



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES**

**Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN:**

**TESIS**

**HABILIDADES BLANDAS Y RELACIONES INTERPERSONALES EN  
DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL  
INICIAL DEL DISTRITO DE ANCO-HUALLO CHINCHEROS,  
APURÍMAC- 2020.**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. MARIELA ISLACHIN PILLACA**

**ASESOR**

**DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
EDUCACIÓN INICIAL**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2021**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2. Problema específico. ....	3
1.3 Objetivos de la investigación .....	3
1.3.2 Objetivo específico.....	4
1.5 Variables .....	6
1.6. Hipótesis de la investigación .....	9
1.6.1 Hipótesis general.....	9
1.6.2 Hipótesis específico .....	9
CAPÍTULO II:.....	10
MARCO TEÓRICO.....	10

2.1. Antecedentes de la Investigación .....	10
2.1.1. Antecedentes internacionales. ....	10
2.1.2. Antecedentes nacionales. ....	11
2.2. Bases teóricas .....	13
2.2.1 Habilidades blandas .....	13
2.2.1.1. Definición.....	13
2.2.1.2. Habilidades blandas fundamentales.....	14
2.2.1.3. Clasificación de las habilidades blandas .....	14
2.2.1.4. Importancia de las habilidades blandas.....	16
2.2.1.5. Dimensiones de habilidades blandas.....	17
2.2.2. Relaciones interpersonales.....	19
2.2.2.1. Definición .....	19
2.2.2.2. Importancia de las relaciones interpersonales .....	20
2.2.2.3. Los estilos de relaciones interpersonales .....	21
2.2.2.4. Relaciones Interpersonales entre los Docentes .....	21
2.2.2.5. Las Emociones en los Docentes.....	22
2.2.2.6. Confianza y Autoestima entre los Docentes .....	22
2.2.2.7. Dimensión relaciones interpersonales .....	23
2.3. Marco Conceptual.....	25
CAPÍTULO III.....	27
MÉTODO.....	27
3.1. Tipo de investigación. ....	27
3.2. Diseño de investigación. ....	27
3.3. Población y muestra .....	28

3.1.1. Muestra.....	29
3.3.3. Muestreo.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	30
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	32
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	33
4.1 Presentación de resultados por variables .....	33
4.1.1. Resultados descriptivos por variables.....	34
4.1.2. Resultados para la Variable Conductas Agresivas.....	38
4.1.3. Niveles comparativos entre Habilidades Blandas y Relaciones Interpersonales .....	43
4.1.4. Pruebas de Normalidad .....	49
4.3 Discusión de resultados .....	54
CAPÍTULO V .....	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
5.1. Conclusiones .....	57
5.2. Recomendaciones.....	59
BIBLIOGRAFÍA .....	61
ANEXO.....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Operacionalización de variables .....	7
Tabla 2:Población de docentes del nivel inicial de distrito de Ancco-Huallo .....	28
Tabla 3:Fiabilidad del instrumento Alpha de Cronbach .....	30
Tabla 4:Baremo: habilidades blandas .....	30
Tabla 5:Baremo relaciones interpersonales .....	31
Tabla 6 Habilidades Blandas.....	34
Tabla 7 Comunicación .....	35
Tabla 8 Inteligencia Emocional .....	36
Tabla 9 Trabajo en Equipo.....	37
Tabla 10 Relaciones interpersonales .....	38
Tabla 11 Comunicación Asertiva.....	39
Tabla 12 Empatía .....	40
Tabla 13 Escucha Activa.....	41
Tabla 14 Conocimientos Tecnológicos.....	42
Tabla 15 Tabla cruzada Habilidades Blandas*Relaciones Interpersonales .....	43
Tabla 16 Tabla cruzada Habilidades Blandas*Comunicación Asertiva .....	44
Tabla 17 Tabla cruzada Habilidades Blandas*Empatía.....	45
Tabla 18 Tabla cruzada Habilidades Blandas*Escucha Activa .....	47
Tabla 19 Tabla cruzada Habilidades Blandas*Conocimientos Tecnológicos .....	48
Tabla 20 Pruebas de normalidad.....	49
Tabla 21 Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre habilidades blandas y relaciones interpersonales .....	50

Tabla 22 Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre las Habilidades Blandas y Comunicación Asertiva .....	51
Tabla 23 Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Habilidades Blandas y Empatía.....	52
Tabla 24 Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Habilidades Blandas y Escucha Activa.....	53
Tabla 25 Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Habilidades Blandas y Conocimiento Tecnológico. ....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Habilidades blandas .....	34
Figura 2: Comunicación .....	35
Figura 3; Inteligencia Emocional .....	36
Figura 4: Trabajo en Equipo .....	37
Figura 5: Relaciones Interpersonales .....	38
Figura 6: Comunicación Asertiva .....	39
Figura 7: Empatía .....	40
Figura 8: Escucha Activa .....	41
Figura 9: Conocimiento Tecnológico .....	42
Figura 10: Tabla cruzada Habilidades Blandas*Relaciones Interpersonales.....	44
Figura 11: Tabla cruzada Habilidades Blandas*Comunicación Asertiva.....	45
Figura 12: Tabla cruzada Habilidades Blandas*Empatía .....	46
<i>Figura 13:</i> Tabla cruzada Habilidades Blandas*Escucha Activa.....	47
Figura 14: Tabla cruzada Habilidades Blandas*Conocimientos Tecnológicos.....	48

## RESUMEN

El objetivo principal es Determinar la correspondencia entre habilidades blandas y relaciones interpersonales en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

El estudio es de enfoque cuantitativo, tipo básico, descriptivo correlacional en su nivel no experimental en su diseño de indagación, el universo está constituida por 35 docentes y muestra 33 maestros y maestras del distrito de Ancco-Huallo, se aplicó cuestionarios para cada variable y están elaborados con 27 preguntas para la variable uno, para la variable dos está constituida por 27 ítems, la fiabilidad del instrumento demostrada en otras pesquisas. Con ( $r = 0,339$ ,  $p = 0,037$ , donde  $p < 0,05$ ), lo que indica que existe correlación directa y positiva media de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, en este sentido, se impugna  $H_0$  y se admite  $H_1$  de lo que se infiere: Que hay correlación directa y positiva media entre habilidades blandas y relaciones interpersonales docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

**PALABRAS CLAVE:** Habilidades blandas, interpersonales, correlacion

## **ABSTRACT**

The main objective is to determine the correspondence between soft skills and interpersonal relationships in teachers of the Initial Level I.E of the district of Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

The study is of a quantitative approach, basic type, descriptive correlational at its non-experimental level in its inquiry design, the universe is made up of 35 teachers and shows 330 teachers from the Ancco-Huallo district, questionnaires were applied for each variable, and They are elaborated with 27 questions for variable one, for variable two it consists of 27 items, the reliability of the instrument demonstrated in other investigations. With ( $r = 0.339$ ,  $p = 0.037$ , where  $p < 0.05$ ), which indicates that there is a direct and mean positive correlation according to the Spearman Rho statistic, in this sense,  $H_0$  is challenged and  $H_1$  is admitted from what What is inferred: That there is a direct and positive average correlation between soft skills and interpersonal relationships teacher of the IE of Initial Level of the district of Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

**KEY WORDS:** Soft skills, interpersonal, correlation

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad muchas de las entidades educativas viene sufriendo bastantes fricciones entre trabajadores de la educación, ello generado por muchas causas y una de las más frecuentes es el encargo de las direcciones, a pesar de que las entidades educativas del nivel inicial en la zona de estudio, en su mayoría son unidocentes y poli docentes, sin embargo, a pesar de laborar con poco personal existen diferencias entre los docentes, en este entender, es de suma importancia abordar esta temática para que el trabajo mediante sus conclusiones fortalezca otras investigaciones.

Para la construcción de este trabajo de investigación se basó en esquemas de propuestas en reglamentos para el grado de la UJCM tal como se detalla:

En el Capítulo I, está considerado, la descripción de la realidad problemática, enunciado del problema, objetivos, hipótesis generales como específicos, variables, justificación de la investigación.

En el Capítulo II, se encuentra la sustentación teórica, antecedentes nacionales internacionales y locales de la investigación, bases científicas y el marco referencial o conceptual.

En el tercer Capítulo, esta los métodos de la investigación, diseño y tipo, niveles, enfoques, universo y muestra, técnicas e instrumentos de obtención de la información.

En el contenido del Capítulo IV, presentación e interpretación de los resultados del trabajo de indagación, prueba de hipótesis, así como la correspondiente discusión.

Por último, el Capítulo V, se muestra la conclusión y sugerencias. Asimismo, se presentan en el anexo la matriz de consistencia, el instrumento de campo, la base de datos, validación juicio de expertos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En la labor pedagógica, se observa que las maestras del nivel Inicial presentan deficiencias en el desarrollo de las habilidades blandas, mostrando dificultades para las relaciones interpersonales con sus propios colegas, algunos docentes muestran inestabilidad emocional, tienen dificultades de comunicarse asertivamente, deficiencia en su socialización e integración para la convivencia educativa.

La problemática se acrecienta por que los docentes no tienen voluntad de cambio y apertura mental para desarrollar sus habilidades blandas por sí mismo, desconocen lo fundamental que es el vínculo de interrelación personal en el contexto donde se encuentra.

En el campo de investigación sobre el desarrollo de habilidades blandas, se encuentra más información en las ciencias sociales, por lo tanto, es en el campo educativo, donde creemos que es el espacio en el que debe haber mayor información, ya que queremos brindar a cada docente una información pertinente del desarrollo de habilidades blandas y relaciones interpersonales.

En MBDD (Minedu,2012) considera que, “se necesita conocimientos nuevos y destrezas en relación de comprender las nuevas maneras del desarrollo y los vínculos entre los humanos” por lo que, el Estado plantea mecanismos, estrategias y políticas que puedan garantizar una de educación de calidad involucrado el buen desempeño del maestro en condiciones adecuadas para su labor pedagógico.

Actualmente en toda la entidad educativa las relaciones interpersonales viene sufriendo deterioro, el hecho que , con la ley de la reforma magisterial y la carrera publica de los docentes empezaron a ascender de escalas, las cuales permitieron que los docentes de mayor escala asuman la designación y los encargos de dirección, no siempre respetando la antigüedad y permanencia de los docentes en el cargo, ello trajo consigo el resquebrajamiento de las relaciones interpersonales en las entidades educativas. Muchos de los directivos designados por su permanencia asumen su cargo con mucha autoridad y verticalidad y con poco manejo de las habilidades blandas la que, agudizando aún más la convivencia institucional saludable; por ende, también se afecta en el desempeño del profesor y por lo tanto en el rendimiento escolar de los niños/as del nivel inicial.

En este entender, este trabajo tiene la intención de estudiar las habilidades blandas y su correspondiente vínculo con las relaciones interpersonales en las entidades del distrito de Anco-Huallo del nivel inicial. Por su parte servirá la presente pesquisa como referencia a otros investigadores sobre la temática.

## **1.2. Definición del problema.**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la correspondencia entre habilidades blandas y relaciones interpersonales en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020?.

### **1.2.2. Problema específico.**

¿Cuál es la correspondencia entre las habilidades blandas y la sub variable comunicación asertiva en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020?.

¿Cuál es la correspondencia entre las habilidades blandas y la sub variables empatía en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020?.

¿Cuál es la correspondencia entre las habilidades blandas y la sub variables escucha activa en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020?.

¿Cuál es la correspondencia entre las habilidades blandas y la sub variables conocimientos tecnológicos en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020?.

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar la correspondencia entre habilidades blandas y relaciones interpersonales en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

### **1.3.2 Objetivo específico.**

Establecer la correspondencia entre las habilidades blandas y la sub variable comunicación asertiva en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

Establecer la correspondencia entre las habilidades blandas y la sub variables empatía en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

Establecer la correspondencia entre las habilidades blandas y la sub variables escucha activa en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

Establecer la correspondencia entre las habilidades blandas y la sub variables conocimientos tecnológicos en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

### **1.1. Justificación y limitaciones de la investigación.**

En referencia al nivel teórico la presente investigación se justifica porque está fundamentado en conocimientos referidas por Abraham Maslow, sobre teoría de las necesidades, la que facilitara entender de la mejor forma la los vínculos interpersonales la que está asociada al peldaño tercero sustentadas por el autor, y la motivación laboral, donde refiere que no solamente se debe de considerar las necesidades de seguridad, fisiológica y del equipo, también se debe tener en cuenta la autorrealización y autoestima (Maslow, 1997)

En la actualidad, las practicas educativas integran una variedad de elementos en el proceso de E-A en un contexto determinado. En este entender, esta pesquisa surge como una necesidad del estudio sobre sobres las variables de

estudio. Las habilidades blandas, conocidas como habilidades no cognitivas o socio afectivas son fundamentales en la labor pedagógica, con el apoyo de las tecnologías constituyen una herramienta de innegable valor práctico. Es así como se pretende, a partir de esta investigación que el docente reconozca que el desarrollo de las habilidades y competencias interpersonales para ser más efectivo socialmente implica un arduo trabajo personal, capacidad de auto crítica, auto motivación y voluntad de cambio.

**A nivel práctico,** se pretende determina la asociatividad entre las habilidades blandas con las relaciones interpersonales en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo con ello, permitir generar reflexiones de las condiciones laborales y las políticas institucionales en cuanto al clima laboral entre educadores y sus desempeños que puede ser afectadas en su desempeño por falta de manejo adecuado de las emociones y habilidades blandas de todo el personal tanto directivo como docentes.

**A nivel metodológico,** esta pesquisa es básica en su tipo, no experimental en su diseño de enfoque cuantitativo, donde se aplica dos cuestionarios para las habilidades blandas y relaciones interpersonales en una muestra de 25 docentes de las diferentes entidades educativas.

**A nivel social,** se pretende con esta pesquisa desarrollar investigaciones a nivel de las relaciones humanas dentro de las entidades educativas y como poder mejorar las actitudes negativas de interrelación entre el equipo humano que laboran en las entidades educativas en investigación como también, rescatar las buenas relaciones profesionales en las entidades de estudio.

## **1.5 Variables**

### **Variable uno:**

Habilidades blandas

### **Variable dos:**

Relaciones interpersonales

Tabla 1:Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	VALORACIÓN
<b>HABILIDADES BLANDAS</b>	Las habilidades blandas son habilidades no cognitivas que permite el vínculo inteligente entre los individuos, de manera resiliente y con manejo pertinente de las emociones, y solucionar los problemas de manera creativa. (Ortega, 2017).	Se realizará considerando las sub variables comunicación, inteligencia emocional, trabajo en equipo. En este entender, se desarrolló la encuesta con el cuestionario de habilidades blandas.	<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar ideas</li> <li>• Expresar emoción</li> <li>• Gusto o desagrado</li> <li>• Escuchar opinión</li> <li>• Percibir sentimientos</li> <li>• Incentivar</li> </ul>	11 al 16 TOTAL= 06	<b>ESCALA ORDINAL:</b>  Inadecuado (27-63) Regular (63-99) Adecuado (99- 135)
			<b>Inteligencia emocional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar</li> <li>• Imitar</li> <li>• Utilizar</li> <li>• Emplear</li> <li>• Representar</li> </ul>	17 al 119, TOTAL= 13	
			<b>Trabajo en equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño</li> <li>• Importante I.E.</li> <li>• Satisfacción.</li> <li>• Simpatizar</li> <li>• Aceptar ideas</li> <li>• Identificación</li> <li>• Buscar Estrategias</li> <li>• Participar</li> <li>• Involucrado</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Esfuerzo</li> </ul>	120 al 127 TOTAL=07	

<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<p>Es la reciprocidad de las interacciones que ocurre entre personas en un ambiente de confianza, con comunicación efectiva, escucha activa, expresión auténtica (Dalton, 2007)</p> <p>Se desarrollará considerando las sub variables comunicación asertiva, empatía, escucha activa, conocimientos tecnológicos. Para ello, se usará, el cuestionario de relaciones interpersonales.</p>	<p><b>Comunicación asertiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se disculpa</li> <li>• Expresa sentir</li> <li>• Opina</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Bienestar.</li> <li>• Ayuda.</li> </ul>	<p>I1 al I5, TOTAL= 05</p>	<p><b>ESCALA ORDINAL:</b></p> <p>Inadecuado (27-63) Regular (63-99) Adecuado (99- 135)</p>
		<p><b>Empatía</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupación.</li> <li>• Empático</li> <li>• Solución conflicto.</li> <li>• Comprende dificultades</li> </ul>	<p>I6 al I10 TOTAL= 05</p>	
		<p><b>Escucha activa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escucha activa.</li> <li>• Interés.</li> <li>• Presta atención.</li> <li>• Enojado.</li> </ul>	<p>I11 al I14, TOTAL=04</p>	
		<p><b>Conocimientos tecnológicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitado</li> <li>• Emplea herramientas</li> <li>• Conocimiento.</li> <li>• Usa gmail.</li> <li>• Ayuda</li> <li>• Autoaprendizaje.</li> <li>• Utiliza.</li> <li>• Importante.</li> <li>• Comparte información</li> <li>• Crea recursos.</li> <li>• Emplea tecnología.</li> <li>• Recibe capacitación</li> </ul>	<p>I15 al I27 TOTAL=13</p>	

## **1.6. Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe una correspondencia directa y positiva entre habilidades blandas y relaciones interpersonales docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

### **1.6.2 Hipótesis específico**

Existe una correspondencia directa y positiva entre las habilidades blandas y la sub variable comunicación asertiva en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

Existe una correspondencia directa y positiva entre las habilidades blandas y la sub variables empatía en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

Existe una correspondencia directa y positiva entre las habilidades blandas y la sub variables escucha activa docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

Existe una correspondencia directa y positiva entre las habilidades blandas y la sub variables conocimientos tecnológicos en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales.**

(Tang, 2018), en su artículo menciona “*The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions, Kasetsart Journal of Social Sciences Elsevier*”. Su intención es averiguar sobre las habilidades blandas en los docentes, para ello, el método es mixto, el cuestionario usado es protocolo de entrevista en una población de 190 docentes de 4 programas de la universidad Internacional, Khon Kaen, Tailandia de ello, se arribó a las conclusiones siguientes: los maestros en habilidades blandas logran calificaciones medio o promedio, y un alto porcentaje muestran habilidades de trabajo en equipo por parte de los docentes.

De la misma forma, (Amiruddin, 2016), artículo referido “*Review of soft skills of tvet trainees from the malaysian advanced technology training center (ADTEC)*”, se publicó en la Universidad Tun Hussein Malasia, cuya intención es establecer la asociación de las habilidades blanda y los efectos del programa de capacitación. Se usó el diseño, no experimental, enfoque cuantitativo, encuesta, con

200 educandos de población de un programa de capacitación de diplomado de CCTA de Batu Pahat, de ello, se arribaron a la conclusión siguiente; se precisan que los educandos son más fuertes el desarrollo de trabajo en equipo, y tienen dificultades en las habilidades para resolver problemas.

En la misma vertiente, (Villegas M. D., 2016) estudio realizado en una entidad educativa de Putumayo – Colombia, la intención fue establecer el nivel de correspondencia entre los estilos cognitivos con las habilidades socioemocionales en educandos de 12 a 18 años de edad en colegio de putumayo, investigación de nivel descriptivo correlacional, integrada por doscientos educandos considerando la muestra de 23 varones y 45 mujeres en los jóvenes y 68 niños y niñas, se arribaron a la conclusión siguiente: hay una relación posible con estilos cognitivos y habilidades socioemocionales de acuerdo a BASC dentro de las sub escalas, de acuerdo a la información de los padres, en la sub variable ansiedad un nivel de asociación significativa y negativa, con el grado de independencia y dependencia, ( $r = -0,245$ ;  $p < 0,05$ ). Al analizar la información proporcionada por los profesores se establece una asociatividad significativa entre depresión y habilidades de estudio con la evaluación de estilos cognitivos ( $r = -0,298$  y  $r = 0,261$  correspondientemente).

### **2.1.2. Antecedentes nacionales.**

(Vargas, 2020) pesquisa denominado: *“Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los profesores de la Red 25 UGEL 01 San Juan de Miraflores – 2019”* el propósito de la investigación es establecer la correspondencia entre las habilidades blandas con relaciones interpersonales en los maestros de la I.E red 25 UGEL 01 san juan de miraflores.es cuantitativo en su enfoque, básico en

su tipo, diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, la población estuvo conformado por noventa y tres docentes a quienes se le aplicaron dos cuestionarios de las variables que se viene estudiando, utilizadas de la autora Tapia (2018) y los autores Acosta & Trigos (2018), con estudios que ellos realizaron lo adapto la autora. Los resultados arrojaron que: las habilidades blandas se correlacionan de manera directa y positiva ( $Rho=0.405$ ,  $p= 0,00$ ) con las relaciones interpersonales, de los profesores de la red 25 Ugel01 San Juan de Miraflores, 2019,

(De la Cruz, 2020), en su pesquisa denominada: “*La incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en maestros de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019*”. básica en su tipo, hipotético deductivo en su método, cuantitativo en su enfoque, no experimental en su diseño, correlacional causal en su nivel. Con 70 maestros como muestra de la entidad educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho. Los resultados permiten concluir: que inciden significativamente las habilidades blandas en las relaciones interpersonales, en profesores de la I.E. Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

(Cruzado W.M, 2019) pesquisa realizada con la denominación “*Competencia blanda en la empleabilidad, en la Universidad Privada del Norte.2018*”. la intención fue demostrar la incidencia de la competencia blanda en la empleabilidad laboral. Correlacional causal en su nivel, cuantitativo en su enfoque, no experimental en su diseño, conformado por 82 alumnos de la carrera de administración, de la información obtenida y procesada se arriba a la conclusión: que en un 78% las habilidades blandas dependen de las cualidades individuales en la Universidad Privada del Norte.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Habilidades blandas**

#### **2.2.1.1. Definición**

Son atributos personales que permiten, el desempeño efectivo. Combinan con una variedad de habilidades para interrelacionarse adecuadamente, quiere decir, desarrollar las habilidades de saber comunicarse, dialogar y escuchar, analizar, estimular, juzgar, liderar, negociar, liderar y saber llegar a acuerdos. Involucra aptitudes, adaptación al cambio, la ética y pensamiento creativo (Pérez Ruiz, 2017)

De la misma forma, (Mujica L, 2015) señaló: “como características y atributos del humano que contribuye a la interacción de forma efectiva con otras personas en su vida diaria y en su trabajo” (p.23).

De acuerdo a (Carrasco J, 2015), Las HB son competencias comunicativas, de proactividad, trabajo en equipo, empatía, autocrítica, adaptabilidad y flexibilidad ante realidades cambiantes. Son primordiales en los humanos ya que permite comunicarse y convivir con sus semejantes en contribución a su desempeño personal. Son innatas estas capacidades en el humano, son conductas adquiridas, quiere decir que su desarrollo es desde la niñez, siendo sus padres quienes enseñan a sus hijos a desenvolverse socialmente y luego es la escuela que se encarga se encarga para que exista una convivencia saludable con sus pares, pero sin olvidar el rol fundamental que cumple su hogar.

Asimismo, (Mujica L, 2015), “hay un vínculo entre la inteligencia emocional, comunicación eficaz y la asociatividad, de la misma forma con las competencias interpersonales, a la que se conoce como las habilidades blandas” (p.12).

### **2.2.1.2. Habilidades blandas fundamentales**

De acuerdo a (Caceres, 2016) precisa, las principales habilidades blandas para todo profesional son cinco:

**Humildad.** Es una capacidad esencial de ilustrarse, para aprender y eliminar ideas y paradigmas muy establecidas en pensamiento humano.

**Escucha asertiva.** Estar activar todo el sentido y estar atento a los conocimientos y las orientaciones que puedan brindar los semejantes en su contexto donde se encuentran.

**Empatía.** es una habilidad de aprender a ponerse en lugar de otro y sentir lo que está ocurriendo con la persona y tolerar de forma acertada.

**Facilidad de comunicación.** Es una habilidad comunicativa usando la inteligencia emocional y emitir mensaje clara y asertiva.

**Feedback.** Es una forma de recibir y ofrecer la retroalimentación con los individuos que nos rodea es fundamental para una efectiva comunicación.

### **2.2.1.3. Clasificación de las habilidades blandas**

**A. Habilidades interpersonales:** Es una habilidad que consiste en motivar, delegar y dirigir porque constituye el medio importante en una organización y asumir responsabilidades de forma incuestionable. Es una habilidad que tiene las personas para poder convencer a sus semejantes de forma técnica y con la habilidad comunicativa.

( Huerta y Rodriguez,, 2014) indican ciertas secciones el cual a los administrativos contribuirán a conllevar una óptima dirección; asimismo, de ello contribuirán en conocimientos teóricos que serán precisos para el ejercicio indisoluble

de su labor de liderazgo y dirección vinculados a las habilidades interpersonales dentro de la organización tanto de trabajadores como administrativo.

**B. Trabajo en equipo:** actualmente se requiere de trabajo corporativo y en equipo para la innovación y éxito en la organización. Por ende, se requiere que los trabajadores posean esta capacidad de consensuar y trabajar en equipo que es un requisito para el desarrollo de una corporación, para ello se debe de generar las condiciones necesarias y la práctica para que los trabadores se comprometan y laboren de manera unida.

Son habilidades que no son cognitivas fundamentales para asimilar y actuar en el trabajo exitosamente, a lo que se llama habilidades blandas. Este tipo de habilidades se les conoce como saber ser refiriéndose al desempeño del individuo, y que capacidades debe tener para desarrollar acciones y vincularse con los demás. (Singer, 2009)

**C. Habilidades de negociación:** son vínculos que se practica en una franca relación de confianza, respeto y de entendimiento mutuo, para lograr los resultados deseados influenciando positivamente en los trabajadores.

**D. Habilidades de comunicación:** es la comunicación efectiva, que permite entenderse entre los trabajadores, pudiendo incluso con el desarrollo de esta capacidad ser elegido para ocupar puestos de mayor rango.

Para una relación exitosa el eje fundamental es la comunicación. Este medio es fundamental durante la existencia de los seres humanos y las formas de vida que hay en el mundo. (Dubrin, 2008)

**E. Gestión del tiempo:** en muchas partes de la administración pública los cargos directivos están con mucha recarga de trabajo administrativo y a veces este trabajo es

llevado a sus hogares y es absorbido por esta función, dejando de lado a acciones que son propias de su hogar y familia, ello es producto de no tener organizado su tiempo de labor.

Es la realización de actividades en un tiempo determinado en busca de excelencia y calidad de resultados mediante acciones de planificar, organizar, priorizar entre otras actividades (Garzón, 2014)

Se puede comprender que la gestión del tiempo tiene como indicadores, la planificación, regulación eficaz del tiempo, utilizando estrategias del manejo de una agenda. Planificación de actividades diarias y logro de metas.

**F. Manejo del stress:** muchos de los profesionales y trabajadores tiene dificultades en manejar la presión del trabajo, ello produce una sobre saturación personal llegando incluso a tener efectos en la salud personal, y influyendo en la real producción como profesional y personal de trabajo.

A pesar de no ser posible dar una receta específica para prevenir el estrés laboral, si se puede ofrecer guías o lineamientos favorecen a la prevención del estrés en las organizaciones (Houtman, 2008).

#### **2.2.1.4. Importancia de las habilidades blandas**

Las Soft Skills o habilidades blandas son capacidades y atributos que facultan al individuo actuar de forma efectiva en sus trabajos y estudios. Esta habilidad está directamente vinculado con la parte emocional e interpersonal y su desenvolviendo individual en la entidad educativa, corporación y la sociedad en general. Por ende, en este campo están incorporados, la solución de conflictos, trabajo en equipo, gestión de cambio, tiempo, comunicación efectiva, asertividad, liderazgo, empatía, interculturalidad y manejo de estrés.

En una sociedad en crucial el manejo de las habilidades blandas, y los buenos vínculos interpersonales, el desarrollo de estas capacidades son innatas. Por ello, es necesario que los profesionales como los educandos desarrollen para enfrentar el mundo competitivo tanto laboral y educativo.

Es necesario en la actualidad tener personal preparado al mismo tiempo que maneje sus habilidades blandas para que sea más competitivo y productivo dentro de la corporación y también en las entidades educativas, en ese entender este tipo de personas son entes que pueden entablar con mucha facilidad la comunicación con sus semejantes y trabajar de manera aglutinada con sus compañeros de trabajo y superara retos grupalmente.

#### **2.2.1.5. Dimensiones de habilidades blandas**

La investigación en este punto se dará conceptos relacionados con la dimensión de la variable habilidades blandas tenemos:

##### **Comunicación.**

Una dimensión que podemos extraer de las habilidades blandas es la comunicación, según (J, 2004) es el medio de transmitir información con los demás y varía de acuerdo a la intención. A la vez manifiesta (Dr. Jo Beall, 2016) que la comunicación es la forma de intercambio de ideas, opiniones donde requiere una atenta escucha y comunicarse usando los diferentes recursos (verbal y no verbal) con una serie de intenciones, por lo expuesto se puede decir que, la comunicación es la forma de cómo nos relacionamos con otros seres para intercambiar información empleando nuestras habilidades comunicativas. Declara (Cornejo & Tapia, 2011) que hoy en día la comunicación es el efecto de estrategias, manifestaciones que han evolucionado en la sociedad.

## **Inteligencia emocional**

No se puede dejar de mencionar a la dimensión de inteligencia emocional (Goleman, 2015) menciona que es sumamente importante conocer nuestras emociones para comprender las relaciones humanas y el triunfo de los individuos en su vida. En consecuencia, las emociones es la fuerza más grande que nos mueve a realizar diversos actos siendo conscientes de los mismos. Argumenta (Goleman, D, 2006), que la inteligencia emocional representa la movilización y manejo de emociones. Hoy en día, todos deben de controlar sus emociones para una mejor y mayor interrelación consigo mismo y los demás al usar adecuadamente las emociones nos ayudará a guiar nuestra conducta alcanzando el bienestar, regocijo, vigor y tener la competencia para lograr su estabilidad emocional es vital, pero lamentablemente otros no reconocen como viven emocionalmente ocasionando conflictos en su interior y esto se ve reflejado en su trabajo. Argumentan (Pérez, 2019) es auto motivarse, saber afrontar, controlar las decepciones como la ira y transformar los sentimientos negativos en positivos. En la actualidad es fundamental que todo ser humano propicie la empatía, se motive, regule su conducta y potencie sus competencias emocionales que le permitirán desenvolverse de forma óptima en la vida.

## **Trabajo en equipo**

Dimensión es el trabajo en equipo, exponen (Whetthen, 2017) que es la colección de tácticas que emplean las personas para lograr sus propósitos; argumenta (Raceti, 2015), que trabajo en equipo es la incorporación de estrategias logrando objetivos, para esto se valora el aporte y colaboración de los involucrados consiguiendo una meta en común, por lo argumentado debe de primar el

involucramiento, compromiso para acceder al triunfo deseado. (Torrelles, 2011), menciona al trabajar en equipo se manifiesta la inclinación de la persona y la identificación con los demás para realizar y obtener logros, cambiando ideas con responsabilidad. Por tal motivo, es necesario trabajar colaborativamente porque hay un alto nivel de interacción personal con los demás.

Así mismo, (Ortega, 2017) consideró que la habilidad de trabajar en equipo enmarca la participación, respeto, cooperación para lograr objetivos comunes, por lo tanto, la labor en conjunto es una aptitud en la actualidad muy valorada, debido a que, sin él, no alcanzamos las metas planteadas por la organización u empresa, por ende, el trabajo en equipo incentiva a la convivencia pacífica entre todas las personas, implica compromiso, cooperación, respeto, empatía, por lo tanto, se trabaja en forma colaborativa cambiando nuestra forma de pensar y actuar. (Sanchez N.A, 2019), manifiesta que es necesario tener sentido de pertenencia para participar conjuntamente y sentirse parte de un equipo; (Ander-Egg, 2001), que trabajar en equipo es poner en práctica las diferentes destrezas de las personas que se unen para obtener un objetivo común; en conclusión, se puede decir, que el trabajo en equipo es aquel que se realiza con otras personas que ponen en acción las diferentes cualidades, conocimientos que se complementaran de forma colaborativa entre sí para poder alcanzar una meta trazada.

## **2.2.2. Relaciones interpersonales**

### **2.2.2.1. Definición**

Según (Morales, 2007) son aquellos que inciden en ellos vínculos de amistad de pareja, compañeros, padres e hijos, que conforma el vínculo social, siendo fundamental para nuestra existencia, (Morales, 2007), confirman las funciones de

las relaciones son: la asociación con otros humanos, ellos, garantiza la existencia de los humanos como especie. Para ello, se usa la información y comunicación social.

De acuerdo a, (Bisquerra, 2004), un vínculo interpersonal “está basada en la reciprocidad de interacción, entre los individuos. Se refiere a vinculo sociales regentado por normas para la interrelación social.

(Silveira, 2014), son interrelaciones eficientes, que establecen entre los humanos para una adecuada comunicación, expresando sus ideas y emociones.

(Guerrero, 2000)sustenta a las interrelaciones personales, como vínculos recíprocos entre personas, usando las habilidades comunicativas e interacción mutua de manera efectiva, con objetivos propios y generales.

Las relaciones interpersonales en el campo educativo, está establecida en el trato amable y reciproco entre los docentes, de la misma forma con personal directivo y administrativo y toda la comunidad educativa. (Martínez, 2010).

#### **2.2.2.2. Importancia de las relaciones interpersonales**

De acuerdo a (Rubio, 2005), las relaciones interpersonales son importantes en la educación, porque permite cumplir funciones, del personal que labora dentro de las entidades educativas, de forma que, que el desempeño y la participación de la comunidad educativa sea dinámica y pertinente.

Según lo referido por (Robbins, 2001), para una comunicación eficaz y positiva se requiere de uso de valores y sus actitudes y también de colaboración y confianza. En lo referente a la colaboración, (Stainback, 2002), define como una acción de labor corporativa entre los docentes promoviendo un adecuado clima institucional para un mejor desempeño en sus funciones.

### 2.2.2.3. Los estilos de relaciones interpersonales

(Zupiría, 2015), plantea una clasificación de relaciones interpersonales:

- **Estilo agresivo:** es resultado de un comportamiento conflictivo con los individuos que se relacionan, mediante amenazas y acusaciones.
- **Estilo manipulador:** este tipo de estilo los individuos sugestionan a sus semejantes para que se cumplan sus mandatos tratando la que actúa de forma manipuladora.
- **Estilo pasivo:** relacionado con falta de autoridad que en su lugar permita que decidan otros. Tiene dificultades para decidir, titubeando en sus decisiones de ello toman ventaja los demás y se aprovechan para imponer sus intenciones y pensamientos.
- **Estilo asertivo:** es una forma de defender sus atribuciones si sin insultar y agredir a los demás, decidiendo de manera autónoma sus intenciones y propósitos.

### 2.2.2.4. Relaciones Interpersonales entre los Docentes

(Ararteko, 2010), está referido eminentemente al trabajo en equipo de los docentes, pero sin embargo, como en toda interrelación no faltan dificultades para trabajar en equipo, de la misma forma deben desarrollar la habilidad de ser tolerantes y tratar de llevar el trabajo mancomunado en bien de un clima institucional adecuado, y que no se vean afectadas su desempeño docente por dificultades que se pueden presentar en la entidad educativa.

Al afectarse el clima institucional el docente merma en su rendimiento, por ello, su actuar en el aula y ejercicio pedagógico también disminuye, perjudicando directamente en los logros de aprendizaje de los educandos. En este entender es

importante el rol del director de poder conciliar, entre los docentes en conflicto, que pueda encontrar espacios de integración.

#### **2.2.2.5.Las Emociones en los Docentes**

(Marchesi, 2010), es necesario precisar el fundamento de las emociones en la parte educativa tanto de los profesores como de los educandos, en este entender, las emociones adecuadas y buenas en los educandos permitirá que sus niveles de aprendizaje también sean satisfactorios, de la misma forma los docentes que tienen un ambiente familiar dentro de la entidad educativa permiten mejores desempeños en su aula y con sus educandos. Las emociones de los docentes son fundamental en su ejercicio laboral, para ello, de manera inteligente el directivo debe fortalecer este tipo de ánimo y transmita seguridad en sus docentes a través de reconocimientos y actuaciones coherentes.

En la educación el rol del maestro en la enseñanza y el aprendizaje es fundamental, porque la profesión de la docencia es una labor delicada ya que trabaja con entes pensantes, en este entender, debe ser valorada sus acciones, fortaleciendo sus emociones primero de los maestros y a través del docente a sus educandos.

#### **2.2.2.6.Confianza y Autoestima entre los Docentes**

La confianza es el medio, con la que un maestro se desempeña con seguridad y comprometerse con su función de docente en el aula. La pérdida de confianza en la entidad entre los docentes genera inestabilidad, malas relaciones interpersonales de los profesores, que critican al trabajo de sus colegas, convivencia hostil y definitivamente dificulta en el clima institucional y en sus propios desempeños.

La confianza reafirma la autoestima profesional, estas dos características son importantes para que el desempeño docente tenga frutos en el trabajo pedagógico y profesional.

### **2.2.2.7. Dimensión relaciones interpersonales**

#### **Comunicación asertiva**

(Guaman A., 2019) enfatiza que un individuo se podrá comunicar asertivamente cuando este apto para desempeñar o defender sus derechos y sepa negarse ante una situación negativa sin agredir o manipular a las demás personas. En toda sociedad es indispensable comunicarse, pero debe de ser de manera decorosa sin herir la susceptibilidad de los demás: además para tener la autoestima alto se debe de utilizar adecuadamente las habilidades sociales.

#### **Empatía**

(Goleman, D, 2006), precisa que la empatía permite manifestar las emociones con sus semejantes y comprender esos sentimientos, de manera humanista. El apoyo emocional a los docentes que viene atravesando dificultades por parte del personal directivo y de sus propios colegas es importante, saber conocer este estado de ánimo que viene atravesando el docente es importante para contribuir de manera empática y encontrar vías del momento para que la persona afectada se sienta protegido y fortalecido y sobre todo comprendido.

Si se quiere interpretar los sentimientos de otras personas, debemos ser más abiertos a nuestras propias emociones y para demostrar la empatía depende de la conciencia de uno mismo, al situarnos en el lugar del otro individuo y percibir sus sentimientos.

#### **Escucha activa**

Este es una de las categorías fundamentales en la labor pedagógico del docente, que el educando sea atendido poniendo la atención debida, frente a las dificultades que puede atravesar el educando, por ello, esta capacidad de la escucha activa de los educandos es importante que el docente desarrolle para que el educando tenga confianza con su docente y ser comprendido en sus dificultades. El desarrollar la escucha activa es poner toda la atención cuando se dialoga con el educando como también con sus colegas docentes, donde el individuo sienta que alguien se interesa por sus problemas e inspira confianza para contarle sus problemas, quiere decir poner la atención con todo el sentido.

La escucha activa es permanente, porque, esta habilidad se desarrolla, si se piensa escuchar a unos si y a otros no, entonces se genera desconfianza en los educandos, el trato debe de ser igual con todo el educando, por más que sus necesidades sean mínimas debe de ser escuchado amablemente, sin emitir juicios de valor hasta que culmine su participación el hablante, para luego dar su opinión de forma positiva. (Unicef, 2017, pág. 4)

### **Conocimientos tecnológicos**

Los conocimientos tecnológicos, (Ortega, 2017), citó en su trabajo de investigación a Marqués (2010), el cual presenta entre las primordiales funciones en educación como un centro de manifestación, medio de contacto, surtidor accesible de información, herramienta para la gestión, mecanismo educacional, gestor de modernos ambientes didácticos y un espacio divertido para la cognición. (Cadena, 2019), Explica que es esencial emplear las TICs porque incrementan la cognición de toda persona, teniendo en cuenta que se debe de considerar diversos criterios. Como docente se debe tener en cuenta al utilizar los recursos tecnológicos

que brinda el centro laboral, potencializamos no solo en los estudiantes el desarrollo de mayor creatividad, innovación, están más motivados al aprender, de la misma forma ocurre con los docentes, porque de acuerdo a nuestras necesidades y objetivos, accedemos a la información y a través de ella se aprende, el desafío que en la actualidad tienen los docentes es ser innovadores ante el uso de los recursos tecnológicos, pues los escolares hoy en día son nativos digitales y están inmersos en las nuevas tecnologías, por consiguiente, los docentes no pueden ser ajenos a esta realidad.

### **2.3. Marco Conceptual.**

**Liderazgo:** es la dirección eficiente de los trabajadores en una entidad o corporación. Una persona que tiene la intención de trabajar en equipo. El desempeño del directivo es un modelo de seguir para los demás.

**Trabajo en equipo y colaboración:** es una capacidad de la persona para incorporarse a un trabajo en equipo de forma competitiva, usando las habilidades comunicativas, solucionar conflictos y fortalecer el espíritu de equipo.

**Sociabilidad:** es la habilidad de poder entablar relaciones personales con facilidad con sus semejantes. Es un individuo, abierto, locuaz, asertivo y flexible con los demás.

**Orientación al logro:** búsqueda permanente de mejorar el estándar realizando un trabajo pertinente, superando sus propias metas y logrando cosas excepcionales y únicas.

**Flexibilidad:** la capacidad de adaptación eficaz al trabajo y al equipo. Adaptarse significa aceptar los cambios, las nuevas responsabilidades de acuerdo a la situación que se requiera.

**Iniciativa:** es una habilidad de identificar os dificultades, y buscar soluciones eficientes en el trabajo, e insertarse a las nuevas formas de trabajo eficientemente.

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO**

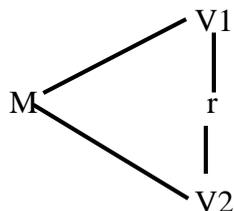
#### **3.1. Tipo de investigación.**

Esta pesquisa es de tipo básico, y por sus particularidades, es descriptiva que tiene la intención de relatar contextos o eventos; en la medida que su objetivo es describir las habilidades blandas como también relaciones interpersonales. Según (Hernández, 2010), en su texto de Metodología de investigación dice: “los estudios descriptivos investigan las propiedades significativas de individuos, colectividades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

#### **3.2. Diseño de investigación.**

El diseño de esta pesquisa es no experimental porque no hay una intención de manipular los datos, y su nivel es, una investigación correlacional posee como meta demostrar la vinculación entre variables y categorías en un contexto determinado. Las indagaciones correlacionales miden el nivel de vinculación al mismo tiempo analizan las correspondencias que se encuentran en las hipótesis en control permanente (Hernández, 2010).

El diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde:

M =Muestra.

V1 = Habilidades blandas

V2 = relaciones interpersonales

r = Grado de relación entre V1 yV2.

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

Según, (López, 2006), “es una variedad de elementos a la que hace referencia la investigación. “Se precisa también como una serie de unidades de muestreo.” (p.164). está determinada para la presente investigación una población de 30 docentes de las entidades educativas del nivel inicial del distrito de Anco-Huallo, 2020.

Tabla 2: *Población de docentes del nivel inicial de distrito de Ancco-Huallo*

N°	Instituciones	SEXO		TOTAL
		Hombre	Mujer	
1	Docentes	15	20	35
	<b>TOTALES</b>	15	15	35

*Fuente: directorio del personal de las I:E de distrito de Anco-Huallo*

### 3.1.1. Muestra

Constituye el objeto de estudio el subgrupo de la población, que definido con objetividad y precisión representa la población a investigar y en ella se realiza la recopilación de datos e información de interés para su estudio. (Hernández, Fernández y Bautista, 2010); por consiguiente, la muestra desarrollada en la investigación estuvo comprendido por 28 docentes, siendo la totalidad de los estudiantes estimados en la población.

$$n = \frac{Z^2 * N * PQ}{E^2 * (N-1) + Z^2 * PQ}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 35 * 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2 * (35-1) + (1.96)^2 * 0.5(1-0.5)}$$

$$n = 30$$

### 3.3.3. Muestreo.

El muestreo utilizado para esta pesquisa es el denominado muestreo no aleatorio o de juicio. (Quispe, 2012), menciona “la muestra está formada por equipos establecidos la muestra está constituida por grupos existentes o ya establecidos, pudiendo estar constituido por grados, secciones colectividades de aprendizaje, instituciones, etc.” (p. 112)

De igual modo consideran que el muestreo consiste en seleccionar sujetos prestos de donde se recoge la información. Con ello tener una aproximación de la información que proviene de la muestra y generalizarla para la población, para este caso de la Institución Educativa Parroquial.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El muestreo utilizado para esta investigación es el denominado muestreo no aleatorio o de juicio. (Quispe, 2012) menciona “la muestra está formada por equipos establecidos la muestra está constituida por grupos existentes o ya establecidos, pudiendo estar constituido por grados, secciones colectividades de aprendizaje, instituciones, etc.” (p. 112)

Tabla 3: *Fiabilidad del instrumento Alpha de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,778	27
0,825	27

Tabla 4: *Baremo: habilidades blandas*

NIVEL	INTERVALO	DESCRIPTORES
Nunca	1-16	Los encuestados valoran habilidades blandas por resultados en un nivel nunca, por lo tanto, las dimensiones no conocidas según en profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020
Casi Nunca	2-32	Los encuestados valoran habilidades blandas. por resultados en un nivel casi nunca, por lo tanto, las dimensiones repercuten débilmente en promedio según en profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020
A Veces	33-48	Los encuestados valoran las habilidades blandas. Por resultados en un nivel a veces, por lo tanto, las dimensiones repercuten en promedio según en profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020.
Casi Siempre	48-64	Los encuestados valoran las habilidades blandas. Por resultados en un nivel casi siempre, por lo tanto, las dimensiones repercuten en promedio según en profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020.

---

Siempre	65-81	Los encuestados valoran las habilidades blandas. Por resultados en un nivel siempre, por lo tanto, las dimensiones repercuten en promedio según en profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020.
---------	-------	---

---

Tabla 5: *Baremo relaciones interpersonales*

NIVEL	INTERVALO	DESCRIPTORES
Nunca	1-16	Los encuestados valoran relaciones interpersonales en un nivel nunca, por lo tanto, las dimensiones no son conocidas en profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020
Casi Nunca	2-32	Los encuestados valoran las relaciones interpersonales en un nivel casi nunca, por lo tanto, las dimensiones son poco conocidas en profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020
A Veces	33-48	Los encuestados valoran las relaciones interpersonales en un nivel a veces, por lo tanto, las dimensiones son conocidas regularmente conocidas por profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020.
Casi Siempre	48-64	Los encuestados valoran las relaciones interpersonales en un nivel casi siempre, por lo tanto, las dimensiones son conocidas por profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020.
Siempre	65-81	Los encuestados valoran las relaciones interpersonales en un nivel a veces, por lo tanto, las dimensiones son cabalmente conocidas por profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020.

---

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Como parte del estudio sobre habilidades blandas y relaciones interpersonales, para otorgar el grado de validez al instrumento a aplicar se recurrirá a la validación del docente de educación inicial del distrito de Anco Huallo, se procedió a analizar los datos obtenidos en la encuesta aplicada a docentes con el fin de conocer las percepciones que los docentes tienen sobre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales, para lo cual sean establecido indicadores para estas variables.

A continuación, presentamos los datos recabados, así como el análisis de los mismos.

#### **Análisis descriptivo**

Distribución de encuestas y porcentajes de las variables habilidades blandas

Hay muchas formas de establecer la confiabilidad de los instrumentos: entre ellos y la más conocida es el análisis de homogeneidad de ítems (Alfa de Cronbach).al mismo tiempo también los de jueces expertos. Para este caso se utilizará instrumentos validados de otras investigaciones.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1 Presentación de resultados por variables**

Este estudio, busca encontrar derivaciones entre habilidades blandas y relaciones interpersonales en en profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020. Cuyas derivaciones es resultado del procesamiento de los datos con software SPSS 25, las que son interpretadas en figuras y tablas luego analizar también interpretar tablas cruzadas como también, las correlaciones para demostrar la pruebas de hipótesis con el estadístico de Rho Spearman, finalmente realizar el contraste de los autores en la discusión de los resultados en función de los propósitos planteados.

#### 4.1.1. Resultados descriptivos por variables.

##### 4.1.1.1. Resultados para Variable Habilidades Blandas

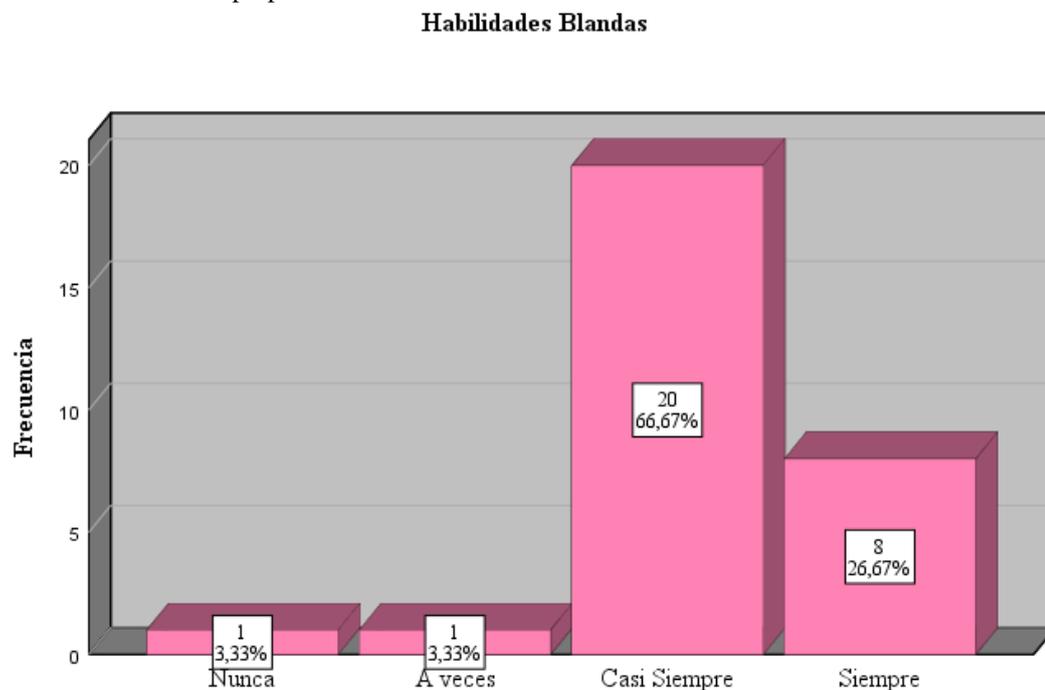
**Tabla 6**

*Habilidades Blandas*

*Fuente:* Elaboración propia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	3,33%
	A veces	1	3,33%
	Casi Siempre	20	66,67%
	Siempre	8	26,67%
	Total	30	100,00%

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 1:* Habilidades blandas

#### **Interpretación:**

Al constatar los resultados referidos a la V1, la que está referida en la fig. 1 tabla 6, hallamos que el 3,33% está en el rango nunca y a veces el 66,67% (20) y 26,67%(8) precisan que están en el renglo de casi siempre y siempre en manejo de

las habilidades blandas por profesores de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Andahuaylas, Apurímac 2020.

#### 4.1.1.2. Resultados para la Sub Variables Habilidades Blandas

**Tabla 7**

*Comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	3,33%
	Casi Siempre	16	53,33%
	Siempre	13	43,34%
	Total	30	100,00%

Fuente: Elaboración propia

**Comunicación**

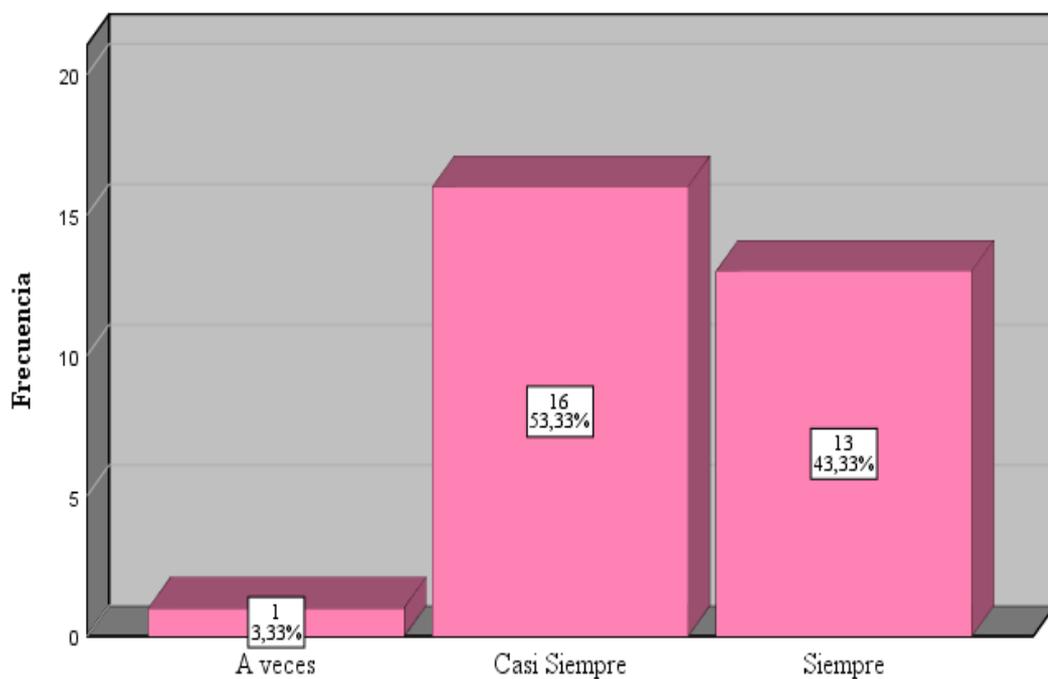


Figura 2: Comunicación

#### **Interpretación:**

Al constatar la primera sub variable comunicación, mostradas en la fig. 2 y tabla 7, donde muestra que 3,3% revelan que a veces puede entablar una comunicación fluida, de la misma forma, el 53,33% (16) y 43,33% (13) precisan que

expresan sus opiniones con respeto, entabla comunicación con el personal directivo y docente, comprenden las dificultades que viene atravesando sus colegas y practica la escucha activa.

**Tabla 8**

*Inteligencia Emocional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	3,33%
	A veces	1	3,33%
	Casi Siempre	22	73,33%
	Siempre	6	20,01%
	Total	30	100,00%

Fuente: Elaboración propia

**Inteligencia Emocional**

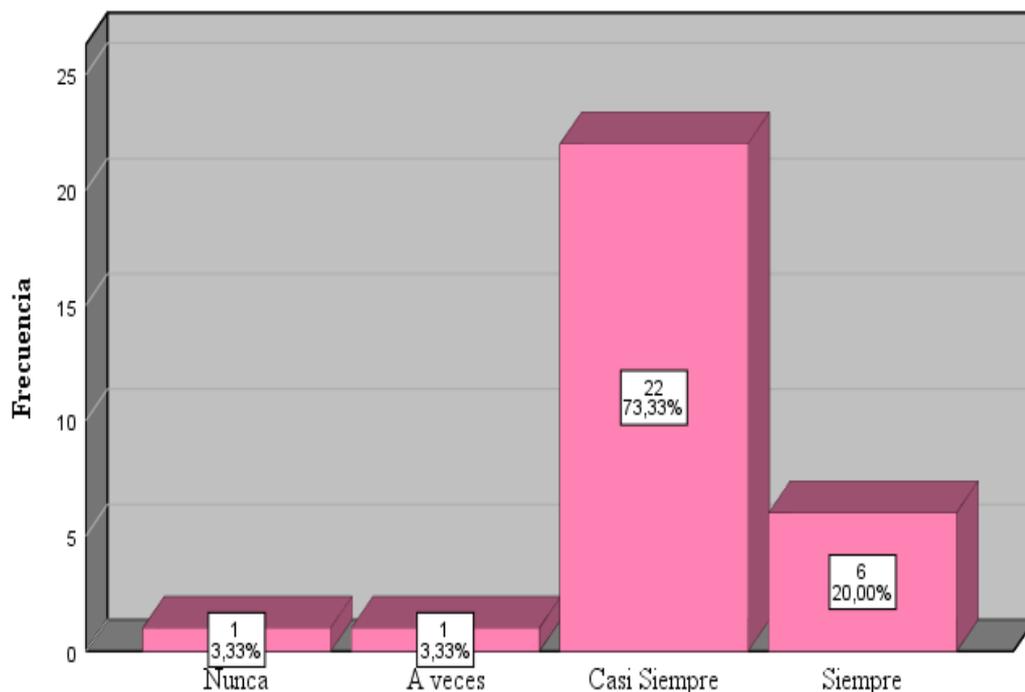


Figura 3; Inteligencia Emocional

**Interpretación:**

Al ver en el cuadro de la sub variable dos derivados en la Fig., 3 y tabla 8, donde se refiere que el 3,33% (1) se encuentran en rango nunca y a veces y el

73,33% y el 20,01% se encuentran entre los rangos casi siempre y siempre en manejo de sus emociones, y comprende las emociones de los demás, y se siente reconocido con los estímulos por parte de la institución.

**Tabla 9**

*Trabajo en Equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,33%
A veces	2	6,67%
Casi Siempre	11	36,67%
Siempre	16	53,33%
Total	30	100,00%

Fuente: Elaboración propia

**Trabajo en Equipo**

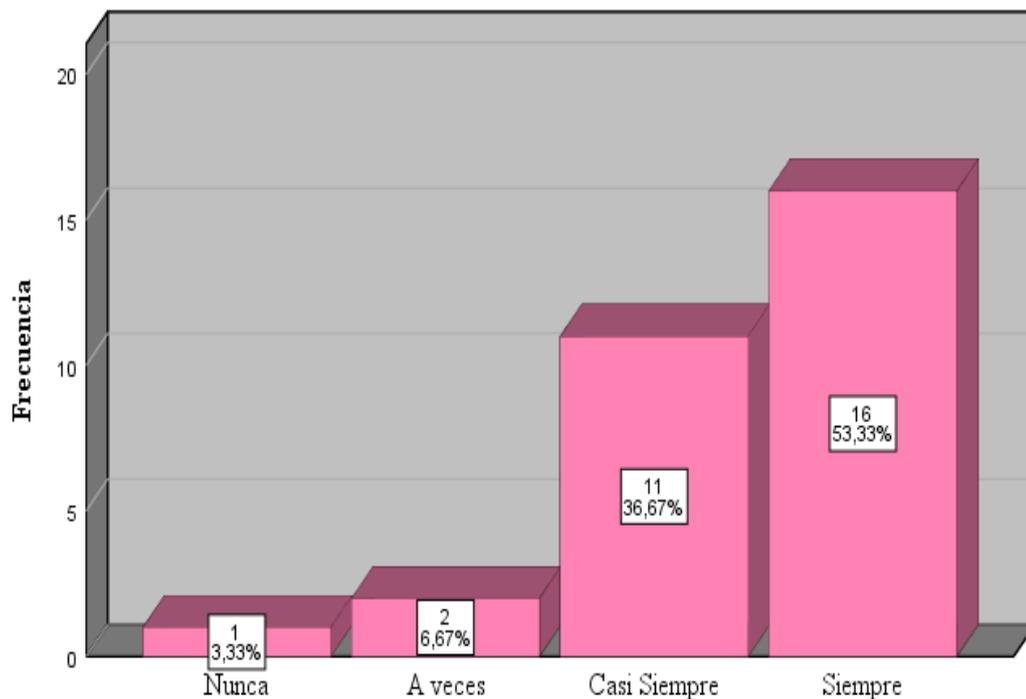


Figura 4: Trabajo en Equipo

**Interpretación:**

Con relación a la sub variable tres derivados de la V1 se observan en la Fig., 4 y tabla 9, donde se encuentra que el 3,33%(1) y el 6,67%(2) se ubican entre

los rangos nunca y a veces puede trabajar en equipo, y entre los rangos casi siempre y siempre están en el porcentaje de 36,67%(11) y 53,33%(16), simpatizan con todos o mayoría de los maestros de la institución educativa, se identifica con el grupo, acepta responsabilidades de manera voluntaria.

#### 4.1.2. Resultados para la Variable Relaciones Interpersonales

**Tabla 10**

*Relaciones interpersonales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	3,33%
	A veces	1	3,33%
	Casi Siempre	18	60,01%
	Siempre	10	33,33%
	Total	30	100,0%

Fuente: Elaboración propia

#### Relaciones Interpersonales

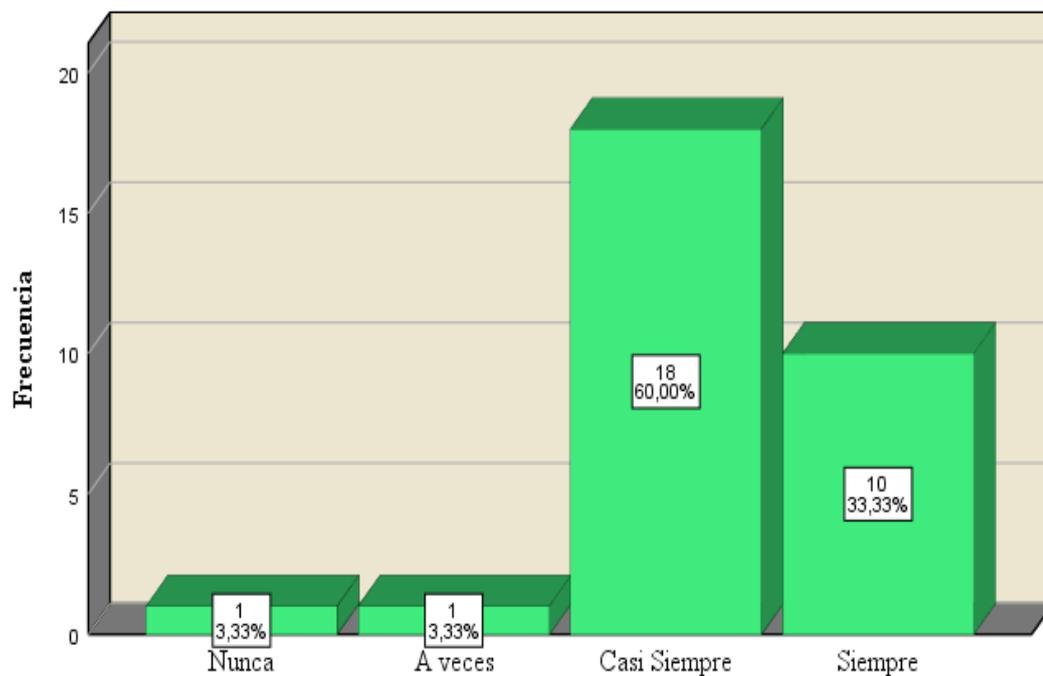


Figura 5: Relaciones Interpersonales

#### Interpretación:

Al ver las derivaciones de la V2 referido a relaciones interpersonales cuyos resultados se exponen en la fig.5 y tabla 10 donde el 3,3% (1) y 3,3% (1) están en el rango de nunca y a veces de la misma forma, el 60,0% (18) y 33,3% (10) están entre los rangos de casi siempre y siempre practican y entablan buenas relaciones interpersonales entre el recurso humano de la entidad educativa.

#### 4.1.2.1. Resultados para las Sub Variables de Relaciones interpersonales

**Tabla 11**

*Comunicación Asertiva*

		Frecuencia	Porcentaje
	Nunca	1	3,33%
	A veces	1	3,33%
Válido	Casi Siempre	16	53,33%
	Siempre	12	40,01%
	Total	30	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Comunicación Asertiva**

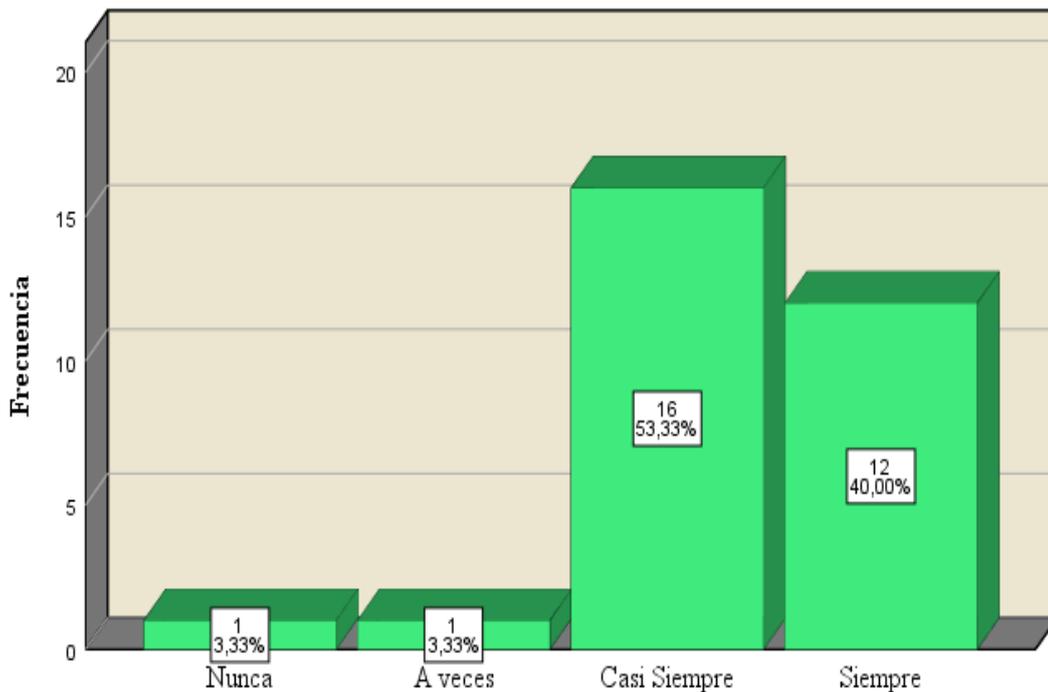


Figura 6: Comunicación Asertiva

### Interpretación:

Al constatar la sub variable comunicación asertiva encontramos en la fig. 6 y tabla 11, en un menor porcentajes de 3,33% (1) respectivamente entre los rangos nunca y a veces, también se muestra en los resultados que entre los porcentajes más altos ubicamos en 53,33%(16) y 40,01%(12) los rangos de casi siempre y siempre que contribuye en el bienestar institucional y fomenta una comunicación asertiva.

**Tabla 12**

*Empatía*

	Frecuencia	Porcentaje	
Nunca	1	3,33%	
A veces	1	3,33%	
Válido	Casi Siempre	14	46,67%
	Siempre	14	46,67%
	Total	30	100,00%

Fuente: Elaboración propia

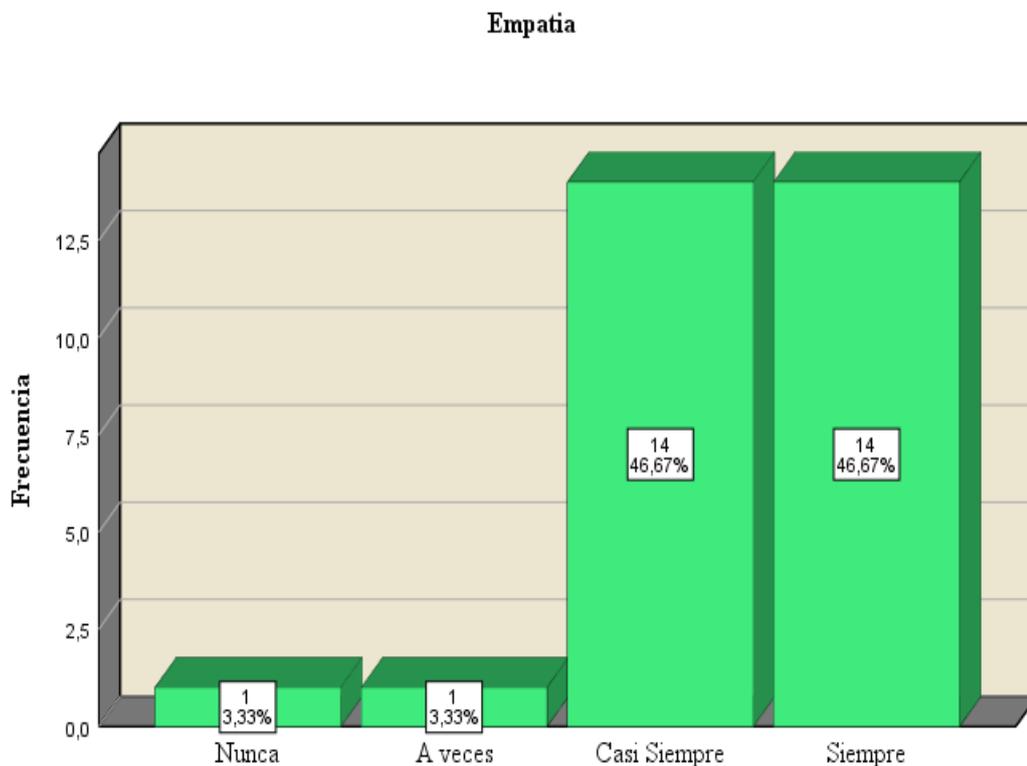


Figura 7: Empatía

**Interpretación:**

Con referencia de la sub variables empatías mostradas en la fig. 7 tabla 12, también se encuentra que el 3,33% (1) están entre las escalas de nunca y casi nunca y el porcentaje mayor esta entre los rangos de casi siempre y siempre de 46,67% (14) respectivamente en ambas escalas lo que indica que se preocupa por la dificultades que pueda estar atravesando su colegas y contribuye a dar soluciones a dificultades como también conflictos que puedan ocurrir entre colegas.

**Tabla 13**

*Escucha Activa*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,33%
A veces	1	3,33%
Válido Casi Siempre	6	20,01%
Siempre	22	73,33%
Total	30	100,00%

Fuente: Elaboración propia

**Escucha Activa**

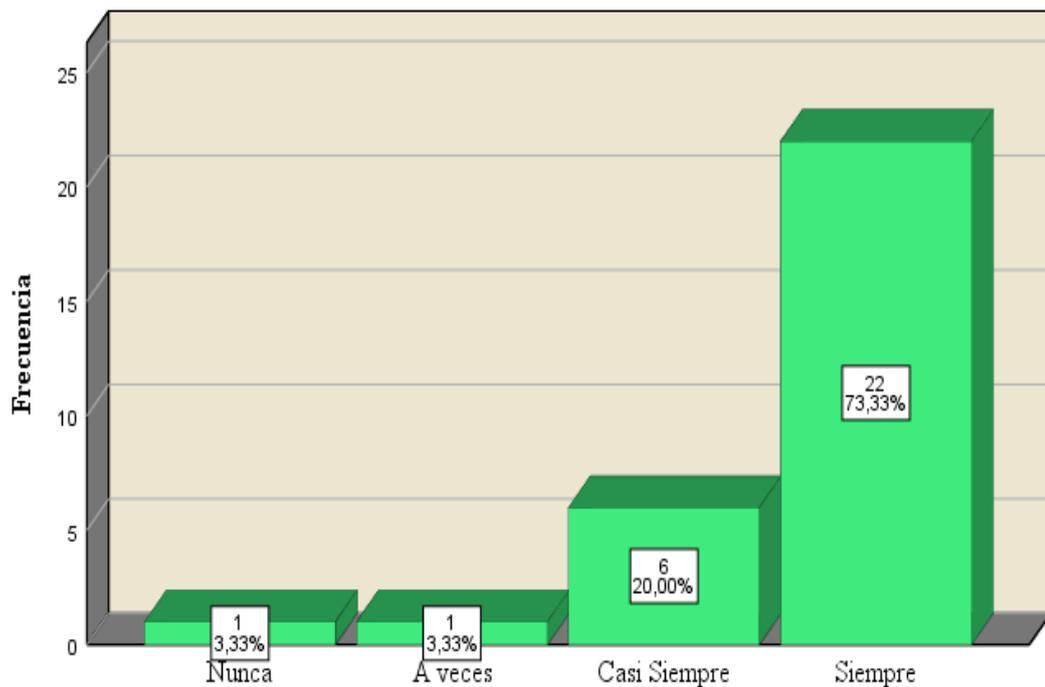


Figura 8: Escucha Activa

**Interpretación:**

Al ver los resultados de la sub variables escucha activa mostradas en la fig. 8 tabla 13 se encuentra que el 3,33% (1) respectivamente se ubican en las escalas de a veces y nunca, 3,33%(1) de la misma forma están entre los rangos de casi siempre y siempre los porcentajes de 20,01(6), y 73,33%(22) por ende, muestra interés en la conversación y presta atención a lo que le dicen.

**Tabla 14**

*Conocimientos Tecnológicos*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,33%
Casi Siempre	22	73,34%
Siempre	7	23,33%
Total	30	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Conocimientos Tecnológicos**

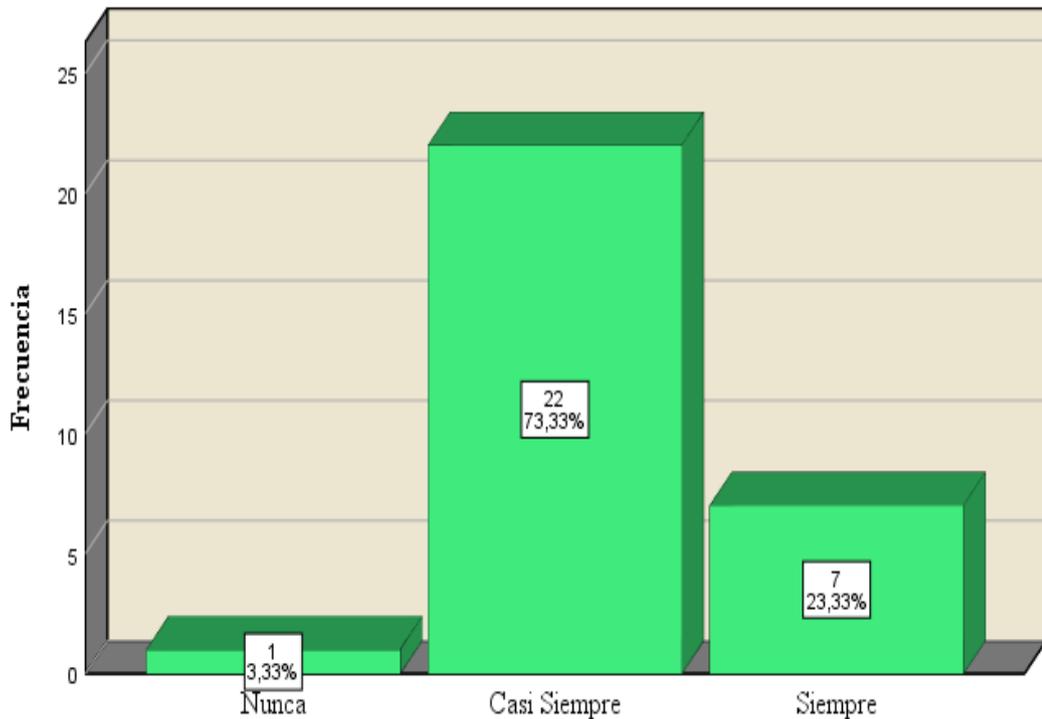


Figura 9: Conocimiento Tecnológico

### Interpretación:

Al ver las derivaciones de la sub variable conocimiento tecnológico, mostradas en la fig. 9 tabla 14, precisa que el 3,33% (1) se ubican en la escala nunca y el 73,34% (22) están en la escala de casi siempre , finalmente en la escala de siempre se ubica el porcentaje de 23,33%(7), por lo tanto, valoran en uso de las tics, usan las redes sociales para comunicarse con sus colegas y para el aprendizaje de sus educandos.

### 4.1.3. Niveles comparativos entre Habilidades Blandas y Relaciones Interpersonales

**Tabla 15**

*Tabla cruzada Habilidades Blandas\*Relaciones Interpersonales*

		Relaciones Interpersonales				Total	
		Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre		
Habilidades Blandas	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	3,33%	0,0%	0,0%	0,0%	3,33%
	A veces	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,33%	0,0%	3,33%
	Casi Siempre	Recuento	0	1	13	6	20
		% del total	0,0%	3,33%	43,33%	20,01%	66,67%
	Siempre	Recuento	0	0	4	4	8
		% del total	0,0%	0,0%	13,33%	13,34%	26,67%
	Total	Recuento	1	1	18	10	30
		% del total	3,33%	3,33%	60,99%	33,35%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

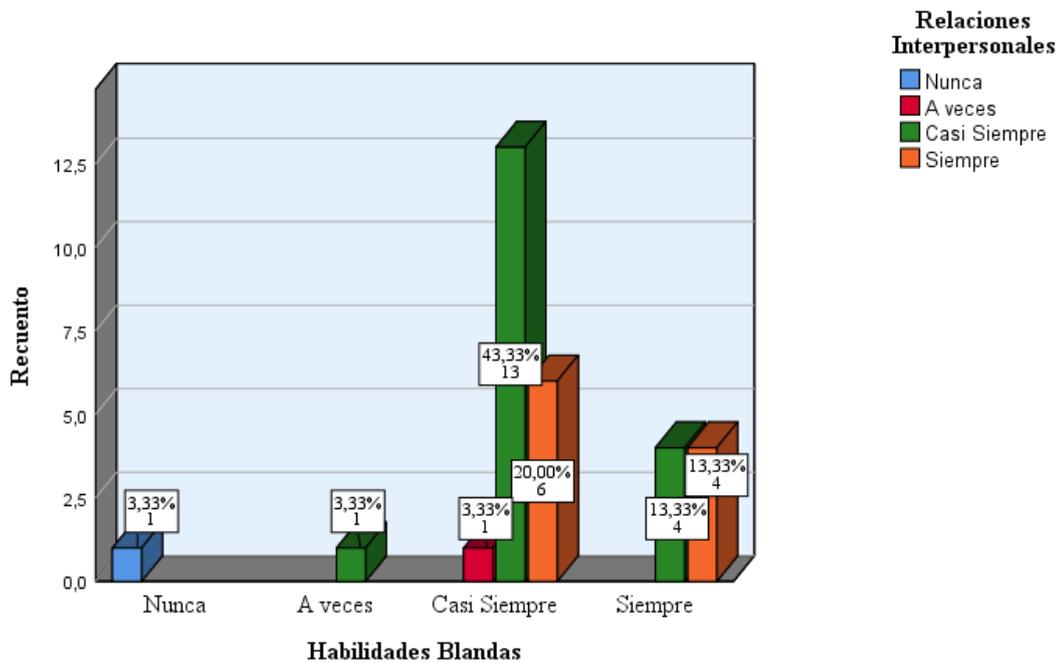


Figura 10: Tabla cruzada Habilidades Blandas\*Relaciones Interpersonales

### Interpretación:

De la fig. 10 y tabla cruzada 15 indica que, entre los porcentajes más altas se encuentra entre los rangos de casi siempre-siempre y a veces de 43,33% (13), 20,01% (6) y 3,33% (1) lo que indica que existe una correlación aceptable entre las V1 y V2.

### Tabla 16

Tabla cruzada Habilidades Blandas\*Comunicación Asertiva

		Comunicación Asertiva				Total	
		Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre		
Habilidades Blandas	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	3,33%	0,0%	0,0%	0,0%	3,33%
	A veces	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,33%	0,0%	3,33%
	Casi Siempre	Recuento	0	1	12	7	20
		% del total	0,0%	3,33%	40,01%	23,33%	66,67%
	Siempre	Recuento	0	0	3	5	8
		% del total	0,0%	0,0%	10,00%	16,67%	26,67%
Total	Recuento	1	1	16	12	30	
	% del total	3,33%	3,33%	53,34%	40,00%	100,00%	

Fuente: Elaboración propia

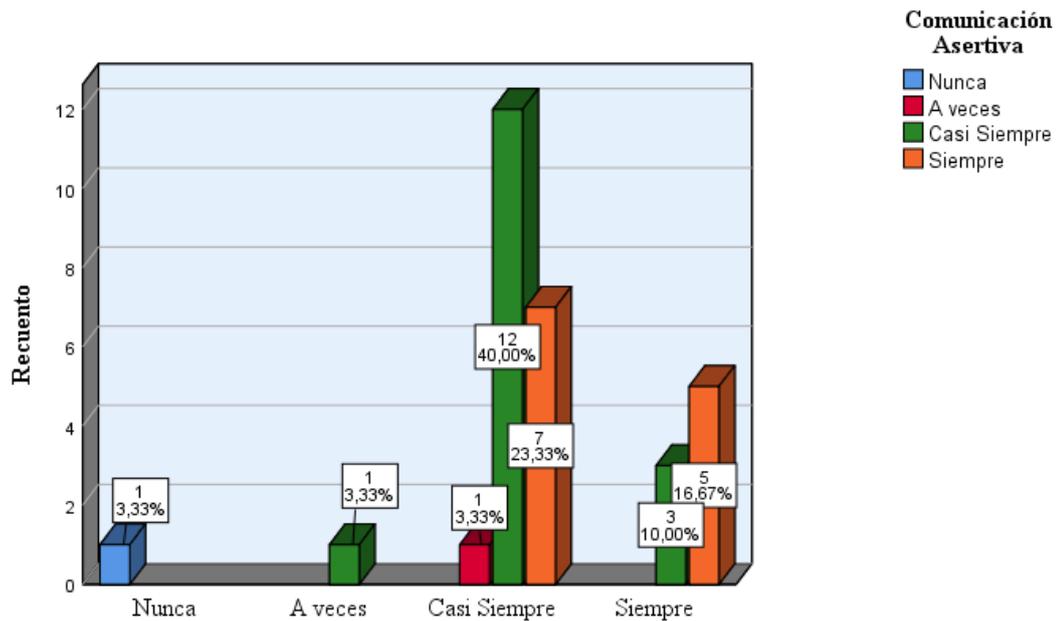


Figura 11: Tabla cruzada Habilidades Blandas\*Comunicación Asertiva

**Interpretación:**

Al ver las correlaciones de derivaciones obtenidas en la fig.11 tabla cruzada16, están en los rangos adecuado de correlación entre casi siempre-a veces, casi siempre-casi siempre y casi siempre-siempre en 3,33% (1), 40.00% (12) y 23,33%(7) respectivamente, de la misma forma, entre las correlaciones de siempre-casi siempre y siempre-siempre encontramos que el 10,00%(3) y 16,67%(5) correlativamente entre V1 y la sub variable comunicación asertiva.

**Tabla 17**

Tabla cruzada Habilidades Blandas\*Empatía

			Empatía				Total
			Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
Habilidades Blandas	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	3,33%	0,0%	0,0%	0,0%	3,33%
	A veces	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,33%	0,0%	3,33%

Casi Siempre	Recuento	0	1	12	7	20
	% del total	0,0%	3,33%	40,00%	23,33%	66,67%
Siempre	Recuento	0	0	1	7	8
	% del total	0,0%	0,0%	3,33%	23,33%	26,67%
Total	Recuento	1	1	14	14	30
	% del total	3,33%	3,33%	46,67%	46,67%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

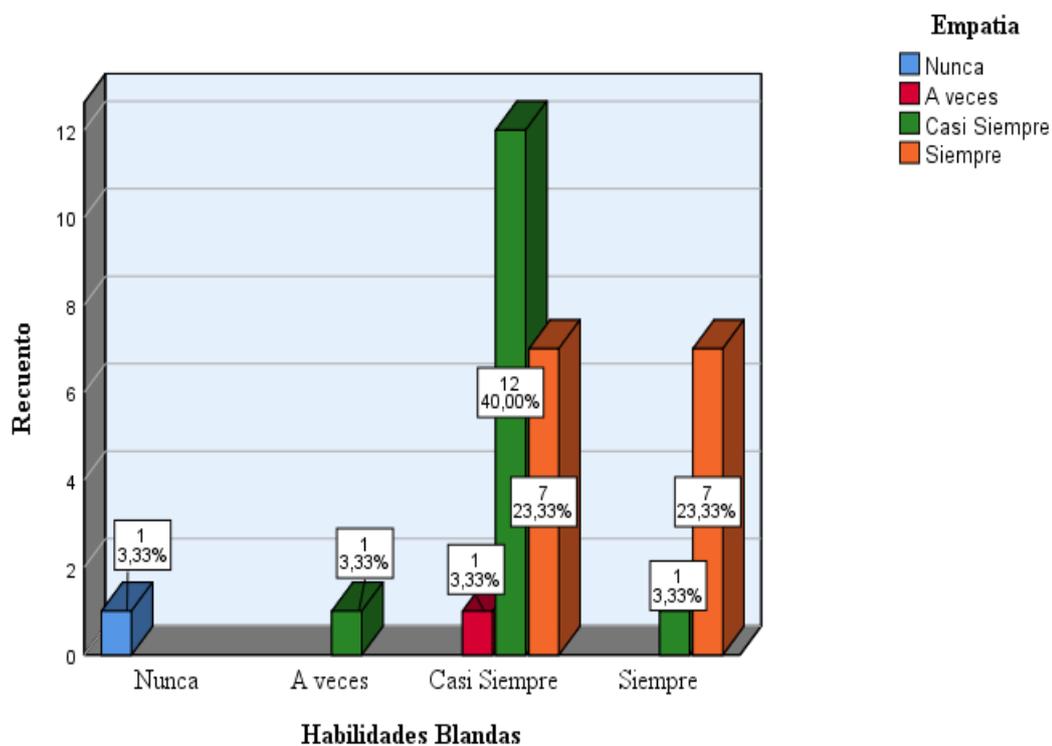


Figura 12: Tabla cruzada Habilidades Blandas\*Empatía

### Interpretación:

Al encontrar las derivaciones de la fig.12 tabla cruzada 17 se establece que casi siempre-a veces, casi siempre-casi siempre y casi siempre-siempre en 3,33% (1), 40.00% (12) y 23,33% (7) respectivamente de la misma forma, entre las correlaciones de siempre-casi siempre y siempre-siempre encontramos que el 3,33%(1) y 23,33%(7) entre la V1 y la sub variable empatía de la V2

**Tabla 18**

*Tabla cruzada Habilidades Blandas\*Escucha Activa*

		Escucha Activa				Total	
		Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre		
Habilidades Blandas	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	3,33%	0,0%	0,0%	0,0%	3,33%
	A veces	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,33%	0,0%	3,33%
	Casi Siempre	Recuento	0	1	5	14	20
		% del total	0,0%	3,33%	16,67%	46,67%	66,67%
	Siempre	Recuento	0	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	26,67%	26,67%
	Total	Recuento	1	1	6	22	30
		% del total	3,33%	3,33%	20,00%	73,34%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

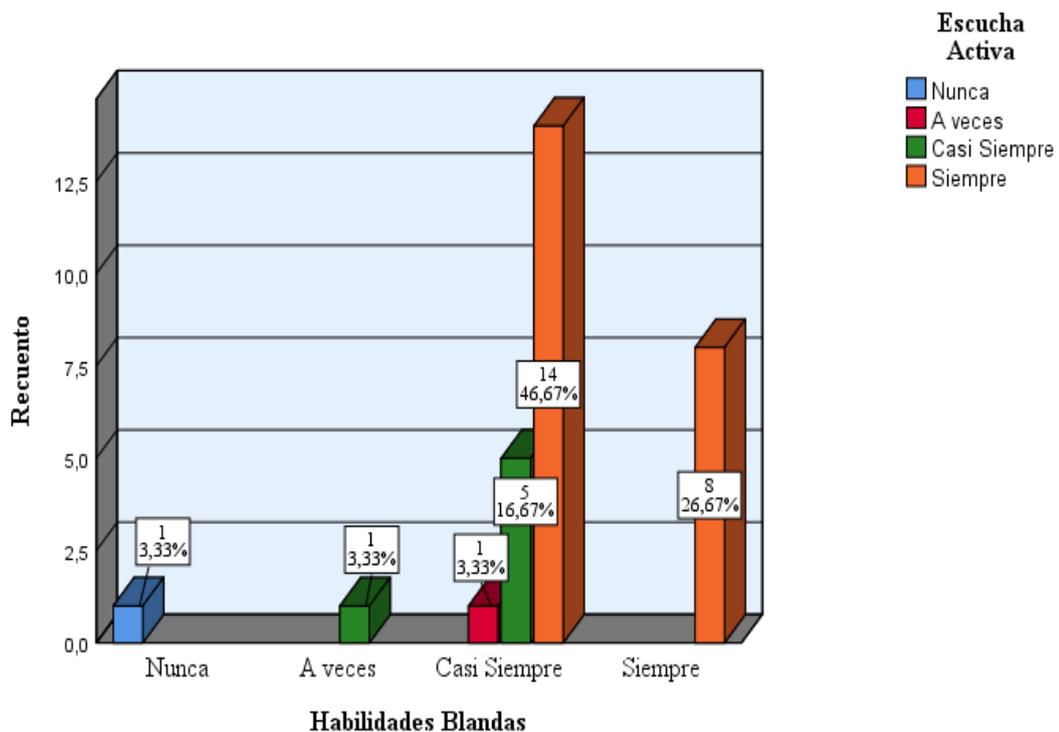


Figura 13: Tabla cruzada Habilidades Blandas\*Escucha Activa

**Interpretación:**

Al describir las derivaciones del fig.13 y la tabla cruzada 18, precisa las correlaciones entre casi siempre-a veces, casi siempre-casi siempre y casi siempre-siempre en 3,33% (1), 16,67% (5) y 46,67%(14) respectivamente de la misma

forma, entre las correlaciones siempre-siempre se encuentra 26,67%(8) ello, entre la V1 la sub variable escucha activa.

**Tabla 19**

*Tabla cruzada Habilidades Blandas\*Conocimientos Tecnológicos*

		Conocimientos Tecnológicos			Total	
		Nunca	Casi Siempre	Siempre		
Habilidades Blandas	Nunca	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,33%	0,0%	0,0%	3,33%
	A veces	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,33%	0,0%	3,33%
	Casi Siempre	Recuento	0	14	6	20
		% del total	0,0%	46,67%	20,00%	66,67%
	Siempre	Recuento	0	7	1	8
		% del total	0,0%	23,34%	3,33%	26,67%
	Total	Recuento	1	22	7	30
		% del total	3,33%	73,34%	23,33%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

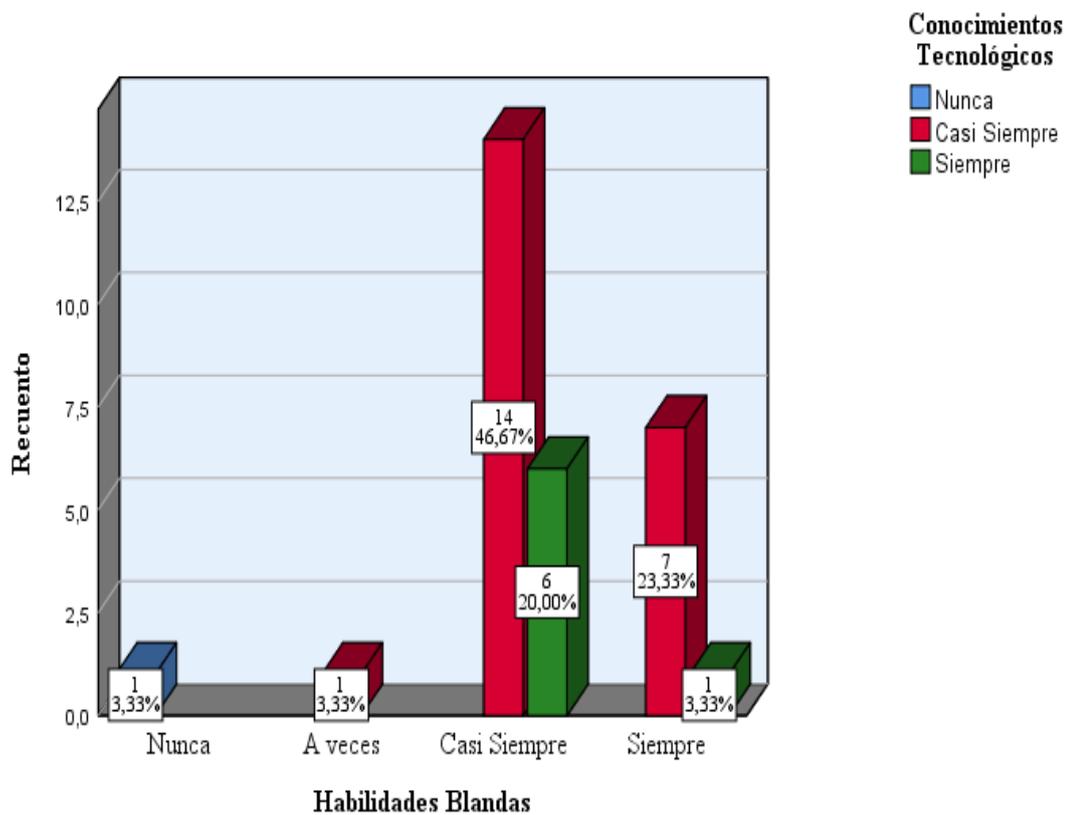


Figura 14: Tabla cruzada Habilidades Blandas\*Conocimientos Tecnológicos

### **Interpretación:**

Al describir las derivaciones del fig.14 y la tabla cruzada 19, precisa las correlaciones entre casi siempre-casi siempre y casi siempre-siempre en 46,67% (14), 20,00%(6) respectivamente de la misma forma, entre las correlaciones siempre- casi siempre y siempre-siempre se encuentra 23,33%(7) y 3,33 %(1) entre V1 y conocimientos tecnológicos.

#### **4.1.4. Pruebas de Normalidad**

**Tabla 20**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Blandas	,365	30	,000	,644	30	,000
Relaciones Interpersonales	,335	30	,000	,668	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Interpretación**

Como la muestra es menores que 50 educandos, por lo tanto, se determina que se usara el Shapiro-Wilk para este estudio y es estadístico de Rho de Spearman.

## **4.2 Contrastación de hipótesis**

### **Prueba de hipótesis general**

Hi. Existe una correspondencia directa y positiva entre habilidades blandas y relaciones interpersonales docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac – 2020.

Ho. Existe una correspondencia inversa y negativa entre habilidades blandas y relaciones interpersonales docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

**Tabla 21**

*Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre habilidades blandas y relaciones interpersonales*

			Habilidades Blandas	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,339
	Blandas	Sig. (bilateral)	.	,037
		N	30	30
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,339	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	30	30

### **Interpretación:**

Al constatar las derivaciones de la correlación entre V1 y V2, donde ( $r = 0,339$ ,  $p = 0,037$ , donde  $p < 0,05$ ), lo que indica que existe correlación directa y positiva media de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, en este sentido, se impugna  $H_0$  y se admite  $H_1$  de lo que se infiere: Que hay correlación directa y positiva media entre habilidades blandas y relaciones interpersonales docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

Hi. Existe una correspondencia directa y positiva entre las habilidades blandas y la sub variable comunicación asertiva en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

Ho. Existe una correspondencia directa y positiva entre las habilidades blandas y la sub variable comunicación asertiva en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

**Tabla 22**

*Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre las Habilidades Blandas y Comunicación Asertiva*

			Habilidades Blandas	Comunicación Asertiva
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,388*
		Sig. (bilateral)	.	,034
	Comunicación Asertiva	N	30	30
		Coefficiente de correlación	,388*	1,000
	Sig. (bilateral)	,034	.	
	N	30	30	

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

### **Interpretación:**

En función a las derivaciones del cuadro anterior se observa en la tabla 22, donde ( $r = -0,388$ ,  $p = 0,034$ , donde  $p < 0,05$ ), que precisa una correspondencia directa y positiva media de acuerdo al estadístico de Spearman entre V1 y la sub variable comunicación asertiva. En este entender, se objeta  $H_0$  y se confirma  $H_1$  de lo que se infiere: que hay un nivel de correlación directa y positiva media entre las habilidades blandas y la sub variable comunicación asertiva en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

$H_1$ . Existe una correspondencia directa y positiva entre las habilidades blandas y la sub variables empatía en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

$H_0$ . Existe una correspondencia inversa y negativa entre las habilidades blandas y la sub variables empatía en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

**Tabla 23**

*Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Habilidades Blandas y Empatía.*

			Habilidades Blandas	Empatía
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Empatía	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

### **Interpretación:**

Al constatar la derivación de correlación de la tabla 23 donde se alcanza ver que él, ( $r = 0,560$  con  $p = 0,001$ , donde  $p < 0,05$ ), que precisa una correlación directa y positiva considerable de acuerdo al estadístico de al Rho de Spearman, entre la V1 y sub empatía, en este entender, aprueba  $H_i$  y se impugna  $H_o$  por lo que, se concluye: que hay correlación directa y positiva considerable entre las habilidades blandas y la sub variables empatía en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

$H_i$ . Existe una correspondencia directa y positiva entre las habilidades blandas y la sub variables escucha activa docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

Ho. Existe una correspondencia inversa y negativa entre las habilidades blandas y la sub variables escucha activa docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

**Tabla 24**

*Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Habilidades Blandas y Escucha Activa.*

			Habilidades Blandas	Escucha Activa
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	30	30
	Escucha Activa	Coefficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

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

### **Interpretación:**

De la constatación de la tabla 24, refiere que el ( $r = 0,500$ ,  $p = 0,005$ , donde  $p < 0,05$ ), indica una correlación directa y positiva media de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman entre la V1 y la sub variable escucha activa. En tal sentido, se acepta  $H_1$  y se refuta  $H_0$ , y se infiere: Que hay un nivel de correlación directa y positiva media entre las habilidades blandas y la sub variables escucha activa docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

### **Prueba de hipótesis específica 4**

H1. Existe una correspondencia directa y positiva entre las habilidades blandas y conocimientos tecnológicos en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac – 2020

Ho. Existe una correspondencia inversa y negativa entre las habilidades blandas y conocimientos tecnológicos en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac – 2020

**Tabla 25**

*Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Habilidades Blandas y Conocimiento Tecnológico.*

			Habilidades Blandas	Conocimientos Tecnológicos
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,046
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Conocimientos Tecnológicos	Coefficiente de correlación	,046	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

**Interpretación:**

Las derivaciones de la tabla 25, refiere que el ( $r = 0,046$ ,  $p = 0,001$ , donde  $p < 0,05$ ), indica una correlación directa y positiva débil de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman entre V1 y la sub variable conocimientos tecnológicos. En tal sentido, se acepta Hi y se refuta Ho, y se infiere: Que hay un nivel de correlación directa y positiva débil entre las habilidades blandas y conocimientos tecnológicos en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020

**4.3 Discusión de resultados**

En este estudio, se desarrolló una investigación de nivel correlacional entre las habilidades blandas y relaciones interpersonales en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

Con esta indagación se pretende realizar los contrastes y refutaciones de las derivaciones y conclusiones como semejantes o diferencias con las conclusiones de esta pesquisa, por lo que, afirmado en otras pesquisas se determina las singularidades, rasgos y propiedades fundamentales de las categorías en docente de las I.E de Nivel Inicial. donde ( $r = 0,339$ ,  $p = 0,037$ , donde  $p < 0,05$ ), lo que indica que existe correlación directa y positiva media de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, en este sentido, se impugna  $H_0$  y se admite  $H_1$  de lo que se infiere: Que hay correlación directa y positiva media entre habilidades blandas y relaciones interpersonales docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020. Esta conclusión se asemeja a la (Vargas, 2020) pesquisa denominado: “Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los profesores de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores – 2019” el propósito de la investigación es establecer la correspondencia entre las habilidades blandas con relaciones interpersonales en los maestros de la I.E red 25 Ugel 01 san juan de miraflores.es cuantitativo en su enfoque, básico en su tipo, diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, la población estuvo conformado por noventa y tres docentes a quienes se le aplicaron dos cuestionarios de las variables que se viene estudiando, utilizadas de la autora Tapia (2018) y los autores Acosta & Trigoso (2018), con estudios que ellos realizaron lo adapto la autora. Los resultados arrojaron que: las habilidades blandas se correlacionan de manera directa y positiva

(Rho=0.405, p= 0,00) con las relaciones interpersonales, de los profesores de la red 25 Ugel01 San Juan de Miraflores, 2019.

En la misma vertiente, cuando se detalla el análisis de las tres hipótesis específicas correlacionadas entre las sub variables;, V1-D1V2, ( $r = -0,388$ ,  $p = 0,034$ , donde  $p < 0,05$ ), V1- D2V2 ( $r = 0,560$  con  $p = 0,001$ , donde  $p < 0,05$ ), V1- D3V2, ( $r = 0,500$ ,  $p = 0,005$ , donde  $p < 0,05$ ), V1- D4V2 ( $r = 0,046$ ,  $p = 0,001$ , donde  $p < 0,05$ ), donde una de las correlaciones es directas y positivas entre débil, media y moderada de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, estos resultados se asemejan a los planteados (De la Cruz, 2020), en su pesquisa denominada: *“La incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en maestros de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019”*. básica en su tipo, hipotético deductivo en su método, cuantitativo en su enfoque, no experimental en su diseño, correlacional causal en su nivel. Con 70 maestros como muestra de la entidad educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho. Los resultados permiten concluir: que inciden significativamente las habilidades blandas en las relaciones interpersonales, en profesores de la I.E. Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

**Primera:** Con referencia a la hipótesis general con ( $r = 0,339$ ,  $p = 0,037$ , donde  $p < 0,05$ ), lo que indica que existe correlación directa y positiva media de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, en este sentido, se impugna  $H_0$  y se admite  $H_1$  de lo que se infiere: Que hay correlación directa y positiva media entre habilidades blandas y relaciones interpersonales docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

**Segunda:** Con referencia a la hipótesis específica 1 ( $r = -0,388$ ,  $p = 0,034$ , donde  $p < 0,05$ ), que precisa una correspondencia directa y positiva media de acuerdo al estadístico de Spearman entre V1 y la sub variable comunicación asertiva. En este entender, se objeta  $H_0$  y se confirma  $H_1$  de lo que se infiere: que hay un nivel de correlación directa y positiva media entre las habilidades blandas y la sub variable comunicación asertiva en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

**Tercera:** En referencia a la hipótesis específica 2 ( $r = 0,560$  con  $p = 0,001$ , donde  $p < 0,05$ ), que precisa una correlación directa y positiva considerable de acuerdo al estadístico de al Rho de Spearman, entre la V1 y sub empatía, en este entender, aprueba  $H_1$  y se impugna  $H_0$  por lo que, se concluye: que hay correlación directa y positiva considerable entre las habilidades blandas y la sub variables empatía en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-

Huallo Chincheros, Apurímac - 2020..

**Cuarta:** En referencia con la hipótesis específica 3 ( $r = 0,500$ ,  $p = 0,005$ , donde  $p < 0,05$ ), indica una correlación directa y positiva media de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman entre la V1 y la sub variable escucha activa. En tal sentido, se acepta  $H_i$  y se refuta  $H_o$ , y se infiere: Que hay un nivel de correlación directa y positiva media entre las habilidades blandas y la sub variables escucha activa docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.

**Quinta:** En referencia con la hipótesis específica 4 ( $r = 0,046$ ,  $p = 0,001$ , donde  $p < 0,05$ ), indica una correlación directa y positiva débil de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman entre V1 y la sub variable conocimientos tecnológicos. En tal sentido, se acepta  $H_i$  y se refuta  $H_o$ , y se infiere: Que hay un nivel de correlación directa y positiva débil entre las habilidades blandas y conocimientos tecnológicos en docente de las I.E de Nivel Inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020

## **5.2. Recomendaciones**

**PRIMERO:** se sugiere que este tipo de investigaciones debe ser replicada en diferentes pesquisas, de modo que se puede realizar en muestras de estudio más grandes sobre habilidades blandas y relaciones interpersonales.

**SEGUNDO:** implementar estrategias pertinentes a nivel institucional para una sana convivencia entre los docentes.

**TERCERO:** se debe realizar convenios con entidades asociadas, para dar charla los a todo el cuerpo directivo y docentes sobre la convivencia sana y relaciones interpersonales adecuadas.

**CUARTA:** buscar estrategias para que el personal de la institución tenga una comunicación fluida empleando las habilidades blandas.



## BIBLIOGRAFÍA

- Amiruddin, M. H. (2016). Review of soft skills of tvet trainees from the malaysian advanced technology training center (ADTEC). *Journal of Technical Education and Training*, 8(1), 14-24. Recuperado el 03 de agosto de 2020, de <https://www.semanticscholar.org/paper/SOFT-SKILLS-OF-TVET-TRAINEES-FROM-THE-MALAYSIAN-Amiruddin-Ngadiman/5bfeec9149818ba02fb44b5f270114764169d92?p2df>
- Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso.
- Ararteko. (2010). Convivencia y conflicto en los centros educativos. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de [https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/1\\_244\\_3.pdf](https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/1_244_3.pdf)
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. ., *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(25), 5. Recuperado el setiembre 12 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/140/14002519.pdf>
- Caceres. (2016). *las cinco habilidades blandas*. Recuperado el setiembre 12 de 2020, de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-cinco-habilidades-blandas-obtener-buen-148690-noticia/>
- Cadena, M. T. (2019). *Uso de las TICs en la Educación Superior de México*. México: educación superior,.
- Carrasco J, C. (2015). Educación y habilidades blandas. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de <https://enlinea.santotomas.cl/blog-expertos/educacion-y-habilidades-blandas/>

- Cornejo, M., & Tapia, M. L. (2011). Redes sociales y relaciones interpersonales en internet Fundamentos en Humanidades. (U. N. Argentina, Ed.) *Revista científica, XII*, 219-229. Recuperado el 22 de agosto de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/184/18426920010.pdf>
- Cruzado W.M. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede los Olivos, año 2018*. Tesis, Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2696>
- Dalton, M. &. (2007). *Relaciones humanas*. México: (3ra. ed) Thomson. Recuperado el 03 de agosto de 2020, de <https://www.worldcat.org/title/relaciones-humanas-3a-ed/oclc/957124167>
- De la Cruz. (2020). “*la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019*”. tesis, UCV, Lima Perú. Recuperado el 2003 de agosto de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42646>
- Dr. Jo Beall. (2016). *Habilidades blandas para el aprendizaje, el trabajo y la sociedad*. Recuperado el 21 de agosto de 2020, de [https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/habilidades\\_blandas\\_spanish\\_core\\_skills\\_brochure\\_final.pdf](https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/habilidades_blandas_spanish_core_skills_brochure_final.pdf)
- Dubrin. (2008). *Relaciones humanas* (novena edición ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Huerta y Rodriguez,. (2014). *Desarrollo de las habiliddaes directivas* (segunda ed.). Mexico: Pearson Educacion. Recuperado el 11 de setiembre de 2020,

de

[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13698/cubablondet\\_cynthia.pdf?sequence=3](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13698/cubablondet_cynthia.pdf?sequence=3)

Garzón, A. (2014). *Gestión del tiempo, éxito académico y procrastinación en el alumnado universitario*. Universidad de Sevilla. Sevilla España: Tesis

Doctoral. Recuperado el 19 de agosto de 2020, de

<https://hdl.handle.net/11441/69987>

Goleman, D. (2006). La Inteligencia Social: Aportes Desde su Estudio en Niños y Adolescentes con Altas Capacidades cognitivas. *Psyche*, 16(2), 13.

Recuperado el 03 de setiembre de 2020, de

<https://www.redalyc.org/pdf/967/96716202.pdf>

Goleman, D. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*,

VI(16), 17. Recuperado el 21 de agosto de 2020, de

<https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>

Guaman A., M. J. (2019). *Comunicación asertiva como estrategia para disminuir el bullying en los estudiantes de quinto año de educación básica paralelo "a", de la unidad educativa Manuel Cabrera Lozano (Bachelor's thesis)*.

Tesis, UCV. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de

[file:///C:/Users/PC-01/Downloads/Vargas\\_PYC%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/PC-01/Downloads/Vargas_PYC%20(4).pdf)

Guerrero, L. (2000). El conflicto en el aula. Maestros. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*(18), 99-114. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/1350/135022618008.pdf>

- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación* ( 5ta ed.). México: McGraw Hill Educación. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Houtman, k. (2008). *sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. Francia, Mexico: OMS. Recuperado el 12 de agosto de 2020, de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
- J, M. F. (2004). *Los hábitos lectores de los adolescentes españoles*. Madrid España: CIDE. Recuperado el 22 de agosto de 2020, de <https://www.fjaviermurillo.es/publicaciones.htm>
- López, M. (2006). *Lenguaje transparente, relaciones interpersonales en la empresa*. España: . España: Almerienses.
- Marchesi, A. y. (2010). *Las emociones del profesorado, Madrid, España*:. Madrid España: Fundación Santa María. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <https://www.scielo.br/pdf/ep/v43n3/1517-9702-ep-S1517-9702201610149719.pdf>
- Martínez, J. (2010). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y competitividad organizacional . *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Maslow, A. (1997). *Motivación y personalidad*. . Madrid: : Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Morales, J. F. (2007). *Psicología social* (3ra ed.). Madrid: Mc Graw-Hill. 918p. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de file:///C:/Users/PC-

01/Downloads/1416-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5465-1-10-20120326.pdf

Mujica L, J. (2015). *¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?*

México: Quetzal. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de

<https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOC-habilidades-blandas.pdf>

Ortega. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas.*

Tesis, Universidad ECOTEC. Guayaquil – Ecuador., Ecuador. Recuperado el 27 de julio de 2020, de Recuperado de

<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>

Ortega. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas.*

Guayaquil Ecuador: - Universidad ECOTEC. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de Universidad ECOTEC

Pérez Ruiz, W. (2017). *¿Qué son las habilidades blandas?* Recuperado el 03 de

agosto de 2020, de <https://www.gestiopolis.com/las-habilidades-blandas/>

Pérez, N. &. (2019). Educación emocional para el desarrollo de competencias

emocionales en niños y adolescentes. *Praxis & Saber, 2019., 10(24), 23-*

44. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de

[https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis\\_saber/article/view/8941](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/8941)

Quispe, R. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica. Ayacucho.*

ayacucho: Copygraph Bautista. E.I.R.L.

- Raceti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. Madrid. Recuperado el 21 de agosto de 2020, de <http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Robbins, S. (2001). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium*, 6(18), 102-128. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78218453007.pdf>
- Rubio, T. (2005). *Recursos humanos. Dirección y gestión en las organizaciones*. .
- Sanchez N.A. (2019). *Estrategia de gestión participativa para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en el nivel secundario de la institución educativa “Señor de Huamantanga” del centro poblado Chamaya, provincia Jaén, región Cajamarca*. Cajamarca.
- Silveira, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba Editorial. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de <https://www.iberlibro.com/ARTE-RELACIONES-PERSONALES-Miguel-Silveira-Fern%C3%A1ndez/21585174988/bd>
- Singer, M. G. (2009). Entrenando competencias blandas en jóvenes. (P. U. Chile, Ed.) 1–20. Retrieved from. Recuperado el 18 de agosto de 2020, de <http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrena>
- Stainback, S. (2002). Aprender juntos alumnos diferentes. Los equipos de aprendizaje cooperativo en el aula. Barcelona. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11), 1-11. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319018.pdf>

- Tang, K. N. (2018). *The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions*. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. Tayandia.
- Torrelles, C. e. (2011). “Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. Profesorado. *Revista de currículo y formación del profesorado*”, 15(3), 17. Recuperado el 12 de agosto de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Unicef. (2017). (2017). *Habilidades para la vida*. Venezuela: Producciones Gráficas. C.A. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/155/15529662007.pdf>
- Vargas. (2020). “*Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red25 Ugel 01 San Juan de Miraflores – 2019*”. Tesis, UCV., Lima. Recuperado el 04 de agosto de 2020, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42646>
- Villegas M. D., & C. (2016). *Estilos cognitivos y habilidades socioemocionales en niñas, niños y jóvenes en una institución educativa del Municipio de Villagarzón*. Tesis, Colombia. Recuperado el 3 de agosto de 2020, de [https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2623/Villegas\\_Monica\\_Pilar\\_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2623/Villegas_Monica_Pilar_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Whetthen, D. C. (2017). Trabajo en equipo. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de <https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>
- Zupiría. (2015). Relaciones interpersonales, Generalidades. 74. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de <http://www.ehu.eus/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf>