



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los
docentes de una Institución Educativa Santo Domingo – Ecuador

AUTORA:

Pinos Tituaña, Diana Jacqueline (orcid.org/0000-0003-0420-9592)

ASESOR:

Dr. Lozano Rivera, Martín Wilson (orcid.org/0000-0002-5861-932X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico de todo corazón a mis hijos (Matías, Isaac y Paulette) que son la base fundamental y la inspiración para seguir preparándome profesionalmente, a mi esposo por el apoyo incondicional en todo momento a mi madre con sus palabras de aliento para poder llegar a mi objetivo a mi padre que está en el cielo y sé que estar muy orgulloso de mi.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida que me brinda día a día y sabiduría para cumplir mis metas , a mi familia mi mayor inspiración y motor para seguir adelante en mi vida profesional , a mis compañeras de este maravilloso viaje del mundo de la educación Melina, Mariela y Mayra ,que siempre estuvieron ahí apoyándome en cada momento y no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo a lo largo de nuestra formación académica pese a todo lo que pasamos infinitamente gracias .

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos.....	11
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para una muestra	15
Tabla 2: Prueba de correlación Spearman para habilidades blandas y relaciones interpersonales	16
Tabla 3: Prueba de correlación Spearman para comunicación y relaciones interpersonales	16
Tabla 4: Prueba de correlación Spearman para inteligencia emocional y relaciones interpersonales	17
Tabla 5: Prueba de correlación Spearman para trabajo en equipo y relaciones interpersonales	17

RESUMEN

Este trabajo tuvo como principal fin, determinar la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa en Santo Domingo Ecuador, siendo una investigación de tipo básica, y un diseño Correlacional simple. La población censal con la que se realizó la investigación 60 docentes de la institución educativa, y la muestra fue de 46 participantes; además, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, y la técnica utilizada fue la encuesta. Los instrumentos fueron dos cuestionarios, uno de ellos sobre las habilidades blandas y el otros sobre relaciones interpersonales.

Se encontró que existió una correlación de $.727^{**}$ con $p < .001$, lo que nos permite concluir que las habilidades blandas y las relaciones interpersonales, tienen una relación directa y altamente significativa. Del mismo modo, las 3 dimensiones de las habilidades blandas, se relacionaron con las relaciones interpersonales, aunque en un menor grado.

Palabras claves: docentes, habilidades blandas, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The main purpose of this work was to determine the relationship between soft skills and interpersonal relationships of teachers of an educational institution in Santo Domingo Ecuador, being a basic type of research, and a simple Correlational design. The census population with which the research was carried out was 60 teachers from the educational institution, and the sample was 46 participants; In addition, the sampling was non-probabilistic for convenience, and the technique used was the survey. The instruments were two questionnaires, one of them on soft skills and the other on interpersonal relationships.

It was found that there was a correlation of $.727^{**}$ with $p < .001$, which allows us to conclude that soft skills and interpersonal relationships have a direct and highly significant relationship. Similarly, the 3 dimensions of soft skills were related to interpersonal relationships, although to a lesser degree.

Keywords: soft skills, interpersonal relationships, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas son un conjunto de conductas socioemocionales dirigidas a mejorar el desempeño interpersonal, educativo, social y/o laboral de una persona, permitiéndoles obtener resultados que los impulsen al éxito en actividades esenciales. Y, ante la ausencia o el débil desarrollo de estas, se evidencia una serie de problemas que involucran a todo su entorno, generando así dificultades que atentan directamente contra su bienestar. En contextos educativos, los docentes conforman un ente principal en las instituciones debido a su papel como colaboradores y parte de un equipo profesional, así como ser quienes tienen la responsabilidad de transferir los conocimientos a los estudiantes, por lo que su nivel de habilidades blandas es un condicionante para asegurar el éxito en dichas labores.

Al respecto, se conoce que organizaciones internacionales buscan incrementar las habilidades blandas en los docentes, como el programa formativo Generación Docentes, una iniciativa de la Fundación Princesa de Girona en España, la cual recluta a estudiantes de Educación Infantil y Primaria para el desarrollo de las habilidades blandas, tales como resolución creativa de problemas, resiliencia, adaptabilidad, liderazgo, trabajo colaborativo, gestión del miedo y análisis de la información (Meneses, 2022).

Por otro lado, Naranjo, (2019) en un estudio realizado por la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación de Chile determinó cuáles eran las habilidades demandadas en los docentes, encontrando que las más solicitadas para el éxito educativo eran habilidades comunicativas como la seriedad, el liderazgo, la seguridad, la buena comunicación y el dinamismo, así como habilidades sociales como la honestidad, la tolerancia, la paciencia y el compromiso.

De igual manera, Barreto, (2021) al estudiar las estrategias didácticas de los docentes de una institución educativa en Venezuela, evidenció que el desarrollo de las habilidades blandas en los docentes se relaciona directamente con el conocimiento que tienen sobre ellas, pues suelen asociarlas con las habilidades cognitivas. Además, resaltó el papel que adoptan las instituciones educativas por

perseguir el éxito organizacional a través de las habilidades blandas de sus colaboradores. Finalmente, Pucumayo (2019) demostró que las habilidades blandas de los docentes tienen una relación directa con el clima organizacional de una institución educativa en Perú, con un 59% de déficit en la primera variable y un 72% de negatividad en la segunda.

A nivel nacional, tras un estudio motivado por las necesidades de un centro de educación especial en Quito, afirman que el uso de habilidades blandas como la comunicación asertiva incrementa la armonía en las relaciones sociales al poder gestionar el estrés, desarrollar autocontrol y conocer las emociones propias y ajenas; en las aulas, al favorecer el aprendizaje a través de la utilización de nuevos recursos pedagógicos y la adaptación a necesidades de los estudiantes a través de la humanización (Cortez 2018).

Asimismo, Freire (2020) demostró que la interacción profesional entre docentes de una institución educativa en la ciudad de Milagro se relaciona directamente con habilidades blandas como el liderazgo, la negociación y la empatía. De igual manera, Valverde (2020), Zamora (2020) y Parra y Silva (2021) evidenciaron que las relaciones interpersonales de los docentes se relacionan directamente con habilidades como el liderazgo efectivo, la comunicación asertiva y la gestión pacífica de conflictos en docentes, equipo administrativo y estudiantes, además de tener efectos positivos en el clima organizacional, el desempeño institucional y la calidad educativa de diferentes instituciones educativas del país. ¿Qué relación tienen las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa en Santo Domingo Ecuador?,

La presente investigación tiene una justificación teórica, pues toma como referencia diferentes enfoques del uso y desarrollo de las habilidades blandas en un contexto reciente como la transición educativa pos-pandemia, explorando así su efecto en los docentes. Además, tiene una justificación práctica debido a que servirá como diagnóstico del perfil laboral de los docentes y cómo incide en sus relaciones, permitiendo implementar programas de intervención para optimizar el desempeño social. Por último, también presenta una justificación social al permitir develar las posibles carencias socioemocionales de los docentes e intervenir oportunamente en beneficios de los alumnos y su educación.

A su vez, se posiciona bajo el paradigma sociocultural de la educación, el que menciona que los fenómenos percibidos en la interacción humana deben ser estudiados y entendidos por su desarrollo y en su contexto y no solo en el resultado final observable. Así, se entiende que los aspectos de las relaciones interpersonales de los docentes son influenciados por otras variables como las habilidades blandas (Ramírez, 2022). De igual manera, se respalda por el paradigma constructivista de la administración debido a que afirma que la construcción de la realidad y sus discursos se origina más por la interacción social en las actividades humanas que por factores externos. Ello implica que los elementos dentro de la interacción social de los docentes guardan componentes que determinan la construcción de su realidad en una organización (Sanabria, 2018).

El objetivo General: Determinar la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa en Santo Domingo Ecuador. **Como objetivos específicos:** Identificar la comunicación de las habilidades blandas asociadas a las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa en estudio, determinar la inteligencia emocional de las habilidades blandas asociado a las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa en estudio, identificar el trabajo en equipo de las habilidades blandas asociado a las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa en estudio.

Hipótesis general: Se relaciona significativamente las habilidades blandas con las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa en Santo Domingo Ecuador. **Ho:** No se relaciona significativamente las habilidades blandas con las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa en Santo Domingo Ecuador. Como hipótesis específicas tenemos: **H₁:** la dimensión comunicación se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa en estudio, **H₂:** la dimensión inteligencia emocional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa en estudio. **H₃:** la dimensión trabajo en equipo se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa en estudio

II. MARCO TEÓRICO

Por su parte, Cumbay, (2021), a través de su estudio en Lima, Perú, tuvo como objetivo la correlación entre las relaciones interpersonales y las habilidades blandas en los docentes de las instituciones educativas públicas. Para esto la investigación fue de tipo básica con un diseño no experimental cuantitativo, empleo el método hipotético deductivo, utilizando una muestra de 70 docentes. Se realizó la técnica de la encuesta y como instrumento fue el test. El resultado más resaltante fue que se determinó que hay una correlación significativa entre las relaciones interpersonales y las habilidades blandas, evidenciando que, si hay malas relaciones interpersonales, sea por la falta de las habilidades blandas en los docentes.

Además, en una investigación realizada por Macías (2021) acerca de las habilidades Blandas y las Relaciones Interpersonales en docentes en el que su objetivo fue evidenciar la correlación de las habilidades blandas con las relaciones interpersonales de los docentes de Lima, Perú. Siendo así que la investigación fue de tipo básica, con un diseño correlacional asociativa, teniendo de muestra a 40 docentes. Como resultado principal se muestra que las habilidades blandas como poder comunicarse de buena manera y tener facilidad para interactuar en grupo, están íntimamente relacionadas con positivas relaciones interpersonales.

Se puede vislumbrar en el estudio internacional realizado por De La Cruz (2020) acerca de habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa en Lima, Perú, cuyo propósito fue evidenciar las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes. Se trató de una investigación de tipo básica con un enfoque cualitativo y un método hipotético deductivo en una muestra de 70 docentes, percibiendo que las habilidades blandas se relacionan significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes, y que dependen de ellas las dimensiones de inclusión, control y afecto en un 69%, 50% y 47% respectivamente.

La investigación dirigida por Curi (2020) en Lima, Perú, buscó mostrar la correlación existente entre las Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes. Fue de tipo correlacional descriptivo y se

enmarcó en un diseño no experimental, utilizando un método hipotético-deductivo con muestra de 45 docentes. Se demostró que existe una relación positiva alta entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales, afirmando que el desarrollo y empleo de las primeras favorecen en las otras.

En paralelo, Vargas (2020) determinó la correlación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de Lima, Perú. Se realizó un estudio básico correlacional con un diseño no experimental, utilizando una muestra de 93 docentes del nivel primario. Como resultado se obtuvo que las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales en un nivel de correlación positiva.

Por último, en el estudio de Islachin (2020) en Perú, tuvo como propósito evidenciar las habilidades blandas y relaciones interpersonales en docente de nivel inicial, realizando para esto una investigación de tipo básico con un enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional, utilizando una muestra de 28 docentes, teniendo, así como resultado que hay correlación directa y positiva entre habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de nivel inicial.

De igual manera, Moreno (2018) en su investigación tuvo como objetivo evidenciar la importancia de las relaciones interpersonales como fuente en las actividades sociales, relacionado en su importancia en el desarrollo del ser humano en Quibdó, Colombia. Se realizó una investigación básica con un diseño no experimental, de alcance correlacional y enfoque mixto en una muestra de 62 docentes, haciendo uso de la observación y la encuesta para la recolección de datos, encontrando que la dimensión comunicativa es la que incide de forma directa con las relaciones interpersonales, aumentando así el nivel productivo en la organización.

Asimismo, en la ciudad de Ibagué, Sanabria (2017) se planteó como objetivo la correlación entre la comunicación entre docentes y directivos docentes para su investigación. Fue de tipo descriptivo correlacional e interpretativo, con un enfoque cualitativo y un tamaño muestral de 12 docentes, utilizando la encuesta, entrevista y observación, además de una guía en profundidad, una ficha de

observación y un cuestionario diseñados específicamente para el estudio. Los resultados evidenciaron que, si las relaciones interpersonales no son adecuadas entre los docentes, se tiene como consecuencias la desmotivación y la baja autoestima, lo que afectaría a todo el clima laboral y tendría un efecto negativo en las acciones proactivas que los docentes realizan en la institución o en las aulas.

Al analizar las variables de estudio tenemos a Espinoza y Gallegos (2020) quienes indican que los modelos educativos actuales se han interesado en el estudio, evaluación y promoción de competencias diferentes a las cognitivas en todos los componentes humanos de la educación. Las habilidades blandas conforman una fuerte arista en la evolución educativa ya que posibilita el alcance de los objetivos y facilita la buena convivencia.

Contar con habilidades blandas es importante, lo es más el demostrarlas con efectividad en la práctica interpersonal, donde son entrenadas y perfeccionadas, estableciendo así la relación entre ambas variables. Así, menciona que las más solicitadas o valoradas son la honestidad, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y las habilidades interpersonales per se. (Marrero, et al. 2018) afirman que, si bien

Huanca, et al. (2021) aseguran que las habilidades blandas en docentes, específicamente aquellas relacionadas a la autorregulación emocional y a las competencias sociales, permiten resolver los conflictos ocurridos dentro del entorno laboral y superar las alteraciones de comportamiento, lo cual conllevaría a un clima laboral positivo y el mantenimiento de las relaciones interpersonales saludables.

Esta postura se relaciona con la Teoría Moderna de la Administración, la que se enfoca en el análisis de la cultura tradicional obsoleta y adaptarse a los nuevos cambios, valores y demandas de la sociedad actual. En este sentido, se deja de percibir a los seres humanos como colaboradores que desempeñan una función específica, sino como seres que tienen un poder de influencia dentro de la organización y que persiguen sus deseos y necesidades (Prieto y Therán, 2018). Desde esta perspectiva, los docentes tienen un papel activo en las relaciones

interpersonales y el clima laboral de las instituciones educativas y el aula mediante la utilización de sus competencias sociales.

Espinoza y Gallegos (2020) afirman que el conocimiento teórico de las habilidades blandas y su relación con las relaciones interpersonales facilita el camino para su aplicación práctica en cuando a la creación de nuevos currículos, estrategias metodológicas y proyectos que atiendan las necesidades de los planteles.

A largo plazo, afirma Gómez (2019), las instituciones educativas, a través de los docentes, proveerán a la sociedad y al mercado laboral un gran número de trabajadores que deberán demostrar lo mejor en su repertorio de habilidades para competir y desarrollarse profesionalmente en todas las áreas, así como para forjar el bien común y los valores en la convivencia social. Por ello, es necesario conocer a fondo la implicancia de las habilidades blandas u posicionarla en la formación y capacitación docente.

Esta postura se respalda por el paradigma constructivista de la educación, el cual reconoce la importancia de la construcción del conocimiento para su aplicación en la vida y la comprensión de la realidad. Así, contar con esquemas teóricos relacionados a las competencias de los docentes posibilita una intervención directa y específica en alguna parte de los fenómenos existentes para tener como resultado un adecuado estado de relaciones interpersonales y sus beneficios (Sanabria, 2018).

Para los docentes, es determinante conocer cuáles son las habilidades blandas que poseen y la influencia de estas en su quehacer diario en las instituciones educativas, debido a que se enfrentarán a situaciones que pondrán a prueba sus procesos cognitivos y tendrán que demandar de sí mismos lo mejor en su repertorio de competencias. De igual manera, la actividad como formador supone la conciencia y utilización de las habilidades blandas para lograr un efecto de imitación en sus estudiantes. En este sentido, si un docente es socialmente competente, formará estudiantes socialmente competentes (Espinoza y Gallegos, 2020).

Por otro lado, la evaluación de las habilidades blandas en relación con las relaciones interpersonales es importante en entornos laborales debido a que, en la actualidad, las organizaciones buscan y especifican el perfil que buscan en sus colaboradores en función de un adecuado desempeño y un clima laboral positivo, donde exista el trabajo en equipo y la retroalimentación (Espinoza y Gallegos, 2020).

De igual manera, Londoño y Mejía (2021) expresan la importancia de evaluar el grado de habilidades blandas de los docentes y así conocer la implicancia que tiene en las relaciones interpersonales y el clima dentro del aula. Se conoce que el docente, además de proporcionar los conocimientos técnicos y cognitivos, contribuye a la construcción de la personalidad de los estudiantes a través de la propia. Se busca, entonces, que las instituciones educativas cuenten con profesionales en educación altamente adaptados, con dominio de la regulación emocional y socialmente competentes.

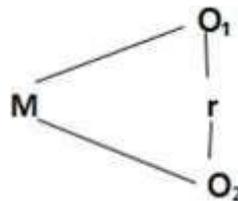
Esta postura se respalda con la Teoría de las Relaciones humanas, la cual, según Sandoval (2015), afirma que los colaboradores, además de los conocimientos y competencias que demuestran en el área en la que se desempeñan, tienen una fuerte influencia en el clima laboral de la organización debido a sus rasgos de personalidad y el estado de sus habilidades de socialización y comunicación. Ello corresponde a la fuerte influencia de los docentes, como autoridad y modelo en el aula de clases, en el clima del aula y la construcción de habilidades blandas; y como parte de una organización, en el clima laboral y la consecución de los objetivos de la institución educativa.

Las habilidades blandas son un componente esencial para el mejoramiento del desempeño educativo y laboral de las instituciones de Educación Básica Regular, por ello se ha convertido en una lucha constante el obtener un diagnóstico de los niveles de dichas habilidades y ver cómo influyen en las relaciones de su equipo de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Dado que la investigación fue de carácter fundamental, se refiere a la investigación empírica que se da en la utilización de los conocimientos obtenidos, así mismo permite la adquisición de nuevos conocimientos luego de la sistematización de lo investigado de manera rigurosa y sistematizada (Murillo, 2008). Esto correspondió a un diseño de estudio denominado de correlación, en el sentido de que las variables de estudio estaban relacionadas. (Hernández et al., 2014, p.152).



M: Muestra

O1: Variable habilidades blandas

O2: Variable relaciones interpersonales

r : relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades blandas

Están relacionadas a la autorregulación emocional y a las competencias sociales, permiten resolver los conflictos ocurridos dentro del entorno laboral y superar las alteraciones de comportamiento, lo cual conllevaría a un clima laboral positivo y el mantenimiento de las relaciones interpersonales saludables (Huanca et al; 2021).

Definición operacional: será medido a través del cuestionario de habilidades blandas, según estilo Likert.

Dimensiones: tenemos a la comunicación, Inteligencia emocional, y Trabajo en equipo

Indicadores: ítems del cuestionario, del 1 al 27.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Es la forma en que los miembros de una organización, se comunican y desenvuelven en el grupo, intercambiando ideas, estilos, gustos, y demás (Sandoval, 2015).

Definición operacional: será medido a través del cuestionario de relaciones interpersonales, según estilo Likert.

Dimensiones: Comunicación asertiva, empatía, escucha activa, y conocimientos tecnológicos

Indicadores: ítems del cuestionario, del 1 al 27.

3.3. Población, muestra y muestreo

Una población es un grupo de personas, cosas o eventos. Por lo tanto, se puede decir que una población es una observación agregada de sujetos agrupados según características comunes. (Kenton, 2018).

La población censal con la que se realizó la investigación 60 docentes de la institución educativa.

Criterios de inclusión: se incluye a todos los que firmaron el consentimiento informado y aceptaron ser parte de la investigación.

Criterios de exclusión: al personal administrativo de la institución educativa.

La muestra es una selección aleatoria de miembros de la población, (Scott, 2019), por lo que, se trabajó con 46 docentes

El muestreo no probabilístico facilita la recopilación de datos iniciales al realizar selecciones no aleatorias basadas en la conveniencia u otros criterios. Por lo tanto, es importante definir cuidadosamente su público objetivo de acuerdo con los objetivos y aspectos prácticos de su proyecto. (McCombes, 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta para la recolección de datos, se utilizó una herramienta denominada cuestionario y se aplicó a muestras específicas para obtener información y analizarlas con fines de investigación pertinentes. (Casas et al., 2003).

Los medios fueron dos cuestionarios cuyos contenidos fueron formalmente validados por expertos y una muestra piloto creada para medir la confiabilidad mediante una técnica de consistencia interna denominada alfa de Cronbach.

El cuestionario de habilidades blandas tiene tres dimensiones: comunicación, inteligencia emocional, trabajo en equipo con 27 ítems en su totalidad.

Propiedades psicométricas:

En el primer cuestionario, se encontró un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de .951, con fiabilidad promedio en las dimensiones de .521.; esto significa que el instrumento demuestra evidencias de confiabilidad. Sobre la V de Aiken, se encontró un índice mayor a .90 en todos los enunciados.

El cuestionario de relaciones interpersonales tiene cuatro dimensiones, como es la comunicación asertiva, empatía, escucha activa, conocimientos tecnológicos con 27 ítems en su totalidad.

Propiedades psicométricas:

En el primer cuestionario, se encontró un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de .937, con fiabilidad promedio en las dimensiones de .588; esto significa que el instrumento demuestra evidencias de confiabilidad. Sobre la V de Aiken, se encontró un índice mayor a .90 en todos los enunciados.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de este estudio, se envió una carta solicitando permiso relativo al Rector, y una vez aceptado, se presentó un protocolo de

consentimiento para permitir respuestas voluntarias a dos cuestionarios a través de Google Forms.

Tenga en cuenta que estas herramientas tenían que cumplir con 3 criterios de expertos para la validez de contenido y confiabilidad y se aplicaron a una muestra piloto de 20 individuos con características similares a la muestra de investigación.

Como se mencionó anteriormente, para este estudio se utilizó una metodología cuantitativa. Este fue un estudio transversal que estudió grupos de sujetos para analizar las variables indicadas.

3.6. Método de análisis de datos

Durante el análisis de los datos obtenidos en el estudio, la información se transfirió en serie a Excel, luego de lo cual se realizó la evaluación estadística utilizando el programa estadístico SPSS. 26. Se eligió este programa porque los datos de este estudio se pueden analizar como paramétricos o no paramétricos.

Para el análisis estadístico descriptivo, los datos son por variable de estudio, y el análisis estadístico inferencial ayuda a cumplir los respectivos objetivos y pruebas de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Por ética, en cuanto a las citas de autor, se citan debidamente y se colocan en la bibliografía, respetar la propiedad intelectual de otros investigadores ya que el contenido es de carácter científico. La Declaración de Helsinki tiene en cuenta los beneficios potenciales para los individuos, ellos y la sociedad. bajo consideración,

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis inferencial:

Tabla 1:

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para una muestra.

	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	.909	46	.002
Inteligencia emocional	.967	46	.205
Trabajo en equipo	.964	46	.169
Habilidades blandas	.962	46	.132
Comulación asertiva	.912	46	.002
Empatía	.968	46	.233
Escucha activa	.933	46	.011
Conocimientos tecnológicos	.936	46	.014
Relaciones interpersonales	.963	46	.155

Nota. Datos SPSS.

Hipótesis:

Ha: los datos se distribuyen normalmente

H1: los datos no se distribuyen normalmente

Donde:

Sig. < .05; se acepta Ha

Sig. > .05; se acepta H1

Al proponerse la hipótesis de distribución de los datos, se comprueba por medio de Shapiro-Wilk, la cual es una prueba de normalidad utilizada en muestras menores a 50; así, encontramos que las escalas generales y la mayoría de dimensiones, en ambos casos, poseen una significancia mayor a .05, por lo que se acepta H1, considerando que los datos no presentan una normalidad en su distribución. Por ende, se procede a utilizar la prueba de correlaciones Spearman-Brown.

4.2. Análisis correlacional

Tabla 2:

Prueba de correlación Spearman para habilidades blandas y relaciones interpersonales.

	Estadístico	Relaciones interpersonales
	Correlación	.727**
Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	<.001
	N	46

** la correlación es altamente significativa <.001.

En esta tabla, luego del análisis de correlación de las escalas, se encuentra un .727** con $p < .001$, un resultado que nos demuestra que las habilidades blandas y las relaciones interpersonales, tienen una relación directa y altamente significativa.

Tabla 3:

Prueba de correlación Spearman para Comunicación y Relaciones Interpersonales.

	Estadístico	Relaciones interpersonales
	Correlación	.365*
Comunicación	Sig. (bilateral)	.013
	N	46

* la correlación es significativa $<.05$.

Seguidamente, en la tabla 3, luego del análisis de correlación de los datos, se encuentra un $.365^{**}$ con $p<.013$, un resultado que nos demuestra que la dimensión comunicación, de las habilidades blandas, y las relaciones interpersonales, tienen una relación directa y medianamente significativa.

Tabla 4:

Prueba de correlación Spearman para Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales.

	Estadístico	Relaciones interpersonales
	Correlación	.681**
Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	.001
	N	46

** la correlación es significativa $<.001$.

Posteriormente, en la tabla 4, luego del análisis de correlación de los datos, se encuentra un $.681^{**}$ con $p<.001$, un resultado que nos demuestra que la dimensión inteligencia emocional, de las habilidades blandas, y las relaciones interpersonales, tienen una relación directa y significativa.

Tabla 5:

Prueba de correlación Spearman para Trabajo en Equipo y Relaciones interpersonales.

	Estadístico	Relaciones interpersonales
	Correlación	.593**
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	.001
	N	46

** la correlación es significativa $<.001$.

Posteriormente, en la tabla 4, luego del análisis de correlación de los datos, se encuentra un $.593^{**}$ con $p<.001$, un resultado que nos demuestra que la dimensión trabajo en equipo, de las habilidades blandas, y las relaciones interpersonales, tienen una relación directa y significativa.

V. DISCUSIÓN

Sobre el propósito general de un estudio para esclarecer la correlación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Santo Domingo, Ecuador; se pudo determinar que existe relación directa y altamente significativa entre las variables, con un índice de correlación Pearson de $.727^{**}$ y $p < .001$. Lo que significa que, mientras mejor nivel de habilidades blandas, demuestran los docentes, mejores serán las relaciones interpersonales, y viceversa.

En similitud, Naranjo, (2019) en un estudio realizado por la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación de Chile determinó cuáles eran las habilidades demandadas en los docentes, encontrando que las más solicitadas para el éxito educativo eran habilidades comunicativas como la seriedad, el liderazgo, la seguridad, la buena comunicación y el dinamismo, así como habilidades sociales como la honestidad, la tolerancia, la paciencia y el compromiso.

Barreto, (2021) también encuentra, al estudiar las estrategias didácticas de los docentes de una institución educativa en Venezuela, que el desarrollo de las habilidades blandas en los docentes se relaciona directamente con el conocimiento que tienen sobre ellas, pues suelen asociarlas con las habilidades cognitivas. Además, resaltó el papel que adoptan las instituciones educativas por perseguir el éxito organizacional a través de las habilidades blandas de sus colaboradores.

Por su lado, Pucumayo (2019) demostró que las habilidades blandas de los docentes tienen una relación directa con el clima organizacional de una institución educativa en Perú, con un 59% de déficit en la primera variable y un 72% de negatividad en la segunda.

Igualmente, Cortez (2018) encuentra, a nivel nacional, en su estudio motivado por las necesidades de un centro de educación especial, afirman que el uso de habilidades blandas como la comunicación asertiva incrementa la armonía en las relaciones sociales al poder gestionar el estrés, desarrollar autocontrol y conocer las emociones propias y ajenas; en las aulas, al favorecer el aprendizaje a través

de la utilización de nuevos recursos pedagógicos y la adaptación a necesidades de los estudiantes a través de la humanización.

Igualmente, Meneses (2022), encuentra que organizaciones internacionales buscan incrementar las habilidades blandas en los docentes, con programas e iniciativas enfocadas en las relaciones interpersonales, y dedicadas a trabajar con docentes y estudiantes de Educación Infantil y Primaria por igual, buscando el desarrollo continuo, y el reforzamiento de habilidades blandas, tales como resolución: creativa de problemas, resiliencia, adaptabilidad, liderazgo, trabajo colaborativo, gestión del miedo y análisis de la información.

Sobre los primeros objetivos específicos de la investigación destinados a identificar la instrucción de habilidades interpersonales relevantes para los docentes en las instituciones encuestadas; se pudo determinar que existe relación directa y medianamente significativa entre la dimensión y la variable, con un índice de correlación Pearson de $.365^{**}$ y $p < .013$. Lo que significa que, mientras mejor nivel de comunicación, demuestren los docentes, existe una probabilidad pequeña de que mejores serán las relaciones interpersonales, y viceversa.

Asimismo, Freire (2020) demostró que la interacción profesional entre docentes de una institución educativa en la ciudad de Milagro se relaciona directamente con habilidades blandas como el liderazgo, la negociación y la empatía.

De igual manera, Valverde (2020), Zamora (2020) y Parra y Silva (2021) evidenciaron que las relaciones interpersonales de los docentes se relacionan directamente con habilidades como el liderazgo efectivo, la comunicación asertiva y la gestión pacífica de conflictos en docentes, equipo administrativo y estudiantes, además de tener efectos positivos en el clima organizacional, el desempeño institucional y la calidad educativa de diferentes instituciones educativas del país.

Cumbay, (2021), también determina, en su estudio sobre Relaciones Interpersonales y Soft Skills de Docentes en Instituciones Educativas Públicas, que hay una relación significativa entre las relaciones interpersonales y una de las dimensiones principales de las habilidades blandas, evidenciando que, si hay

malas relaciones interpersonales, puede deberse a la falta de las habilidades blandas comunicativas en los docentes, y viceversa. Además, de que, los docentes refirieron un menor nivel de relaciones interpersonales de lo esperado.

Macías (2021) en su investigación sobre soft skills y las Relaciones Interpersonales en los Docentes de una Unidad Educativa, demuestra principalmente, que las habilidades blandas se tornan dentro de la institución educativa, como un poder para comunicarse de buena manera y tener facilidad para interactuar en grupo, en ese sentido, están íntimamente relacionadas con índices positivos enfocados en las relaciones interpersonales.

También, De La Cruz (2020) en su trabajo sobre soft skills en las relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa, con una muestra de 70 docentes, evidenció que las soft skills comunicacionales, inciden significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes, y que dependen 69% de ellas las dimensiones de inclusión, 50% las dimensiones de control y 47% las dimensiones de afecto.

Curi (2020) investigó la relación entre las habilidades blandas de los docentes y las relaciones interpersonales a través de métodos de encuestas y cuestionarios con una muestra de 45 docentes y demostró que existía una relación altamente positiva entre las habilidades comunicativas blandas y las relaciones interpersonales. El desarrollo y utilización del primero resulta ser una gran ventaja sobre los demás.

Para un segundo objetivo específico de investigación encaminado a determinar la inteligencia emocional de las soft skills relacionadas con las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones de estudio; se pudo determinar que existe correlación directa entre las variables, con una de correlación Pearson de .681** y $p < .001$. Lo que significa que, mientras mejor nivel de inteligencia emocional, demuestren los docentes, mejores serán las relaciones interpersonales, y viceversa.

Esto coincide con Vargas (2020), quien determinó la correlación entre las soft skills y las relaciones interpersonales en los docentes, utilizando una muestra de 93 docentes del nivel primario, obteniendo como resultado principal, que el

estado de la dimensión inteligencia emocional de las habilidades blandas, se relacionan con las relaciones interpersonales en un nivel de correlación positivo y significativo.

En similitud, Islachin (2020) en su trabajo sobre habilidades blandas y relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Anco-Huallo, utilizando una muestra de 28 docentes de nivel inicial, encontró que hay correlación directa y positiva entre habilidades blandas relacionadas a la inteligencia emocional, y relaciones interpersonales en los docentes de nivel inicial. En ese sentido, mientras mejores sean los niveles de inteligencia emocional, los docentes pudieron manejar situaciones de relación con sus compañeros, y demás miembros de la comunidad estudiantil. Además, los autores sugieren que se trabaje en mejor nivel, la forma en que se promueve la gestión de las emociones dentro de la institución.

Moreno (2018) en su investigación tuvo como objetivo el investigar la importancia de las correlaciones interpersonales como fuente en las actividades sociales, relacionado en su importancia en el desarrollo del ser humano en Quibdó, Colombia. Se realizó una investigación básica con un diseño no experimental y de alcance correlacional en una muestra de 62 docentes, haciendo uso de la observación y la encuesta para la recolección de datos, encontrando que la dimensión comunicativa es la que incide de forma directa con las relaciones interpersonales, aumentando así el nivel productivo en la organización.

Sanabria (2017) se planteó como objetivo la correlación entre la comunicación entre docentes y directivos docentes para su investigación. Fue de tipo descriptivo correlacional e interpretativo, con un enfoque cualitativo y un tamaño muestral de 12 docentes, utilizando la encuesta, entrevista y observación, además de una guía en profundidad, una ficha de observación y un cuestionario diseñados específicamente para el estudio. Los resultados evidenciaron que, si las relaciones interpersonales no son adecuadas entre los docentes, se tiene como consecuencias la desmotivación y la baja autoestima, lo que afectaría a todo el clima laboral y tendría un efecto negativo en las acciones proactivas que los docentes realizan en la institución o en las aulas. En esta investigación, la inteligencia emocional se ve primordialmente afectada por las relaciones

interpersonales, sin embargo, los autores señalan que la relación sigue siendo recíproca.

Sobre el tercer objetivo específico de la investigación, que pretendió identificar el trabajo en equipo de las habilidades blandas asociado a las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa en estudio; se pudo determinar que existe relación directa y significativa entre la dimensión y la variable, con un índice de correlación Pearson de .593** y $p < .001$. Lo que significa que, mientras mejor nivel de trabajo en equipo, demuestran los docentes, mejores serán las relaciones interpersonales, y viceversa.

Al respecto, Marrero, et al. (2018) afirman que, si bien Contar con habilidades blandas es importante, lo es más el demostrarlas con efectividad en la práctica interpersonal, donde son entrenadas y perfeccionadas, estableciendo así la relación entre ambas variables. Así, menciona que las más solicitadas o valoradas son la honestidad, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y las habilidades interpersonales per se.

En relación a lo encontrado, Huanca, et al. (2021) aseguran que las habilidades blandas en docentes, específicamente aquellas relacionadas a la empatía y a las competencias sociales, permiten resolver los conflictos ocurridos dentro del entorno laboral y superar las alteraciones de comportamiento, lo cual conllevaría a un clima laboral positivo y el mantenimiento de las relaciones interpersonales saludables.

Para Gómez (2019), la situación similar de las instituciones educativas, a través de los docentes, proveerán a la sociedad y al mercado laboral un gran número de trabajadores que deberán demostrar lo mejor en su repertorio de habilidades para competir y desarrollarse profesionalmente en todas las áreas, así como para forjar el bien común y los valores en la convivencia social. Por ello, es necesario conocer a fondo la implicancia de las habilidades blandas u posicionarla en la formación y capacitación docente.

Igualmente, Londoño y Mejía (2021) expresan que existe una gran importancia de evaluar el grado de habilidades blandas de empatía de los docentes, ya que se permite conocer la implicancia que tiene en las relaciones interpersonales y

el clima dentro del aula. Se conoce que el docente, además de proporcionar los conocimientos técnicos y cognitivos, contribuye a la construcción de la personalidad de los estudiantes a través de la propia. Se busca, entonces, que las instituciones educativas cuenten con profesionales en educación altamente adaptados, con dominio de la regulación emocional y socialmente competentes.

Las implicancias de este trabajo, consisten en la identificación de la dimensión de habilidades blandas más representativa para un mejor control de las relaciones interpersonales. Además, se encontró que la relación entre ambas variables de estudio, es recíproca, por lo que se pueden construir mejores estrategias enfocadas a ambas temáticas.

Este estudio se vio delimitado por la disponibilidad de la población muestral, debido a que se tuvo que trabajar bajo los términos de tiempo con que los docentes contaban para participar en la investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa y altamente significativa entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales, con un índice de correlación Pearson de $.727^{**}$ y $p < .001$.
2. Existe relación directa y medianamente significativa entre la dimensión comunicación, de las habilidades blandas, y las relaciones interpersonales, con un índice de correlación Pearson de $.365^*$ y $p < .013$.
3. Existe relación directa y significativa entre la dimensión inteligencia emocional, de las habilidades blandas, y las relaciones interpersonales, con un índice de correlación Pearson de $.681^{**}$ y $p < .001$.
4. Existe relación directa y significativa entre la dimensión trabajo en equipo, de las habilidades blandas, y las relaciones interpersonales, con un índice de correlación Pearson de $.593^{**}$ y $p < .001$.

VII. RECOMENDACIONES

- A la institución que se tomen en cuenta los resultados de la investigación planteando estrategias de cambio, enfocadas en reforzar las habilidades blandas de todos los miembros de la institución.
- Así mismo reforzar las relaciones interpersonales de todos los miembros de la institución.
- a los docentes investigadores se sugiere Indagar respecto a enfoques explicativos, relacionados con los resultados encontrados en este estudio.

REFERENCIAS

- Acosta, J., R., & Trigo P, L. (2018). *Inteligencia emocional y su influencia en las habilidades blandas de los trabajadores de la UGEL Luya 2018*.
- Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso
- Barreto, L. (2021). *Estrategias didácticas utilizadas por docentes de básica primaria para el desarrollo de las habilidades blandas* [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]. Repositorio UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/4690>
- Barrón, C. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017*
- Brooks, E. (2013). *The Impact of Emotional Intelligence and Executive Coaching*. Estados Unidos. https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession=case1365117435&disposition
- Caballo, P. (2016). *Manual de evolución y entrenamiento de las habilidades sociales*. Barcelona. Zeus.
- Cabrero, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*, 19(6).
- Cortez, A. (2018). *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. UASB-Digital <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6221/1/T2652-MIE-Cortez-Indicadores.pdf>
- Cumbay, Y. (2022). *Relaciones interpersonales y habilidades blandas en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa El*

- Salvador, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85958>
- Curi, V. (2020). *Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 146, S.J.L.-2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47680>
- De La Cruz Sandoval, V. V. (2020). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40311>
- Espinoza, M. y Gallegos, D. (2020). *Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. Uisrael, 7(2)*.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Freire, L. (2020). *Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51779>
- Gardner, H. (1995). *Reflections on multiple intelligences. Myths and messages. Phi Delta Kappan, 77 (3), 200-209*
- Gómez, M. (2019). *Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan, 6(11)*. <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Holguín, Tavera, & López. (2018). *Desarrollo de habilidades blandas y el uso del Sistema de Gestión del Aprendizaje en la elaboración de proyectos prácticos en una asignatura introductoria de Ingeniería Telemática. Cuaderno de Pedagogía Universitaria, 15(29), 44-53*.
- Huanca, R., Larico, G., Apaza, J. y Quispe, I. (2021). *Inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales de los docentes en las*

instituciones educativas primarias públicas. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 761-776. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1827>

Hiriyappa, B. (2018). Desarrollo de las habilidades blandas. España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=154753060X>

Islachin, M. (2021). *Habilidades blandas y relaciones interpersonales en docente de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac- 2020*. [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1131>

Londoño, C. y Mejía, G. (2021). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos. *PERSPECTIVAS*, 1(21), 25-40. <https://orcid.org/0000-0002-2049-7224>

Macías M. (2021). *Habilidades blandas y las relaciones Interpersonales en los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61556>

Marrero, O., Mohamed, R. y Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Ecociencia*, 5, 1-18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>

Meneses, N. (8 de abril de 2022). Innovación, cooperación, medio ambiente y comunidad: así es la realidad de la escuela rural. EL PAÍS. <https://elpais.com/economia/formacion/2022-04-08/innovacion-cooperacion-medio-ambiente-y-comunidad-asi-es-la-realidad-de-la-escuela-rural.html>

Moreno, S. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. *Revista CES Derecho*, (9). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6537332>

Morocho, A. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la UGEL AYABACA*. Piura. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10665>

- Mujica L, J. (2015). ¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?
México: Quetzal
- Naranjo, A. (2019). La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual. *Revista Pensamiento Académico de la Universidad UNIACC*, 2(1). <https://doi.org/10.33264/rpa.201901-07>
- Parra, N. y Silva, A. (2021). Liderazgo efectivo directivo y su incidencia en relaciones interpersonales docentes en Escuela José Mejía Lequerica. *Digital Publisher*, 6(1). <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.412>
- Prieto, J. y Therán, I. (2018). *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones*. Ediciones de la U.
- Pucumayo, R. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8512>
- Ramírez, D. (2022). Paradigma Sociocultural en Educación. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 9(17), 48-49. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/7775/8485>
- Sanabria, M. (2018). Las perspectivas constructivistas en el campo de los estudios organizacionales. *Psicoperspectivas*, 17(3). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue3-fulltext-1379>
- Sánchez, Lazcano, Guevara, Morales & Valdés. (2018). Análisis psicométrico de batería de talentos educativos y habilidades blandas, en alumnos de pedagogías de la Universidad de Playa Ancha, 2017. *Foro Educativo*, (31), 47-67.
- Sandoval, J. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?. *Innovación en la Gestión*, 33, 29-39.

http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria_relaciones_pre_til_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ubillus N. (2018). Estrategias metodológicas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes: plan de acción

Valderrama, Mendoza, S (2015), Metodología de la investigación. Editorial San Marcos, Quinta edición, noviembre

Vargas Y. (2020). *Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42646>

Zamora, J. (2020). *aciones interpersonales y desempeño institucional en la Unidad Educativa "Juan León Mera" Quevedo, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53606/Zamora_LJR%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Comunicación					
1	Expresa con respeto sus ideas					
2	Expresa sus emociones a sus colegas					
3	Habla oportunamente con sus colegas y directivos					
4	Se concentra cuando sus colegas dialogan con usted					
5	Entiende las necesidades de sus colegas					
6	Escucha con interés las opiniones de sus colegas					
	DIMENSIÓN 2: Inteligencia Emocional					
7	Se siente en la capacidad de alentar a otras personas					
8	Comprende las emociones y sentimientos de los demás					
9	Sus compañeros de trabajo acuden a usted para contarles sus problemas					
10	Cuando se siente cansado (a) es amable con los demás					
11	Mantiene la serenidad aún en circunstancias difíciles					
12	Puedo controlar mis estados de ánimo para tomar mejores decisiones					
13	Acepta las críticas de sus colegas, aunque no esté de acuerdo con ellas					
14	Reflexiona sobre sus decisiones o conductas					
15	Cuando se equivoca se autocritica					
16	Se siente contenta (o) con la labor que desempeña					
17	Considera que es importante para la institución educativa					
18	Se siente satisfecho al recibir un reconocimiento verbal o escrito en su institución					
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en Equipo					
19	Le resulta fácil simpatizar y trabajar con la mayoría de sus colegas					
20	Acepta las ideas de sus demás colegas, aunque no esté de acuerdo con ellas					
21	Cree que su participación en las actividades institucionales es importante					
22	Se siente identificado (a) con su grupo de trabajo					
23	Cuando surge un problema o conflicto, busca estrategias para ayudar a buscar la solución					
24	Participa activamente en los diversos eventos que realiza su institución					
25	Pone en práctica estrategias para solucionar conflictos					
26	Se compromete cuando acepta alguna responsabilidad					
27	Apoya voluntariamente en algunas actividades de la institución					

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Comunicación Asertiva					
1. Se disculpa con sus compañeros (as) de trabajo cuando se equivoca.					
2. Expresa su sentir cuando se siente ofendido (a)					
3. Expresa su opinión cuando observo una conducta inadecuada en la institución					
4. Fomenta la comunicación asertiva con sus compañeros (as) de trabajo.					
5. Se considera una persona asertiva que contribuye al bienestar de la institución					
DIMENSIÓN 2: Empatía					
6. Cuando un colega está en dificultad lo ayuda					
7. Muestra preocupación ante las necesidades o dificultades de sus colegas y directivos					
8. Siente que sus colegas y directivos piensan que eres muy empático (a)					
9. Se esfuerza por solucionar algún conflicto					
10. Comprende a sus colegas cuando están en dificultades					
DIMENSIÓN 3: Escucha Activa					
11. Mantiene una apertura de escucha activa entre los docentes					
12. Los docentes muestran interés cuando se expresa con alguna idea					
13. Presta atención cuando sus colegas o directivos le hablan.					
14. Reconoces cuando un colega o directivo está enojado por su tono de voz que por sus palabras					
DIMENSIÓN 4: Conocimientos Tecnológicos					
15. Es importante utilizar los tics en su trabajo					
16. Estás capacitado en el uso y manejo de las tics					
17. Emplea diversas herramientas tecnológicas en tu trabajo					
18. Tienes conocimiento sobre los recursos tecnológicos con que cuenta la institución					
19. Se comunica con sus compañeros de trabajo y directivos a través de Gmail, redes sociales, etc.					
20. Ayuda a sus compañeros de trabajo en el uso de las tics cuando lo necesitan					
21. Cree que a través del uso de las tics fomenta su autoaprendizaje					

22.Cree que la utilización de Word, Excel, PowerPoint, en sus sesiones es importante.					
23.Cree usted que los tics son importantes en la actualidad					
24.Comparte información con sus colegas					
25.Crea recursos digitales para aplicarlos con tus estudiantes					
26.Emplea la tecnología para trabajar en equipo					
27.Recibe por parte de su institución capacitación					

Matriz de operacionalización de variables

Título	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición
Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa Santo Domingo, Ecuador.	V. Independiente.: habilidades blandas	Huanca, et al. (2021) aseguran que las habilidades blandas en docentes, específicamente aquellas relacionadas a la autorregulación emocional y a las competencias sociales, permiten resolver los conflictos ocurridos dentro del entorno laboral y superar las alteraciones de comportamiento, lo cual conllevaría a un clima laboral positivo y el mantenimiento de las relaciones interpersonales saludables.	Cuestionario de habilidades blandas escala de Likert	comunicación Inteligencia emocional Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Se disculpa ◦ Expresa sentir ◦ opina ◦ comunicación asertiva ◦ bienestar ◦ empatía ◦ ayuda ◦ preocupación ◦ solución conflictos ◦ 	ordinal
	V. Dependiente.: Relaciones interpersonales	Es la forma en que los miembros de una organización, se comunican y desenvuelven en el grupo, intercambiando ideas, estilos, gustos, y demás (Sandoval, 2015).	Cuestionario de relaciones interpersonales escala de Likert	Comulación asertiva Empatía Escucha activa Conocimientos tecnológicos	<p>Escucha activa Presta atención Manifiesta sus emociones</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tics ◦ Emplea herramientas ◦ Conocimiento ◦ Autoaprendizaje ◦ Utiliza la tecnología 	

Prueba Piloto

Habilidades blancas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	27

En este trabajo, se realizó un estudio prueba, en forma de piloto, para identificar la confiabilidad que el instrumento sobre habilidades blandas demuestra; para esto, se identificó que existe un índice de Alfa de Cronbach de .956, lo que significa que el instrumento es confiable para lo que se pretende medir.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110.3000	152.853	.521	.913
VAR00002	110.5500	152.787	.414	.916
VAR00003	110.5000	162.158	.098	.920
VAR00004	110.1500	153.608	.592	.912
VAR00005	110.2000	156.484	.441	.914
VAR00006	109.7000	160.432	.379	.915
VAR00007	109.9500	153.734	.626	.912
VAR00008	111.4500	152.261	.316	.920
VAR00009	110.1000	150.200	.704	.910
VAR00010	110.0000	149.474	.730	.910
VAR00011	110.0000	153.684	.631	.912
VAR00012	110.2000	146.484	.798	.908
VAR00013	109.8000	157.642	.404	.915
VAR00014	110.3000	153.379	.539	.913
VAR00015	109.9500	150.997	.650	.911
VAR00016	110.2500	157.987	.327	.916
VAR00017	110.5500	149.629	.605	.912
VAR00018	110.2000	148.484	.556	.913
VAR00019	110.2500	152.513	.568	.912
VAR00020	110.2000	150.905	.635	.911
VAR00021	110.1000	153.884	.513	.913

VAR00022	110.0000	152.632	.695	.911
VAR00023	109.8500	156.345	.423	.915
VAR00024	109.9500	153.629	.566	.912
VAR00025	110.1000	151.253	.598	.912
VAR00026	109.9500	157.524	.459	.914
VAR00027	111.1500	150.766	.488	.914

Relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	27

En esta investigación, se realizó un estudio prueba, en forma de piloto, para identificar la confiabilidad que el instrumento sobre relaciones interpersonales demuestra; para esto, se identificó que existe un índice de Alfa de Cronbach de .937, lo que significa que el instrumento es confiable para lo que se pretende medir.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	111.1000	184.411	.588	.935
VAR00002	111.6500	178.029	.554	.936
VAR00003	111.4000	186.042	.475	.936
VAR00004	111.2500	183.461	.613	.935
VAR00005	111.5500	184.682	.590	.935
VAR00006	111.4000	182.042	.698	.934
VAR00007	111.2000	182.379	.679	.934
VAR00008	111.5000	180.474	.727	.933
VAR00009	112.1500	178.450	.689	.933
VAR00010	111.5000	179.526	.650	.934
VAR00011	111.5000	183.211	.486	.936

VAR00012	111.9000	181.463	.530	.936
VAR00013	111.7500	181.566	.506	.936
VAR00014	111.5000	185.105	.548	.935
VAR00015	111.8500	191.082	.141	.941
VAR00016	111.3000	177.905	.655	.934
VAR00017	111.7500	177.250	.466	.938
VAR00018	111.5000	174.158	.638	.934
VAR00019	111.6000	177.621	.836	.932
VAR00020	111.6500	184.450	.572	.935
VAR00021	111.5000	184.684	.507	.936
VAR00022	111.6500	179.187	.488	.937
VAR00023	111.4000	182.042	.698	.934
VAR00024	111.3500	186.134	.535	.936
VAR00025	111.3500	178.555	.798	.932
VAR00026	111.3000	179.063	.770	.933
VAR00027	111.2500	179.250	.763	.933

FICHA DE EXPERTO

Habilidades blandas y Relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa Santo Domingo,
Ecuador

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Habilidades blandas y Relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa Santo Domingo,
Ecuador

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Habilidades blandas y Relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa Santo Domingo,
Ecuador

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X			

Comunicación	Interpretación	Inteligencia emocional	Interpretación	Trabajo en equipo	Interpretación	Habilidades blandas	Interpretación
30	Alto	56	Alto	41	Alto	127	Alto
18	Medio	50	Alto	43	Alto	111	Alto
27	Alto	54	Alto	43	Alto	124	Alto
30	Alto	59	Alto	42	Alto	131	Alto
29	Alto	47	Alto	39	Alto	115	Alto
26	Alto	58	Alto	45	Alto	129	Alto
29	Alto	58	Alto	42	Alto	129	Alto
22	Alto	45	Alto	38	Alto	105	Medio
19	Medio	41	Alto	32	Alto	92	Medio
30	Alto	50	Alto	45	Alto	125	Alto
29	Alto	50	Alto	40	Alto	119	Alto
26	Alto	49	Alto	39	Alto	114	Alto
25	Alto	46	Alto	32	Alto	103	Medio
27	Alto	53	Alto	36	Alto	116	Alto
30	Alto	47	Alto	36	Alto	113	Alto
26	Alto	51	Alto	44	Alto	121	Alto
25	Alto	49	Alto	35	Alto	109	Medio
25	Alto	42	Alto	33	Alto	100	Medio
26	Alto	50	Alto	34	Alto	110	Medio
24	Alto	50	Alto	31	Alto	105	Medio
20	Medio	50	Alto	30	Medio	100	Medio
27	Alto	56	Alto	44	Alto	127	Alto
24	Alto	46	Alto	36	Alto	106	Medio
27	Alto	52	Alto	42	Alto	121	Alto
28	Alto	55	Alto	43	Alto	126	Alto
22	Alto	49	Alto	41	Alto	112	Alto
27	Alto	52	Alto	43	Alto	122	Alto
30	Alto	50	Alto	36	Alto	116	Alto
28	Alto	44	Alto	36	Alto	108	Medio
24	Alto	55	Alto	39	Alto	118	Alto
25	Alto	50	Alto	42	Alto	117	Alto
28	Alto	57	Alto	37	Alto	122	Alto
28	Alto	54	Alto	39	Alto	121	Alto
27	Alto	58	Alto	42	Alto	127	Alto

26	Alto	59	Alto	40	Alto	125	Alto
28	Alto	54	Alto	39	Alto	121	Alto
30	Alto	55	Alto	38	Alto	123	Alto
30	Alto	57	Alto	39	Alto	126	Alto
26	Alto	47	Alto	33	Alto	106	Medio
23	Alto	50	Alto	38	Alto	111	Alto
25	Alto	53	Alto	40	Alto	118	Alto
28	Alto	55	Alto	41	Alto	124	Alto
27	Alto	46	Alto	34	Alto	107	Medio
27	Alto	57	Alto	40	Alto	124	Alto
30	Alto	50	Alto	36	Alto	116	Alto
29	Alto	51	Alto	34	Alto	114	Alto

Base de Datos

Comunicación asertiva	Nivel	Empatía	Nivel	Escucha activa	Nivel	Conocimientos tecnológicos	Nivel	Relaciones interpersonales	Interpretación
24	Alto	23	Alto	20	Alto	62	Alto	129	Alto
20	Alto	21	Alto	19	Alto	57	Alto	117	Alto
25	Alto	23	Alto	18	Alto	63	Alto	129	Alto
20	Alto	23	Alto	20	Alto	64	Alto	127	Alto
24	Alto	21	Alto	18	Alto	57	Alto	120	Alto
23	Alto	21	Alto	14	Alto	61	Alto	119	Alto
23	Alto	21	Alto	17	Alto	60	Alto	121	Alto
18	Alto	16	Medio	13	Alto	46	Alto	93	Alto
20	Alto	19	Alto	14	Alto	50	Alto	103	Alto
25	Alto	25	Alto	20	Alto	63	Alto	133	Alto
23	Alto	21	Alto	18	Alto	59	Alto	121	Alto
20	Alto	19	Alto	16	Alto	56	Alto	111	Alto
21	Alto	18	Alto	18	Alto	52	Alto	109	Alto
20	Alto	20	Alto	16	Alto	58	Alto	114	Alto

19	Alto	20	Alto	16	Alto	53	Alto	108	Alto
23	Alto	19	Alto	20	Alto	63	Alto	125	Alto
25	Alto	20	Alto	16	Alto	52	Alto	113	Alto
20	Alto	19	Alto	16	Alto	52	Alto	107	Alto
20	Alto	19	Alto	17	Alto	50	Alto	106	Alto
23	Alto	21	Alto	18	Alto	60	Alto	122	Alto
19	Alto	22	Alto	14	Alto	61	Alto	116	Alto
24	Alto	24	Alto	19	Alto	62	Alto	129	Alto
20	Alto	20	Alto	18	Alto	64	Alto	122	Alto
23	Alto	22	Alto	20	Alto	60	Alto	125	Alto
23	Alto	23	Alto	20	Alto	60	Alto	126	Alto
22	Alto	20	Alto	16	Alto	64	Alto	122	Alto
21	Alto	18	Alto	15	Alto	56	Alto	110	Alto
20	Alto	20	Alto	16	Alto	56	Alto	112	Alto
20	Alto	21	Alto	15	Alto	57	Alto	113	Alto
25	Alto	25	Alto	18	Alto	53	Alto	121	Alto
21	Alto	21	Alto	16	Alto	61	Alto	119	Alto
20	Alto	22	Alto	20	Alto	65	Alto	127	Alto
25	Alto	21	Alto	16	Alto	61	Alto	123	Alto
24	Alto	24	Alto	18	Alto	63	Alto	129	Alto
23	Alto	22	Alto	20	Alto	61	Alto	126	Alto
25	Alto	22	Alto	18	Alto	63	Alto	128	Alto
22	Alto	22	Alto	17	Alto	59	Alto	120	Alto
24	Alto	22	Alto	19	Alto	58	Alto	123	Alto
21	Alto	19	Alto	19	Alto	56	Alto	115	Alto
21	Alto	20	Alto	17	Alto	52	Alto	110	Alto
21	Alto	20	Alto	17	Alto	56	Alto	114	Alto
23	Alto	21	Alto	18	Alto	61	Alto	123	Alto
21	Alto	19	Alto	17	Alto	58	Alto	115	Alto
24	Alto	24	Alto	19	Alto	63	Alto	130	Alto
25	Alto	19	Alto	14	Alto	61	Alto	119	Alto
24	Alto	22	Alto	14	Alto	56	Alto	116	Alto

Piura, 22 de julio del 2022

SEÑORA.

Msc. Clemencia Piedad Carrera Mejía

Rectora de la Unidad Federico González Suárez

ASUNTO : Solicita autorización para realizar
investigación REFERENCIA : Solicitud del interesado de
fecha: 22 de julio del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Pinos Tituaña Diana Jacqueline
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : Habilidades blandas en las relaciones interpersonales
- 6) en docente en una Unidad Educativa en Santo Domingo -Ecuador”

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente, Dr. Edwin Martín García Ramírez Jefe UPG-UCV-Pi

