXO 12: Carta de Aceptación



*"Excelencia académica
con trabajo, disciplina
y honestidad..."*

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

21 de octubre de 2021

Señores

*Escuela de Profesional de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Huaraz.*

A través del presente, la Lic. PEREZ VARILLAS JAQUELIN identificado (a) con DNI N° 973408246 representante de la institución San Martín de Porres - Huaraz, con el cargo de directora Académica me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Chavez Espinoza Verónica.*
- b) Cordova Corpus Briggiti.*

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres - Huaraz, 2021.*

Sí No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo*

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

**PEREZ VARILLAS JAQUELIN
DIRECTORA ACADÉMICA**



ANEXO 13: Resultados De Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032486&s=1&ro=103&lang=es&o=1718432776

feedback studio Verónica Lizbeth Chavez Espinoza Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los docentes ... /0 7 de 11

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los docentes de la I.E.P. San Martín de Porres – Huaraz, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR(ES):
Chavez Espinoza, Verónica Lizbeth (ORCID: 0009-0003-3118-6242)
Cordova Corpus, Briggitt Mirian (ORCID: 0000-0001-7686-9245)

ASESOR(A):
Mg. Núñez Puse, Sonia Magali (ORCID: 0000-0001-9648-8108)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de Organizaciones

Huaraz – Perú

2021

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	9 %
2	Entregado a Universida...	4 %
3	www.revistaespacios.c...	<1 %
4	es.scribd.com	<1 %
5	www.chess-science.com	<1 %
6	www.coursehero.com	<1 %
7	www.ijaar.org	<1 %
8	repositorioacademico...	<1 %

ANEXO 14: Presupuesto

Tabla 15. Presupuesto de los Bienes y Servicios

CLASIFICADOR DE GASTOS	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO S/.
2	GASTOS PRESUPUESTARIOS			
2.3.	BIENES Y SERVICIOS			
2.3.1.	Compra de bienes			
2.3.15	Materiales y útiles			
2.3.15.1	De oficina			
2.3.15.1.2	Papelería en general, útiles y materiales de oficina			
	Papel bond(A4)	2.5	Millar	S/. 30.00
	Lapiceros	4	Unidad	S/. 4.00
	Grapas	2	Cajitas	S/. 7.00
	Perforador	2	Unidad	S/. 36.00
	CD'S	2	Unidad	S/. 4.00
	Resaltador	2	Unidad	S/. 4.00
	Libros electrónicos	3	Unidad	S/. 120.00
2.3.2.	Contratación de servicios			
2.3.21	Viajes			
2.3.21.2	Viajes domésticos			
2.3.21.2.99	Otros Gastos			
	Movilidad local			S/. 50.00
2.3.22	Servicios básicos, comunicaciones, publicidad y Difusión			
2.3.22.2	Servicios de telefonía e internet			
2.3.22.23	Servicios de internet			
	Internet			S/. 250.00
El Valor Actual Neto – Total				S/. 505.00
CLASIFICADOR DE GASTOS	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO S/.
	VIENEN QUINIENTOS CINCO SOLES.			S/. 505.00
2.3.22	Servicios básicos, comunicación, publicidad y difusión			
2.3.22.4	Servicios de publicidad, impresiones, difusión e imagen institucional			
2.3.27.11 6	Servicios de impresiones, encuadernación y empastado			
	Impresiones	120	Unidades	S/. 24.00
	Anillados	1	Unidades	S/. 3.50
	Empastado	1	Unidades	S/. 2.00
	Fotocopias	150	Copias	S/. 30.00
TOTAL				S/. 564.50