

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



=====

**HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA
INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020.**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA**

LIZABETH SALDAÑA PINEDO

UCAYALI – PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO N° 4

**ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA
OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS**

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 26 de NOV., ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA. JESSENIA CHOY SANCHEZ TANDURO Presidente

MG. GENI LLERME TAFUR FLORES Secretario

DR. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:
EDUCACION

Mención: GESTION EDUCATIVA

Don(ña) LIZABETH SALOÑA PINEDO

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACION CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALERIA 2020"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....

.....

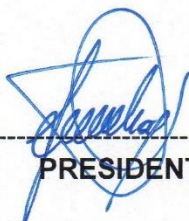
.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de 16 (DIECISEIS)
Equivalente a APROBADO, por lo que se recomienda

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11.00 horas del 26 de NOVIEMBRE del 2021.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION **SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND**

N°0266-2021

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

“HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020”

Cuyo autor (es)	:	SALDAÑA PINEDO, LIZABETH
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	EDUCACIÓN,
Mención	:	GESTIÓN EDUCATIVA.
Asesor(a)	:	Dr. LING VILLACREZ, FREYSI LILIAN

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 6%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 09/07/2021



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

Yo, Lizbeth Saldarña Pinedo

Autor de la TESIS titulada:

Habilidades blandas y su relación con el clima institucional
de los docentes de tres instituciones educativas de
celerosia 2020Sustentada el año: 2021Con la asesoría de: Dra. Freysi Lilian Ling VillocresMaestría en: Educación Menciones Gestión Educativa

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguientes términos:

Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización que la tesis no infringe derechos de autor de terceras peruanas.

Tercero: autorizo la publicación,

☒ **Total** (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

☐ **Parcial** (significa que solo la caratula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

De mi tesis de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17 / 12 / 2021Email: lisalpi18@gmail.comfirma: Teléfono: 945 20 42 59DNI: 00104221

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios, por haberme ayudado a culminar el presente trabajo de investigación, dándome la sabiduría necesaria; a mis padres, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, con valores y principios; a mis hermanos, por las palabras de aliento de cada día; a mi esposo y a mi hija, por brindarme mucho apoyo, motivándome constantemente a alcanzar mis anhelos, para concluir con éxito esta hermosa experiencia.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, que nos permite mejorar las capacidades científicas con este concurso de investigación.

A la Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez, a quién va un agradecimiento muy sincero por el asesoramiento, consejo y experiencia impartida en todas las fases de la investigación, que ampliaron nuestro conocimiento en las ciencias educativas.

A los directivos y docentes de las instituciones educativas de Callería, que de alguna manera nos dieron su apoyo en el desarrollo y culminación de la presente tesis.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.

Materiales y método: El tipo de investigación según su finalidad fue aplicada, según su carácter es correlacional, según su naturaleza es cuantitativa y según su alcance temporal es transversal. La muestra estuvo conformada por 44 docentes de tres instituciones educativas del distrito de Callería. El instrumento utilizado es el cuestionario.

Resultados; El índice de significancia bilateral de 0,000 significa que existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020, en forma directa con Rho de Spearman calculado = 0,814 lo que significa que a niveles altos de las habilidades blandas hay un buen clima institucional.

Conclusión: Se concluye que existe relación significativa directa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Según el valor $P=0,000$ que es menor a 0,01 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,814.

Palabras clave: Habilidades blandas y clima institucional

ABSTRAC

Objective: Determining the relation that exists between the soft abilities and the institutional weather in the teachers of three educational institutions of Callería, 2020.

Materials and method: The type of investigation according to his purpose was applied, according to its character it is correlacional, according to his nature it is quantitative and according to his temporary reach it is transverse. The sample was shaped by 44 teachers of three educational institutions of the district of Callería. The used instruments are the questionnaire.

Results; The index of bilateral significancia of 0.000 means that there is statistically significant relation between the soft abilities and the institutional weather in the teachers of three educational institutions of Callería, 2020, in direct way with Rho of Spearman once 0.814 Every which the one that means that there is tall levels of the soft abilities an institutional nice weather was calculated.

Conclusion: It is concluded that there is significant direct relation enter between the soft abilities and the institutional weather in the teachers of three educational institutions of Callería, 2020. According to value P 0.000 that minor is to 0.01 and the correlation coefficient of Rho of Spearman 0.814.

Passwords: Soft abilities and institutional weather

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se requiere de profesionales con un alto nivel de inteligencia emocional especialmente las que trabajan en instituciones educativas, existen trabajos de docentes que han demostrado que el éxito se debe al buen desarrollo de sus habilidades blandas.

Las instituciones educativas de nuestro país están enfocadas en esta competitividad, sufre constantes cambios, así como las formas de gestión e incluso los enfoques pedagógicos, por lo que hay un interés en el personal que aparte de tener dominio de su especialidad sea capaz de mantener buenas relaciones interpersonales.

Es necesario trabajar a la par el clima institucional, para generar un ambiente favorable o adecuado a partir de las convivencias cotidianas; ya que ello es fundamental para el funcionamiento eficiente de la institución educativa, creando condiciones de convivencia armoniosa y trabajando en equipo, se desarrollará destrezas adecuadas para la interrelación en la comunidad educativa; así lograremos que los docentes se involucren con el propósito de lograr objetivos comunes.

La investigación presenta el propósito de determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Cullería, 2020, el cual está estructurado en 5 capítulos:

Capítulo I: Problema: que contiene descripción del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones. Capítulo II: Marco teórico: que describe los antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas, definiciones conceptuales y bases epistémicas.

Capítulo III: Metodología de la investigación, contiene el tipo de investigación, el diseño y esquema de investigación, la población y muestra, las técnicas e

instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos. Capítulo IV: Resultados, donde se realiza el análisis descriptivo y el análisis inferencial. Capítulo V: Discusión de resultado. Conclusiones. Recomendaciones. Por último, se realiza las referencias bibliográficas y los anexos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
INDICE	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Objetivo: General y Específicos	2
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis	3
1.5. Variables	3
1.6. Justificación e importancia	5
1.7. Viabilidad	5
1.8. Limitaciones	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes	6
2.2 Bases Teóricas	8
2.3 Definiciones Conceptuales	14
2.4 Bases Epistémicos	15
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	17
3.1 Tipo de investigación	17
3.2 Diseño y esquema de la investigación	17
3.3 Población y muestra	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	19
3.6 Aspectos éticos	20
CAPITULO IV: RESULTADOS	21

4.1. Presentar la contratación de las hipótesis secundarias	26
4.2. Presentar la prueba de hipótesis	29
 CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	 31
CONCLUSIONES	34
SUGERENCIAS	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	41
Anexo N° 1. Matriz de consistencia	42
Anexo N° 2: Operacionalización de las variables	43
Anexo N° 3: Instrumentos	44
Anexo N° 4: Confiabilidad del instrumento	48
Anexo N° 5: Constancias de aplicación del instrumento	54
Anexo N° 6: Validación de expertos	57
Anexo N° 7: Evidencias fotográficas	65

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, las habilidades blandas han tomado gran importancia en el ámbito educativo, es necesario que los docentes cuenten con ellas, debido a que son personas capaces de interrelacionarse con su entorno de una forma adecuada, cumpliendo así con los objetivos de las instituciones educativas.

Es muy importante para las instituciones educativas contar con personal humano con capacidad de adaptarse a los nuevos cambios, que en el mundo de hoy se dan a una velocidad abrumante, éstas buscan personas capaces de liderar equipos conformados por personas de distintos caracteres, liderar equipos es muy importante para que se dé un mejor diálogo entre las diferentes áreas de la institución educativa, lo cual conlleva a realizar un trabajo más efectivo.

Otras de las actitudes que hoy en día son requeridas y que siempre han estado en la órbita de las instituciones educativas, son aquellas que tienen relación al compromiso que demuestran los trabajadores en la institución educativa, la forma de afrontar nuevos retos, y la perseverancia que se necesita para alcanzar con los objetivos organizacionales propuestos.

En el Perú, el personal que labora en las instituciones educativas aún no se da cuenta del valor que tienen las personas con las habilidades blandas, todavía impera el conocimiento sobre la forma de cómo se desenvuelven en sociedad, los colaboradores y las actitudes que estos demuestran ante determinadas situaciones en el ámbito laboral.

El clima laboral, es otra variable muy importante al momento de encontrar armonía en el trabajo, es necesario que haya un clima favorable que propicie el buen funcionamiento del equipo en el trabajo, existen innumerables factores que pueden influir en que este se torne bueno o inapropiado, las oportunidades y reconocimientos que se les brinda a los colaboradores es importante, puesto que alientan a desarrollar mejor sus labores, incrementando el compromiso hacia las instituciones educativas.

En el Perú, el sector público tiene un gran problema en cuanto a clima laboral se refiere, debido a que los colaboradores de las diferentes áreas tienen una serie de conflictos porque no cuentan con las suficientes habilidades blandas para poder tratar los temas de una mejor manera y a través de ello poder realizar sus labores con esmero.

Teniendo en cuenta lo expuesto, observamos la importancia de las habilidades blandas que presentan los individuos dentro de una institución. También observamos la relevancia que presenta el clima institucional para el funcionamiento y desarrollo de una institución o empresa.

En las instituciones educativas N° 64693, 65100 y 65167 de Callería, se observó, que muchos de los trabajadores aún no han desarrollado suficientemente sus habilidades blandas, muestran deficiencia en la capacidad de adaptabilidad, por ejemplo, la mayoría de ellos no les gusta trabajar en equipo, buscan sus propios beneficios, sin darse cuenta que esto está perjudicando el accionar de sus demás compañeros y un deficiente trabajo educativo. Otro de los problemas que se observa es la falta de comunicación entre un área y otra que a veces se evidencian

por conflictos personales que suceden en el trabajo.

El clima institucional de estas instituciones educativas se vivencia de una forma inadecuada, debido a que los colaboradores no se sienten reconocidos por las labores que desempeñan en la organización, por otra parte, también los colaboradores no están comprometidos con los objetivos organizacionales, puesto que desconocen éstos hasta cierto punto, lo cual conlleva a no alcanzar el éxito institucional.

Observando este fenómeno de la pandemia, las restricciones por la cuarentena y el distanciamiento social que estamos atravesando, aplicaremos los instrumentos (el cuestionario) mediante el uso de las tecnologías de información, como el uso de correos electrónicos, el WhatsApp web y la plataforma Zoom para poder recoger los datos e información de las variables de estudio.

Frente a esta realidad, dentro de estas instituciones educativas, el propósito de la investigación es, explicar cómo las habilidades blandas se relacionan con el clima institucional en los docentes de las instituciones educativas N° 64693, 65100 y 65167 de Callería.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre las habilidades para el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020?

¿Qué relación existe entre las habilidades para la comunicación y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020?

¿Qué relación existe entre las habilidades para la adaptabilidad y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020?

1.3. OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre las habilidades para el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas

de Callería, 2020.

2. Evaluar la relación que existe entre las habilidades para la comunicación y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.
3. Identificar la relación que existe entre las habilidades para la adaptabilidad y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre las habilidades para el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.
2. Existe relación significativa entre las habilidades para la comunicación y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.
3. Existe relación significativa entre las habilidades para la adaptabilidad y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.

1.5. VARIABLES DE ESTUDIO

1.5.1. Variable X

Habilidades blandas

1.5.2. Variable Y

Clima institucional

Operacionalización de variables

Variable 1: Habilidades blandas

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Habilidades blandas	Las habilidades blandas es la capacidad que tienen los hombres para realizarse con los demás a través de la comunicación, compartiendo información, liderando o motivando, escuchando y empatizando, trabajando colaborativamente, ya que la sociedad en que vivimos día a día exige personas con capacidades competitivas en toda labor. En términos generales, para Ortega (2015) “La destreza y la habilidad blanda generan un mejor desempeño en el ambiente laboral y personal” (p.7). Por lo dicho del autor, todas las personas debemos desarrollar destrezas para actuar con actitud positiva en uno mismo y en el trabajo.	Son las habilidades blandas que presenta el docente como las habilidades para el trabajo en equipo, las habilidades para la comunicación y las habilidades para la adaptabilidad.	Habilidades para el trabajo en equipo.	Responsabilidad compartida Interacción personal Coordinación
			Habilidades para la comunicación.	Normas de comportamiento Proceso comunicativo
			Habilidades para la adaptabilidad.	Comprende Aprecia Acepta

Variable 2: Clima institucional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
clima institucional	Palma (2004 p. 52) define “El ambiente organizacional es comprendido como la captación de características relacionadas al entorno laboral, ayuda ver la presencia de cómo se acomodan las labores con la finalidad de perfeccionar o reforzar la mejora de la técnica y ver las respuestas organizacionales.	Es la actitud que presenta el docente frente al comportamiento institucional, a la capacidad organizacional y a la dinámica institucional en el clima institucional.	Comportamiento institucional. Capacidad organizacional. Dinámica institucional.	Respeto así mismo y a los demás. Sentido de lealtad y compromiso. Profesionalismo en todo momento. Propicia trabajo en equipo. Capacidad de organizar y planificar. Capacidad para tomar decisiones. Capacidad para tomar criterios. Capacidad para liderar. Compromiso con el aprendizaje continuo. Capacidad para contribuir confianza.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

- La importancia según Hernández, Fernández y Baptista (2014) toda investigación es importante por:
- Conveniencia, la investigación es conveniente para este espacio y tiempo, las habilidades blandas se relacionan con el clima institucional de los docentes de tres instituciones educativas.
- Relevancia teórica, la investigación se sustenta en teorías de las habilidades blandas y el clima institucional y los aportes teóricos que existen sobre la variable de estudio.
- Implicancias prácticas, la investigación tendrá el aspecto práctico, ya que se determinará la relación de las habilidades blandas en el clima institucional en la muestra de estudio.
- Valor social, la investigación diagnosticará un problema evidentemente social el cual repercute y necesita pronto su solución.
- Utilidad metodológica, para su consecución se utilizará el método científico y el método hipotético deductivo, ahí radica su importancia y transcendencia.

1.7. VIABILIDAD

Esta investigación es considerada factible, ya que contemplan las variables, habilidades blandas y el clima institucional, además porque existe la información necesaria para indagación.

Así mismo es factible gracias a la disponibilidad de los docentes de la institución educativa N° 64693, 65100 y 65167, Callería, y a la cercanía de estas instituciones para la ejecución de la investigación.

1.8. LIMITACIONES

La investigación no presenta limitación alguna para el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ortiz, Alemán y Bolívar (2020) en su tesis: Las competencias blandas y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CNT sistemas de información SAS. Trabajo desarrollado en la Universidad Politécnico Grancolombiano de Colombia, presentado para optar el grado de Magíster en Psicología Educativa.

Llega a la siguiente conclusión, que las competencias blandas inciden positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CNT sistemas de información SAS con un valor $P= 0,000$ y una correlación de Pearson de 0,768.

Contreras y Jiménez (2019) en su estudio sobre el Entrenamiento de habilidades sociales: una estrategia de intervención para el fortalecimiento de la convivencia escolar. Trabajo desarrollado en la Universidad de la Costa de Colombia presentado para optar el grado de Maestría en Educación.

La investigación presenta las siguientes conclusiones: primero se concluye que el programa de entrenamiento desarrollado con los estudiantes de segundo grado de la IED Las Flores en el Distrito de Barranquilla, ha contribuido al fortalecimiento de la convivencia en la Institución. Segundo La aplicación del entrenamiento en Habilidades Sociales HSYCE (asertividad, empatía y resolución de problemas) aplicado a las necesidades de los estudiantes fortalece significativamente la convivencia escolar de los estudiantes de segundo grado de la IED Las Flores del distrito de Barranquilla.

Matallana (2018) en su investigación: Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década. Trabajo desarrollado en la Universidad Nacional Abierta y A Distancia de Colombia presentado para optar el grado de Magíster en Administración de Organizaciones.

Concluye, que se identifica la relación que tienen las habilidades

blandas dentro del comportamiento y entorno que tienen los trabajadores, así como la influencia que las mismas ejercen en el clima laboral, la rotación de personal y la productividad.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Pumacayo (2018) en su investigación sobre Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018. Trabajo desarrollado en la Universidad San Agustín de Arequipa presentado para optar el grado Maestra en Ciencias de la Educación con mención de Gestión y Administración Educativa.

Llega a la siguiente conclusión, que la relación entre la variable Habilidades Blandas y Clima Organizacional en la I.E. Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018 es directa teniendo como coeficiente de correlación 0,586.

Carrasco (2018) en su trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”- Cusco. Trabajo desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo de Cusco presentado para optar el grado de maestría en Administración de la Educación.

Concluye que los resultados fueron que existe relación entre el Clima Organizacional y Habilidades Sociales en los docentes, porque se observa que en la dimensión de comunicación entre los agentes educativos y habilidades sociales básicas se tiene 0,000 debido a que su valor es constante, entre la dimensión de conflicto y cooperación y habilidades sociales básicas 9,324 y el grado de libertad de 1,36; en estructura y organización con habilidades sociales básicas se tiene 0,970 e igual grado de libertad, de cuyos resultado se manifiesta que se prueba que existe una relación significativa entre las dimensiones mencionadas.

Renteria (2018) en su estudio sobre la Habilidades sociales para mejorar la convivencia escolar en docentes y estudiantes de la institución educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe. Trabajo desarrollado

en la Universidad Cesar Vallejo de Lambayeque presentado para optar el grado académico de doctor en educación.

Llega a la conclusión de proponer un programa en habilidades sociales que consiste en la ejecución de acciones y actividades cuidadosamente elaboradas y seleccionadas para trabajar tanto con estudiantes como con docentes que permitan lograr en ellos, un adecuado clima escolar y por ende mejorar la convivencia escolar y así contribuir con la calidad de los aprendizajes.

Flores (2017) en su tesis: El clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la dirección regional de salud de Ucayali-2015. Trabajo desarrollado en la Universidad Nacional de Ucayali presentado para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

Presentó la siguiente conclusión que los resultados de la encuesta realizada respondieron la mayoría en la escala 4, con un porcentaje de 28.36%, mientras que en las demás escalas 1, 2, 3 y 5 con menos porcentajes de 11.20%, 17.91%, 19.40% y 23.13% respectivamente. Ahora, con los resultados de la encuesta se encontraron respuesta sobre la influencia de lo ya mencionado, en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Habilidades blandas

A. Definición de habilidades blandas

Las habilidades blandas es la capacidad que tienen los hombres para realizarse con los demás a través de la comunicación, compartiendo información, liderando o motivando, escuchando y empatizando, trabajando colaborativamente, ya que la sociedad en que vivimos día a día exige personas con capacidades competitivas en toda labor. En términos generales, para Ortega (2015) “La destreza y la habilidad blanda generan un mejor desempeño en el ambiente laboral y personal” (p.7). Por lo dicho del autor, todas las personas debemos desarrollar destrezas para actuar con actitud positiva en uno mismo y en el trabajo.

Las habilidades blandas les permiten a las personas interactuar de forma efectiva a base de sus atributos o características. (NEW MBA, 2013, p. 4).

Así mismo menciona que las habilidades no-cognitivas son actitudes de una persona de interactuar con los demás y consigo mismo, comprender y manejar las emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y dar soluciones a situaciones de conflicto de manera creativa y constructiva. (Ortega, 2016, p. 3)

El autor define el lineamiento de la habilidad blanda en función al sector salud a nivel mundial a través de la siguiente definición:

El ser humano desarrolla un grupo de habilidades en el transcurrir del día a día para relacionarse con los demás en todas las áreas de su vida cotidiana; por lo cual es necesario y urgente desarrollar en los estudiantes las habilidades blandas para que ellos utilicen en sus actividades diarias y en la resolución de conflictos en su aula, colegio, casa y localidad. (Unicef, 2017, p. 2).

B. Dimensiones de las habilidades blandas Dimensión habilidades para el trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la capacidad de adquirir los aportes de los demás integrantes con el fin de lograr metas comunes, realizando el intercambio de ideas, opiniones en forma colaborativa.

(Raciti, 2015, p. 54). Trabajar en equipo favorece, aprovechar el tiempo al máximo ya que cada participante activa sus habilidades para trabajar y lograr una actividad trazada con éxito.

La competencia de trabajo en equipo necesita que los integrantes estén en disposición personal y que trabajen en la realización de las tareas con un objetivo común, intercambiando informaciones, siendo responsable, resolviendo las dificultades dentro del equipo, de esa manera llegar al logro de trabajos trazados. (Ortega, 2017, p. 49).

Dimensión habilidades para la comunicación

Todas las personas estamos en comunicación permanente, por lo cual, los estudiantes desde edades tempranas deben aprender a comunicarse en su vida diaria con asertividad.

La comunicación asertiva es la capacidad de dar un mensaje de forma clara, enérgico y comprensible, esto debe ser tanto en su formulación y en el contenido teniendo en cuenta a los medios de expresión acorde con los interlocutores, con quienes realizan el intercambio de información. (Raciti, 2015, p. 54).

Entre los estudiantes, la comunicación debe ser de forma asertiva para que ellos puedan dar una respuesta clara y coherente relacionada al tema que se trata.

Dimensión habilidades para la adaptabilidad

Raciti (2015) definió a la adaptabilidad como la inteligencia de adecuarse en todo tipo de situaciones, grupos o individuos. Es tener el don de entender todo tipo de circunstancias, de aclimatarse a situaciones nuevas y de poseer la facilidad de aceptar las mutaciones.

Así mismo Bendezu (2015) indicó que la adaptabilidad es la inteligencia para afrontar nuevos retos, experiencias con facilidad. Son aquellas personas que destacan por la facilidad de adaptarse a un equipo de trabajo y un determinado contexto adquiriendo habilidades. Así mismo Nejad, Colmar y Liem (2012) citado en Collie y Martin (2016) definieron a la adaptabilidad como la capacidad de una persona para regular de manera constructiva las funciones psicoconductuales en respuesta a circunstancias nuevas, cambiantes y/o inciertas.

2.2.2. Clima institucional

A. Definición de clima institucional

Palma (2004 p. 52) define “El ambiente organizacional es comprendido como la captación de características relacionadas al entorno laboral, ayuda ver la presencia de cómo se acomodan las labores con la finalidad de perfeccionar o reforzar la mejora de la técnica y ver las respuestas organizacionales”.

Brow y Moberg (1990 p.75), Menciona “La convivencia laboral conocida como clima institucional es un factor indispensable en la gestión de los recursos humanos y ha sido el interés mediático en

muchas investigaciones en el marco del desarrollo organizacional como eje de la gestión institucional”.

De este modo se coincide con Dessler (1993, p.182), quien sustenta sobre el clima que “son los efectos subjetivos percibidos del sistema dado, forman el estilo informal de los gestores y de otros factores ambientales relevantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de los individuos que trabajan en una institución determinada”.

Chiavenato (1999, p. 45), señala que “El término clima se origina del griego Klima. Clima organizacional refleja una tendencia o la inclinación con respecto a un punto las necesidades de la organización y de la gente que integra la institución”.

B. Dimensiones de clima institucional

Dimensión de comportamiento institucional

Robbins (2005, p.7) la define como el “Estudio que investiga el impacto de las conductas que las personas, los grupos y la estructura organizacional presentan las instituciones, así como el propósito de emplear tal conocimiento en beneficio de la eficacia organizativa”.

En ese sentido, el comportamiento institucional abarca diferentes ámbitos laborales y su eficiente aplicabilidad de las funciones que desempeña cada trabajador. Desde una perspectiva horizontal, todos los integrantes son indispensables y ninguno es más importante que otro. El liderazgo y empoderamiento organizacional adecuado han de permitir la mejora de la situación efectiva laboral y de la calidad laboral de los trabajadores.

Dimensión de capacidad organizacional

La conceptualización de capacidad organizacional ha avanzado principalmente en el campo estratégico y se ha direccionado hacia las áreas administrativas y de gestión.

Estas capacidades se entienden como unas “entidades socialmente construidas que representan una forma colectiva de solucionar problemas, evolucionan en el tiempo mediante un proceso de

aprendizaje (y en consecuencia poseen un componente dinámico intrínseco), y representan una forma distintiva y superior de combinar y asignar recursos” (Helfat y Winter, 2011, p.1244).

Dimensión de dinámica institucional

La dinámica institucional direcciona las dificultades a problemas que deben resolverse dentro del entorno laboral. El grado de dinamismo va a definir en gran medida las estrategias y mecanismos a tomar en consideración por las instituciones en cuanto a su funcionamiento eficiente. Según Fernández (1994 p. 51) plantea las modalidades progresivas y regresivas en relación al dinamismo institucional.

Así tenemos, La pérdida de capacidad institucional está direccionado hacia la modalidad regresiva y la progresiva, están acompañadas de control, autonomía y preponderancia de la pertenencia institucional y con orientación hacia el futuro e intenso compromiso y disponibilidad hacia la organización.

2.2.3.Bases o fundamentos filosóficos Fundamento sobre habilidades blandas.

El aporte de la teoría de Elton Mayo es significativo en el aporte humanístico de esta teoría. Los estudios de Mayo (Robbins, 2005, p. 51) expresarían “una contribución sustantiva en la administración, ya que manifestaron su oposición a la teoría tradicional del campo administrativo”. La idea matriz de este investigador fue la de variar el modelo del comportamiento organizacional para sucederlo por otro que tomara más en cuenta tanto el sentido emocional, actitudes, la motivación laboral y otros aspectos indispensables de la conducta de las personas.

Por ello, este autor sustentó que la acentuación de la productividad institucional se debía a factores socio cultural como el sentido moral de los trabajadores, la complacencia en las relaciones entre los componentes grupales de trabajo, el hombre no es un ser mecanizado que otorgándole un sueldo alcanzaría en su labor diaria o disminuirle la jornada laboral. Hoy en día, muchos de sus postulados no han perdido eficacia en la teoría propuesta donde “el nivel de producción no está determinado por la capacidad laboral del personal, sino por las normas

sociales y las expectativas que lo rodean” (Albañil, 2015, p. 23).

La teoría triárquica o trifásica de la inteligencia y las habilidades propuesta por Robert Sternberg afianza su investigación hacia tres tipos de inteligencia desde una perspectiva cognitiva y no psicométrica. Dicha propuesta direccionaba su división hacia otras sub divisiones que apuntaban hacia el desarrollo de habilidades visto como la “actividad mental dirigida hacia la adaptación intencional, selección o transformación de entornos del mundo real relevantes en la propia vida” (Uria, 2011, p. 89).

Fundamento de clima institucional

Teoría del clima organizacional de Stringer. Según del modelo de Stringer (2002) el clima determina el desempeño de una organización, es decir, que el clima influye en el desempeño porque está directamente relacionado con la motivación, la cual es, la energía que pone la gente al realizar su trabajo, para describir los fenómenos relacionados a la motivación, que surgen el ambiente del trabajo señala tres fuentes principales de energía motivadora: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. Estas tres necesidades son centrales para los pensamientos y sentimientos de las personas en el trabajo. Por otro lado, señala que los líderes de las organizaciones crean y dirigen la energía motivacional que obliga a las personas a actuar.

Ciertas prácticas de liderazgo afectan los sentimientos, las motivaciones y el comportamiento de las personas, por lo tanto, el liderazgo crea cierta atmósfera en el clima institucional y este influye en el desempeño de las instituciones. El determinante más importante del clima, según Stringer, son las prácticas diarias del líder de la organización. Es casi imposible cambiar los factores externos a la organización o la historia de la misma, y resulta difícil y un poco lento si se pretende cambiar las estrategias o el sistema formal de la organización, pero a pesar de ello, un líder puede cambiar sus prácticas de liderazgo.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Clima institucional:** El ambiente organizacional es comprendido como la captación de características relacionadas al entorno laboral, ayuda ver la presencia de cómo se acomodan las labores con la finalidad de perfeccionar o reforzar la mejora de la técnica y ver las respuestas organizacionales. (Palma 2004 p. 52)
- **Comunicación:** Es la apreciación del nivel de claridad, fluidez, relación y exacto con la comunicación referente y oportuno para el funcionamiento dentro de la organización con la atención a consumidores y/o compradores de la misma. (Palma, 2004)
- **Condiciones Laborales:** Es la declaración proporcionada por la organización como los elementos materiales, de capital y/o psicosociales que necesitan para cumplir las tareas encargadas. (Palma, 2004)
- **Habilidades blandas:** Las habilidades blandas es la capacidad que tienen los hombres para realizarse con los demás a través de la comunicación, compartiendo información, liderando o motivando, escuchando y empatizando, trabajando colaborativamente, ya que la sociedad en que vivimos día a día exige personas con capacidades competitivas en toda labor.
- **Habilidades para la adaptabilidad:** Raciti (2015) definió a la adaptabilidad como la inteligencia de adecuarse en todo tipo de situaciones, grupos o individuos. Es tener el don de entender todo tipo de circunstancias, de aclimatarse a situaciones nuevas y de poseer la facilidad de aceptar las mutaciones.
- **Habilidades para la comunicación:** La comunicación asertiva es la capacidad de dar un mensaje de forma clara, enérgico y comprensible, esto debe ser tanto en su formulación y en el contenido teniendo en cuenta a los medios de expresión acorde con los interlocutores, con quienes realizan el intercambio de información. (Raciti, 2015, p. 54).
- **Habilidades para el trabajo en equipo:** Trabajar en equipo favorece, aprovechar el tiempo al máximo ya que cada participante activa sus habilidades para trabajar y lograr una actividad trazada con éxito. (Raciti, 2015, p. 54).
- **Involucramiento Laboral:** Está involucrado con los valores de la organización y comprometerlos para el mejor desempeño y el crecimiento

de la empresa. (Palma, 2004)

- **Realización Personal:** Es la evaluación del empleador con relación a oportunidades que el entorno laboral hace beneficiar el crecimiento personal y profesional. (Palma, 2004)
- **Supervisión:** Es la observación de los jefes dentro del centro de trabajo, también se da en relación de apoyo y ayuda para las actividades que constituyen en su función del día a día. (Palma, 2004).

2.4. Bases epistémicos

Bases epistémicas sobre habilidades blandas

Para comprender la transición de habilidades blandas en el conductismo es necesario remontarse a la obra de Dewey (1967 p.16), como la influencia más notable del enfoque experiencial del currículo. En efecto, este pedagogo, postuló una pedagogía centrada en la formación de individuos para la democracia, concebida ésta como una sociedad racional, progresista y humanista. Sus ideas fueron profundamente liberales, en tanto no estaban tan centradas en las necesidades del niño como en la preparación para la democracia y como consecuencia de la fe en la ciencia y en el progreso social basado en la democracia, la educación era el motor del cambio social.

Así, el trabajo de Dewey (idem) junto a su seguidor Kilpatrick (1997 p.27), del movimiento de la Nueva Escuela, representó el paso de las habilidades blandas de tipo clásico (centrado en la transmisión, disciplinas y conservaciones de los valores morales) que priorizaba la experiencia activa del individuo. Los contenidos y los valores eran importantes; en tanto; se adquirieran de manera interactiva, la escuela debía ser una comunidad democrática, en donde el pensamiento se ejerciera libremente, respetando los intereses particulares de los individuos. La psicología de la época, aun siendo de base asociacionista, proporcionó un marco teórico para estos postulados, porque producía la comprensión del fenómeno de la infancia y su desarrollo.

Bases epistémicas sobre clima institucional

Ortega, Duque y Grueso (2012 p. 163) El término clima procede de la meteorología y es contemplado como un fenómeno complejo, pues posee peculiaridades que pueden medirse de forma individual y está a

expensas de situaciones locales que lo hacen particular. La complejidad del clima hace que la medición y la documentación de las características individuales solo expliquen parte del fenómeno, no obstante, puede trasladarse a las organizaciones, haciendo aún más complejo el concepto.

Los estudios sobre el clima organizacional parten de los trabajos de Koffka (1935), quien planteó el estudio del entorno laboral, para ser reinterpretado luego por Lewin. Este último autor con el respaldo de lo planteado por Koffka, propuso los conceptos campo teórico de estudio y campo vital. Adicionalmente, Murray, en 1938, propuso lo que se conoce como clima organizacional.

Desde el enfoque de la Escuela Estructuralista, el clima organizacional se basó en lo que desarrolló Weber quien clasificó a la sociedad en tres tipos: las tradicionales, las carismáticas, y las legales. Para Jiménez, las primeras están sujetas por rasgos patriarcales y hereditarios, las segunda por místicas, arbitrariedad y personalismo y la tercera por los enfoques y regulaciones jurídicas, racionales o burocráticas, con predominio de las normas impersonales y búsqueda de la racionalidad para la elección de los medios y de los fines.

Por tanto, Weber desarrolló grandes contribuciones como fue la teoría de estructuras de autoridad, así mismo hace énfasis a las actividades de la organización con base en las relaciones de autoridad. También, mencionó un modelo ideal de organización a la cual llamó burocracia, distinguida por la división del trabajo, esclarecimiento de autoridad, reglas y normas dentro de la organización.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

a) Según su finalidad

La presente investigación es aplicada, tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos. El propósito de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario. (Landeau Rebeca, 2007).

b) Según su carácter

La presente investigación es correlacional, tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (Hernandez, R., Fernández, 2010).

c) Según su naturaleza

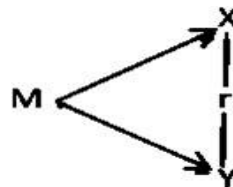
La presente investigación es cuantitativa, es la modalidad de investigación que ha predominado, se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos. (Hernandez, R., Fernandez, 2010)

d) Según el alcance temporal

La presente investigación es transversal, son investigaciones que estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado. (Hernandez, R., Fernandez, 2010).

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

Para el estudio se utilizó el diseño no experimental, de tipo correlacional, porque relacionamos las dimensiones delimitadas de las diferentes variables de estudio, cuya fórmula propuesta es de Hernández S., R. (1991); y es la que sigue:



De donde:

M = Muestra: Docentes de tres instituciones educativas de Cillería.

X = Variable 1: Habilidades blandas.

r = Coeficiente de correlación de Pearson Y = Variable 2: Clima institucional.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.3.1 Población: Hernández (2010, p. 239) manifiesta: "Un estudio no será mejor por tener una población más grande, la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema."

Institución educativa	Docentes	Porcentaje
N° 65167 "Santa Marina"	12	27,3%
N° 65100	13	29,5%
N° 64693 "José Olaya Balandra"	19	43,2%
Total	44	100%

3.3.2 Muestra: Según Hernández (2010, p. 240): "la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población."

Esta muestra es censal porque la conformación de la muestra estuvo previamente determinada a la investigación a realizar, es decir, no se influirá en su conformación, asimismo la muestra se considera censal porque se selecciona al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (2009) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p.77).

Institución educativa	Docentes	Porcentaje
N° 65167 "Santa Marina"	12	27,3%
N° 65100	13	29,5%
N° 64693 "José Olaya Balandra"	19	43,2%
Total	44	100%

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Fichaje	Fichas bibliográficas, resumen y transcripción.	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación.
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre las habilidades blandas.	La descripción de las dimensiones de las habilidades para el trabajo en equipo, las habilidades para la comunicación y las habilidades para la adaptabilidad, en tres instituciones educativas de Callería.
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre el clima institucional.	La descripción de las dimensiones de del comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional en tres instituciones educativas de Callería.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos Técnicas de Recojo

Previamente mediante oficio dirigido a los Directores de las instituciones educativas N° 64693, 65100 y 65167, Callería, se solicitó el permiso para ejecutar la investigación, se coordinó con cada uno de los administrativos y docentes en el número considerado en el tamaño de la muestra planteada. La aplicación del instrumento de recolección de datos ocupó un tiempo aproximado de 30 minutos, los datos fueron recolectados haciendo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, que lo aplicó el propio investigador.

Procesamiento y presentación de datos

- Una vez recolectados los datos, se creó una base de datos en el programa estadístico.
- Los datos recolectados fueron analizados con base a la estadística

descriptiva e inferencial conforme al nivel de medición de las variables.

- Se elaboraron cuadros de distribución de frecuencias y los gráficos respectivos de cada variable de estudio. Se estableció la media aritmética de los resultados conseguidos por variable y dimensión.
- Con respecto a la prueba de hipótesis se empleó la prueba de coeficiente de correlación de Pearson (r) para hallar la relación de variables y dimensiones de estudio.

3.6 Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se respetó el derecho de autoría, y se registró en las referencias.

CAPITULO IV RESULTADOS

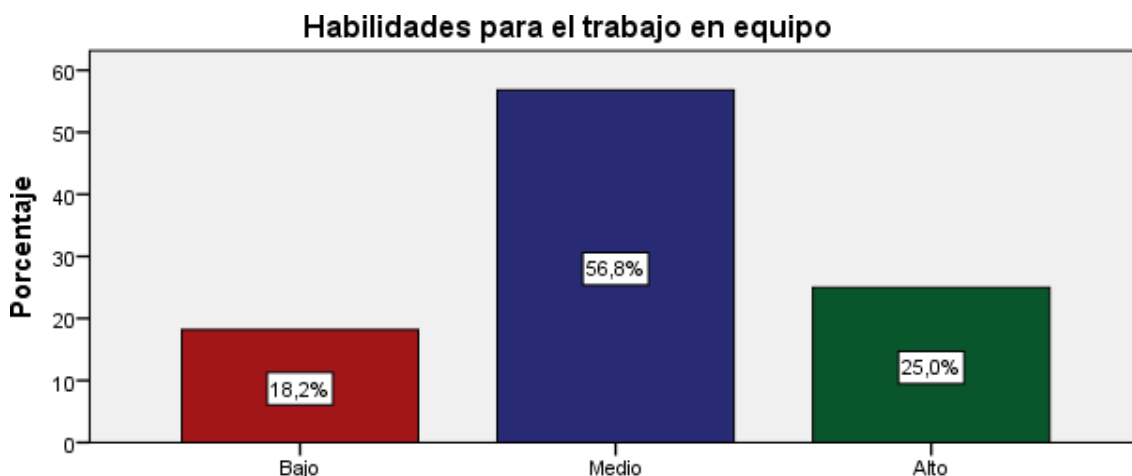
En este capítulo se presenta la estadística descriptiva en tablas y figuras de la variable habilidades blandas y de la variable clima institucional. En la estadística e inferencias se usó la prueba de normalidad y la prueba de correlación.

Tabla 1. Resultados de la dimensión de las habilidades para el trabajo en equipo en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	18,2
	Medio	25	56,8
	Alto	11	25,0
	Total	44	100,0

Fuente: Cuestionario de las habilidades blandas

Figura 1. Resultados de la dimensión de las habilidades para el trabajo en equipo en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020



Fuente: Cuestionario de las habilidades blandas

Interpretación:

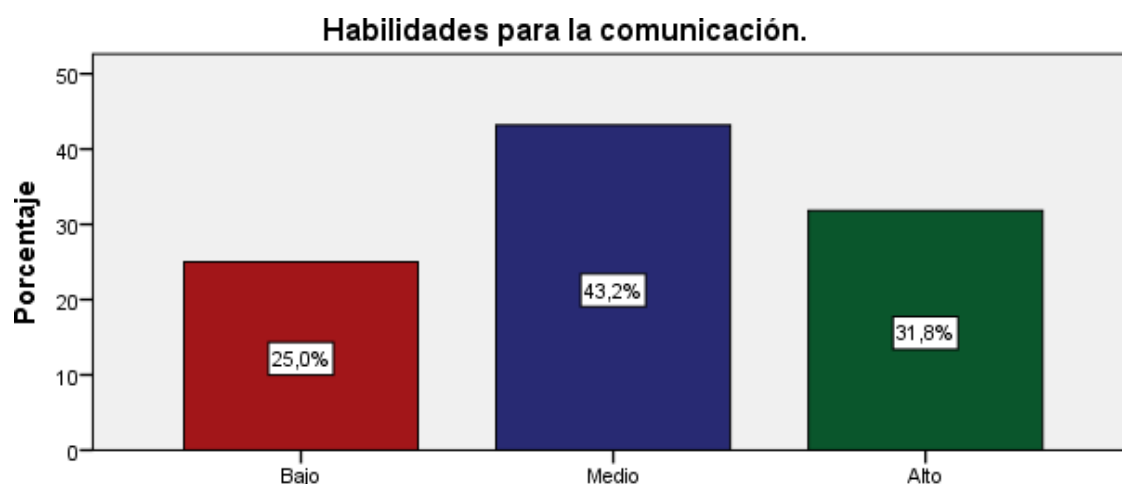
En la tabla y figura 1, se observa como un grupo de los docentes presenta baja habilidades para el trabajo en equipo en un 18,2%, un 56,8% presenta habilidades para el trabajo en equipo medio y un 25,0% presenta habilidades para el trabajo en equipo alto.

Tabla 2. Resultados de la dimensión de las habilidades para la comunicación en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	11	25,0
	Medio	19	43,2
	Alto	14	31,8
	Total	44	100,0

Fuente: Cuestionario de las habilidades blandas

Figura 2. Resultados de la dimensión de las habilidades para la comunicación en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020



Fuente: Cuestionario de las habilidades blandas

Interpretación:

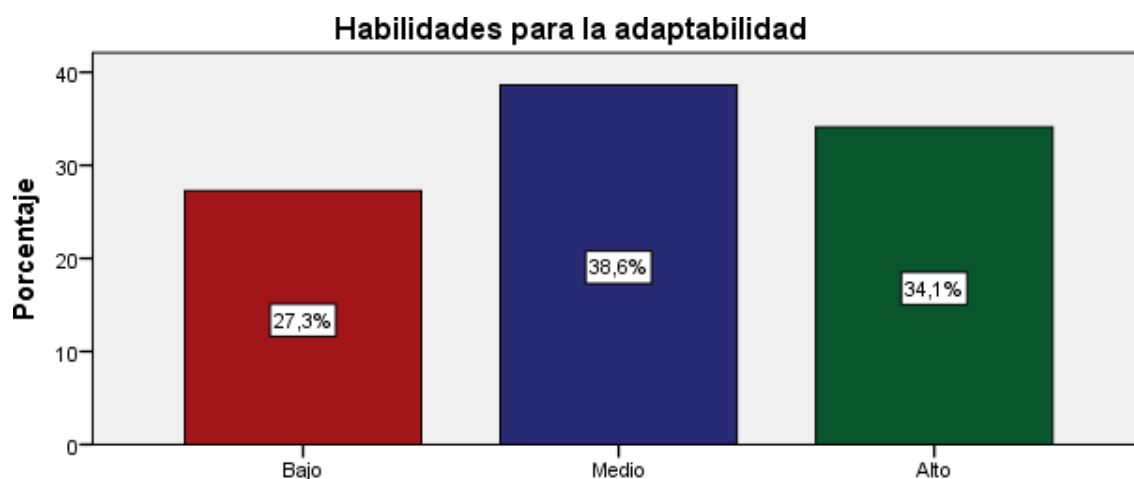
En la tabla y figura 2, se observa como un grupo de los docentes presenta baja habilidades para la comunicación en un 25,0%, un 43,2% presenta habilidades para la comunicación medio y un 31,8% presenta habilidades para la comunicación alto.

Tabla 3. Resultados de la dimensión de las habilidades para la adaptabilidad en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	12	27,3
	Medio	17	38,6
	Alto	15	34,1
	Total	44	100,0

Fuente: Cuestionario de las habilidades blandas

Figura 3. Resultados de la dimensión de las habilidades para la adaptabilidad en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020



Fuente: Cuestionario de las habilidades blandas

Interpretación:

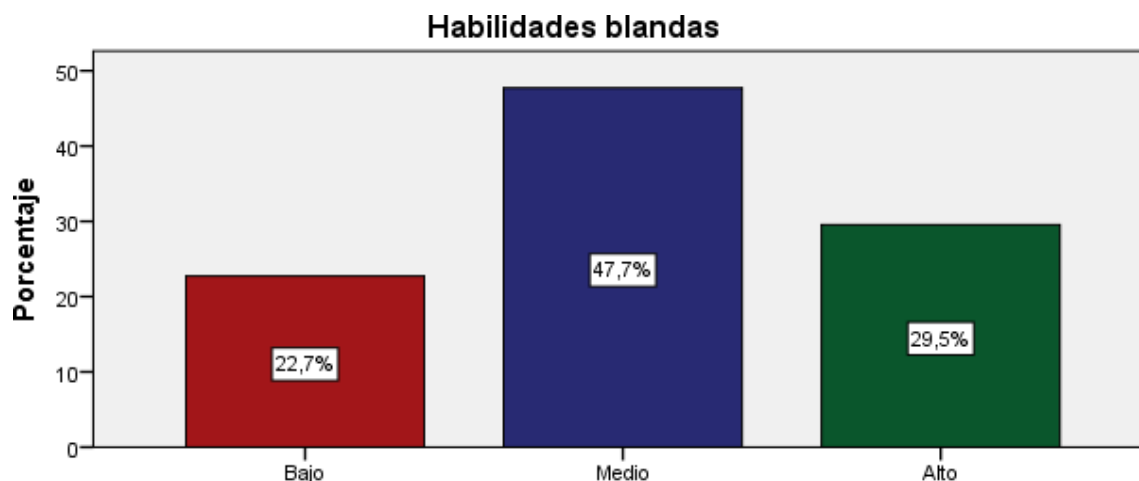
En la tabla y figura 3, se observa como un grupo de los docentes presenta baja habilidades para la adaptabilidad en un 27,3%, un 38,6% presenta habilidades para la adaptabilidad medio y un 34,1% presenta habilidades para la adaptabilidad alto.

Tabla 4. Resultados de la variable de las habilidades blandas en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	10	22,7
	Medio	21	47,7
	Alto	13	29,5
	Total	44	100,0

Fuente: Cuestionario de las habilidades blandas

Figura 4. Resultados de la variable de las habilidades blandas en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020



Fuente: Cuestionario de las habilidades blandas

Interpretación:

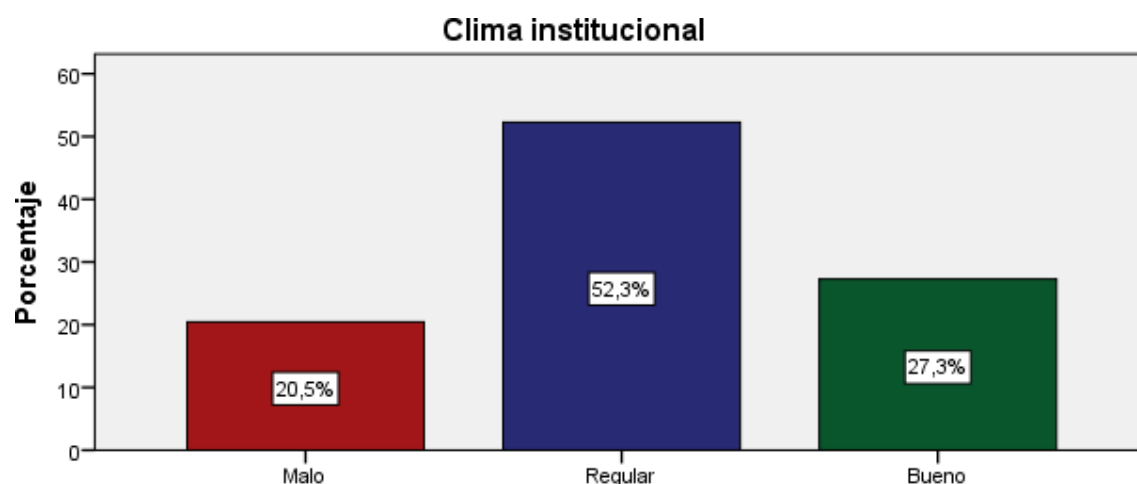
En la tabla y figura 4, se observa como un grupo de los docentes presenta baja habilidades blandas en un 22,7%, un 47,7% presenta habilidades blandas media y un 29,5% presenta habilidades blandas alta.

Tabla 5. Resultados de la variable del clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	9	20,5
	Regular	23	52,3
	Bueno	12	27,3
	Total	44	100,0

Fuente: Cuestionario de las habilidades blandas

Figura 5. Resultados de la variable del clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020



Fuente: Cuestionario de las habilidades blandas

Interpretación:

En la tabla y figura 5, se observa como un grupo de los docentes perciben un mal clima institucional en un 20,5%, un 52,3% perciben un regular clima institucional y un 27,3% perciben un buen clima institucional.

4.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS SECUNDARIAS

Prueba de correlación de Rho de Spearman

H1: Existe relación significativa entre las habilidades para el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.

	Correlaciones		
	Habilidades para el trabajo en equipo		Clima institucional
	Coefficiente de correlación	1,000	,896**
Habilidades para el trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	44	44
	Coefficiente de correlación	,896**	1,000
Clima institucional	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	44	44
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Con un índice de significancia bilateral de 0,000 se obtiene que existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades para el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020, en forma directa con Rho de Spearman calculado = 0,896 lo que significa que a niveles altos de las habilidades para el trabajo en equipo hay un buen clima institucional.

Prueba de correlación de Rho de Spearman

H2: Existe relación significativa entre las habilidades para la comunicación y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Cellería, 2020.

Correlaciones

		Habilidades para la comunicación.	Clima institucional
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,00 0
	Habilidades para la comunicación	Sig. (bilateral)	,868** .
		N	44
		Coefficiente de correlación	1,00 0
	Clima institucional	Sig. (bilateral)	,868** .
		N	44

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

Con un índice de significancia bilateral de 0,000 se obtiene que existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades para la comunicación y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Cellería, 2020, en forma directa con Rho de Spearman calculado = 0,868 lo que significa que a niveles altos de las habilidades para la comunicación hay un buen clima institucional.

Prueba de correlación de Rho de Spearman

H3: Existe relación significativa entre las habilidades para la adaptabilidad y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.

Correlaciones

		Habilidades para la adaptabilidad	Clima institucional
Habilidades para la adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,881**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	44	44
Clima institucional	Coeficiente de correlación	,881**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	44	44

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

Con un índice de significancia bilateral de 0,000 se obtiene que existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades para la adaptabilidad y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020, en forma directa con Rho de Spearman calculado = 0,881 lo que significa que a niveles altos de las habilidades para la adaptabilidad hay un buen clima institucional.

4.2. PESENTAR LA PRUEBA DE HIPÓTESIS Prueba de normalidad

		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,809	4	,000
Clima institucional	,804	4	,000
Habilidades para el trabajo en equipo	,794	4	,000
Habilidades para la comunicación.	,808	4	,000
Habilidades para la adaptabilidad	,803	4	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En nuestra muestra al ser menor de 50 individuos se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, obteniendo el valor sig. de 0,000 que significa que la muestra de la investigación es no paramétrica. Esto significa que para la contratación de la hipótesis utilizaremos la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Prueba de correlación de Rho de Spearman

Hi: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.

	Correlaciones		
	Habilidades blandas		Clima institucional
	Coeficiente de correlación	1,000	,814**
Habilidades blandas	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	44	44
	Coeficiente de correlación	,814**	1,000
Clima institucional	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	44	44
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Con un índice de significancia bilateral de 0,000 se obtiene que existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Cellería, 2020, en forma directa con Rho de Spearman calculado = 0,814 lo que significa que a niveles altos de las habilidades blandas hay un buen clima institucional.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se logró desarrollar el objetivo planteado en la investigación de determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020, ya que existe relación significativa directa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Según el valor $P = 0,000$ que es menor a 0,01 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,814.

Los resultados de la investigación presentan similitud con Ortiz, Alemán y Bolívar (2020) en su tesis: Las competencias blandas y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CNT sistemas de información SAS. Trabajo desarrollado en la Universidad Politécnico Grancolombiano de Colombia, presentado para optar el grado de Magíster en Psicología Educativa. Llega a la siguiente conclusión: Concluye que las competencias blandas inciden positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CNT sistemas de información SAS con un valor $P = 0,000$ y una correlación de Pearson de 0,768.

De igual modo Contreras y Jiménez (2019) en su estudio sobre el Entrenamiento de habilidades sociales: una estrategia de intervención para el fortalecimiento de la convivencia escolar. Trabajo desarrollado en la Universidad de la Costa de Colombia presentado para optar el grado de Maestría en Educación. En la investigación presenta las siguientes conclusiones: primero se concluye que el programa de entrenamiento desarrollado con los estudiantes de segundo grado de la IED Las Flores en el Distrito de Barranquilla, ha contribuido al fortalecimiento de la convivencia en la Institución. Segundo La aplicación del entrenamiento en Habilidades Sociales HSYCE (asertividad, empatía y resolución de problemas) aplicado a las necesidades de los estudiantes fortalece significativamente la convivencia escolar de los estudiantes de segundo grado de la IED Las Flores del distrito de Barranquilla.

Por su parte Matallana (2018) en su investigación: Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última

década. Trabajo desarrollado en la Universidad Nacional Abierta y A Distancia de Colombia presentado para optar el grado de Magíster en Administración de Organizaciones. Llega a la siguiente conclusión, Se identifica la relación que tienen las habilidades blandas dentro del comportamiento y entorno que tienen los trabajadores, así como la influencia que las mismas ejercen en el clima laboral, la rotación de personal y la productividad.

También Pumacayo (2018) en su investigación sobre Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018. Trabajo desarrollado la Universidad San Agustín de Arequipa presentado para optar el grado Maestra en Ciencias de la Educación con mención de Gestión y Administración Educativa. Se concluye, que la relación entre la variable Habilidades Blandas y Clima Organizacional en la I.E. Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018 es directa teniendo como coeficiente de correlación 0,586.

Por su lado Carrasco (2018) en su trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco. Trabajo desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo de Cusco presentado para optar el grado de maestría en Administración de la Educación. Concluye que los resultados fueron que sobre la relación que existe entre el Clima Organizacional y Habilidades Sociales en los docentes, se observa que en la dimensión de comunicación entre los agentes educativos y habilidades sociales básicas se tiene 0,000 debido a que su valor es constante, entre la dimensión de conflicto y cooperación y habilidades sociales básicas 9,324 y el grado de libertad de 1,36; en estructura y organización con habilidades sociales básicas se tiene 0,970 e igual grado de libertad, de cuyos resultado se manifiesta que se prueba que existe una relación significativa entre las dimensiones mencionadas.

Por último Renteria (2018) en su estudio sobre la Habilidades sociales para mejorar la convivencia escolar en docentes y estudiantes de la institución educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe. Trabajo desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo de Lambayeque presentado para optar el grado académico de doctor en educación.

Llegó a la conclusión de proponer un programa en habilidades sociales que consiste en la ejecución de acciones y actividades cuidadosamente elaboradas y seleccionadas para trabajar tanto con estudiantes como con docentes que permitan lograr en ellos, un adecuado clima escolar y por ende mejorar la convivencia escolar y así contribuir con la calidad de los aprendizajes.

Por lo tanto, se confirma nuestra hipótesis ya que se concluye, que existe relación significativa directa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Según el valor $P = 0,000$ que es menor a $0,01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $0,814$.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación significativa directa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Según el valor $P= 0,000$ que es menor a 0,01 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,814.
2. Se concluye que existe relación significativa directa entre las habilidades para el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Según el valor $P= 0,000$ que es menor a 0,01 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,896.
3. Se concluye que existe relación significativa directa entre las habilidades para la comunicación y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Según el valor $P= 0,000$ que es menor a 0,01 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,868.
4. Se concluye que existe relación significativa directa entre las habilidades para la adaptabilidad y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Según el valor $P= 0,000$ que es menor a 0,01 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,881.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere a los directivos de las Instituciones educativas capacitar a los docentes en habilidades blandas, porque ellas generan un óptimo desempeño en el ámbito laboral y personal, de esta manera se mejora el clima institucional.
2. Se sugiere a los docentes desarrollar las habilidades para el trabajo en equipo, demostrando responsabilidad y disposición, coordinando en cada momento, para así lograr metas comunes, pues ellos mejoran el clima institucional.
3. Se sugiere a los docentes desarrollar las habilidades para comunicación, utilizando un lenguaje claro y coherente; es decir de manera asertiva; ya que ellos mejoran el clima institucional.
4. Se sugiere a los docentes desarrollar las habilidades para la adaptabilidad adecuándose a todo tipo de situaciones para afrontar nuevos retos, ya que ellos mejoran el clima institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alanya (2018) Relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo
- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1
- Alles, M. (2004). Diccionario de comportamientos Gestión por competencias. Buenos Aires – Argentina: Edit. Granica S.A.
- Alonso, E. (1996). Programa de actividades para el desarrollo del autoestima. Madrid: Escuela Española.
- Alvarado, O. (2003). Gerencia y marketing educativo Lima: Universidad de Lima.
- Álvarez (2017) El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla. Universidad de Antioquia, Colombia
- Amasifuen (2018) Relación entre gestión educativa y clima laboral en la percepción de docentes de la institución educativa N° 64005 – Francisco Bolognesi, Callería, Ucayali, 2018. Universidad Nacional de Ucayali
- Ander y Aguilar (2001). Diagnostico Social. Conceptos y Metodología. Buenos Aires-México: Lumen Editores.
- Arano R, Escudero J, Delfin L. (2017) El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las Escuelas de la Administración: Una aproximación. México: Universidad Veracruzana; 2016. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Barreto e Izquierdo (2017) La importancia del coaching en el desarrollo de las habilidades blandas del personal de la empresa Marcimex en la ciudad de Trujillo año 2016. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, 9 (2), 9-33. Recuperado de

<http://www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>

- Brow, W, y Moberg, D. (1990). Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral. México: Editorial Limusa.
- Brunet, L. (1992). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Carrasco (2018) Clima organizacional y desarrollo de habilidades sociales de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Inca Garcilaso de la Vega”-Cusco. Universidad Cesar Vallejo;Cusco.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. (5ta ed.). Bogotá.
- Chuye, Y. (2007). Participación de los actores de la institución educativa en la gestión del cambio. El caso de una escuela pública de Lima. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Claudio (2019) Las habilidades blandas y su influencia en la gestión administrativa del consorcio Rico Fort Huánuco 2017. Universidad de Huánuco
- Contreras y Jiménez (2019) Entrenamiento de habilidades sociales: una estrategia de intervención para el fortalecimiento de la convivencia escolar. Universidad de la Costa: Colombia
- Contreras y Jiménez (2016) Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención. Universidad del Rosario, Colombia
- Dessler, G (1993). Organización y administración. Enfoque situacional. México: Trillas.
- Dewey, J. (1967) La Concepción Democrática en Educación. Ed. Losada
- Domínguez, L., Ramírez, Á, y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de Administración, 4, (1), 59-70.
- Erikson, E.H. (1990). Identidad, juventud y crisis. Madrid: Taurus. Fernández, L. (1994). Dinámicas institucionales. Madrid: Alianza Editorial.
- Flores (2017) El clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la dirección regional de salud de Ucayali-2015. Universidad Nacional de Ucayali
- Gallegos (2017) Construir el perfil basado en las competencias blandas y duras de la emprendedora de DMQ a partir de la experiencia COWORKIN Pontificia Universidad Católica del Ecuador

- García (2016) Relación entre gestión educativa y clima institucional de docentes de la institución educativa N° 64005 – Francisco Bolognesi, Callería, Ucayali, 2015. Universidad Nacional de Ucayali.
- Gento, S. (1994). Participación en la Gestión Educativa. Madrid: Santillana.
- Granda y Araque (2018) Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
- Halpin, A. y Croft, D. (2003). The organizacional climate of schools. Chicago: Midwest Administration Center.
- Isaksen y Ekvall. (2007). "Percepción del Clima Organizacional por Directores de Policlínicos". Cuba. Rev. Correo Científico Médico de Holguin.
- Kilpatric ,W. (1997) "Analfabetismo moral y argumentos para la educación del carácter" México
- Manrique (2019) Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Matallana (2018) Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década. Universidad Nacional Abierta y A Distancia; Colombia.
- Morales (2016) Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la región Metropolitana. Pontificia Universidad Católica de Chile
- Ortega J, Duque, E, Grueso M. (2012) Clima organizacional: origen, evolución y medición. En: Grueso M. Organizaciones saludables y procesos

- organizacionales e individuales. Comprensión y retos. Colombia: Editorial Universidad de Rosario (Colombia)
- Ortiz, Alemán y Bolívar (2020) Las competencias blandas y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CNT sistemas de información SAS. Universidad Politécnico Grancolombiano; Colombia
- Ortiz J. (2018) Acercamiento a la actualidad de Max Weber. Reencuentro Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/340/34023236003.pdf>
- Palma, S. (2004). Escala de Clima laboral CL - SPC. (1ª ed.) Lima – Perú. Piaget, J. (1983). El criterio moral en el niño. Barcelona: Fontana
- Prada, M. & Rocci, G. (2016). Instrumentos para la medición de las habilidades de la fuerza de trabajo: Banco Interamericano de Desarrollo. Lima, Perú.
- Pumacayo (2018) Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018. Universidad San Agustín; Arequipa.
- Ramírez, T. (2009). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Renteria (2018) Habilidades sociales para mejorar la convivencia escolar en docentes y estudiantes de la institución educativa “Santa Lucía” de Ferreñafe. Universidad Cesar Vallejo; Lambayeque.
- Robbins, P. (2005). El comportamiento organizacional: teoría y práctica (Séptima ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamérica.
- Rodríguez, M. (2010). ¿Qué hacer con mi vida? Santiago de Cuba: Editorial Oriente.
- Rossmann, G., y Rallis, S. (1998). Learning in the field. An introduction to qualitative research. California: SAGE Publications Inc.
- Servat, B. (2005). Participación, comunicación y motivación del profesorado. Buenos Aires: Magisterio de Río de la Plata.
- Silva (2016) Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa
- Silva, M. (2013). Orientación: Habilidades Blandas, fundamentales para el desarrollo personal. Recuperado http://www.cide.cl/documentos/Revista_educar_Habilidades_blandas_MJV_aldebenito.pdf.
- Silvestre (2017) Las habilidades blandas y su influencia en el desempeño

laboral de los colaboradores de la financiera CrediScotia del distrito de Trujillo - 2017. Universidad Nacional Trujillo.

Tovar, M. y Sarmiento, P. (2011). El diseño curricular, una responsabilidad compartida. Colombia Médica, 42, (4), 508-517, Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28321543012>

Uria, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS CÍA. LTDA de la ciudad de Ambato. Tesis para optar el título de Ingeniería de Empresas. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>

Vargas, D. (2010). Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Pontificia Universidad Católica. Lima. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4675/VARGAS_VASQUEZ_DELIA_GESTION_GRUPOS.pdf?sequence=1

Velasco, J. (2000). La participación de los profesores en la gestión de calidad de la educación. Pamplona: EUNSA. Ediciones Universidad de Navarra.

Von Hildebrand, D. [1974] (2004). La importancia del respeto en la educación. Educación y educadores, 7, (1), 221-228. Bogotá: Universidad de La Sabana.

Ydrogo, M. (2015). Participación de los líderes pedagógicos en la elaboración del proyecto curricular institucional. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Currículo. Pontificia Universidad Católica. Lima.

Yturalde, E. (21 de julio de 2016). Habilidades blandas: El desarrollo sostenido de lashabilidades y competencias. Recuperado de <http://www.habilidadesblandas.com/>.

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
General ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020? Específicos ¿Qué relación existe entre las habilidades para el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020? ¿Qué relación existe entre las habilidades para la comunicación y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020? ¿Qué relación existe entre las habilidades para la adaptabilidad y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020?	General Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Específicos Establecer la relación que existe entre las habilidades para el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020 Evaluar la relación que existe entre las habilidades para la comunicación y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020 Identificar la relación que existe entre las habilidades para la adaptabilidad y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020	General Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Específicos Existe relación significativa entre las habilidades para el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Existe relación significativa entre las habilidades para la comunicación y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020. Existe relación significativa entre las habilidades para la adaptabilidad y el clima institucional en los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.	HABILIDADES BLANDAS	Habilidades para el trabajo en equipo	Responsabilidad compartida Interacción personal Coordinación
				Habilidades para la comunicación	Normas de comportamiento Proceso comunicativo
				Habilidades para la adaptabilidad	Comprende Aprecia Acepta
			CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento institucional	Respeto así mismo y a los demás Sentido de lealtad y compromiso Profesionalismo en todo momento Propicia trabajo en equipo
				Capacidad organizacional	Capacidad de organizar y planificar Capacidad para tomar decisiones
				Dinámica institucional	Capacidad para tomar criterios Capacidad para liderar Compromiso con el aprendizaje continuo
					Capacidad para contribuir confianza

Anexo 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES Variable 1: Taller habilidades blandas

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
HABILIDADES BLANDAS	Las habilidades blandas es la capacidad que tienen los hombres para realizarse con los demás a través de la comunicación, compartiendo información, liderando o motivando, escuchando y empatizando, trabajando colaborativamente, ya que la sociedad en que vivimos día a día exige personas con capacidades competitivas en toda labor. En términos generales, para Ortega (2015) “La destreza y la habilidad blanda generan un mejor desempeño en el ambiente laboral y personal” (p.7). Por lo dicho del autor, todas las personas debemos desarrollar destrezas para actuar con actitud positiva en uno mismo y en el trabajo.	Son las habilidades blandas que presenta el docente como las habilidades para el trabajo en equipo, las habilidades para la comunicación y las habilidades para la adaptabilidad.	Habilidades para el trabajo en equipo.
			Habilidades para la comunicación.
			Habilidades para la adaptabilidad.
Variable 2: Clima institucional VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
CLIMA INSTITUCIONAL	Palma (2004 p. 52) define “El ambiente organizacional es comprendido como la captación de características relacionadas al entorno laboral, ayuda ver la presencia de cómo se acomodan las labores con la finalidad de perfeccionar o reforzar la mejora de la técnica y ver las respuestas organizacionales.	Es la actitud que presenta el docente frente al comportamiento institucional, a la capacidad organizacional y a la dinámica institucional en el clima institucional.	Comportamiento institucional.
			Capacidad organizacional.
			Dinámica institucional.

Anexo N° 3: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN

EDUCATIVA



CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

1. Finalidad: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto a las habilidades blandas, información que servirá para el proyecto de investigación “HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020”

2. Instrucciones: El cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de actitud ordinal denominada escala de Likert para medir las HABILIDADES BLANDAS, con una valoración para cada afirmación que se muestra en el siguiente cuadro:

1: Nunca	2: A veces	3: Siempre
-----------------	-------------------	-------------------

Marca una sola vez con una “X” en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

Dimensión	Ítems	1	2	3
Habilidades para el trabajo en equipo	1. Participa con responsabilidad en la toma de decisiones del equipo.			
	2. Cumple los acuerdos durante el trabajo en equipo.			
	3. Acepta, las ideas de sus compañeros, aunque no estés de acuerdo.			
	4. Pide ayuda a sus compañeros (as) de equipo cuando lo necesita.			

	5. Participa activamente coordinando en las actividades que realiza su equipo.			
	6. Sustenta los trabajos realizados en coordinación con su equipo.			
Habilidades para la comunicación	7. Participa en la elaboración de normas de comportamiento con ideas claras			
	8. Mantiene buena disposición durante el desarrollo de los trabajos, según los acuerdos tomados.			
	9. Expresa sus ideas relacionadas con el tema tratado con claridad y seguridad.			
	10. Manifiesta con asertividad y coherencia sus roles.			
	11. Demuestra sus habilidades comunicativas en el equipo de trabajo.			
	12. Utiliza un lenguaje claro y coherente durante la exposición de sus trabajos.			
Habilidades para la adaptabilidad	13. Posee la capacidad de comprender otros puntos de vista que no sean igual al suyo			
	14. Adapta sus reacciones y tácticas a las circunstancia de su entorno.			
	15. Da mucha importancia a los cambios de su entorno.			
	16. Aprecia los puntos de vista de sus compañeros.			
	17. Es flexible con la opinión de sus compañeros.			
	18. Se incomoda cuando le delega nuevas tareas.			
	19. Trabaja con tranquilidad.			
	20. Acepta con facilidad los cambios y acuerdos en la institución educativa.			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN

EDUCATIVA



CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

1. Finalidad: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto a la efectividad del clima institucional, información que servirá para el proyecto de investigación “HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020”

2. Instrucciones: El cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de actitud ordinal denominada escala de Likert para medir el CLIMA INSTITUCIONAL, con una valoración para cada afirmación que se muestra en el siguiente cuadro:

1: En desacuerdo	2: Indiferente	3: De acuerdo
-------------------------	-----------------------	----------------------

Marca una sola vez con una “X” en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	Ítems y/o reactivos.	Puntuación		
		1	2	3
Dimensión 1: Comportamiento institucional				
01	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.			
02	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.			
03	El personal que labora en la institución, está comprometido con la misión y visión de la misma.			
04	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.			

05	El personal de la institución posee y respeta el reglamento interno.			
-----------	--	--	--	--

Dimensión 2: Capacidad organizacional				
06	Prevé los riesgos y se organiza adecuadamente los planes y acciones.			
07	Realiza gestiones en beneficio de la institución.			
08	La institución educativa cuenta con un ambiente adecuado para realizar las diferentes tareas.			
09	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.			
10	La comunicación entre los agentes de la comunidad educativa es abierta.			
Dimensión 3: Dinámica Institucional				
11	Identifica problemas y la resuelve utilizando estrategias adecuadas.			
12	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.			
13	Respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no se refleje tu propia posición.			
14	Tiene predisposición por aprender de los demás.			
15	Admite y reconoce los méritos de las personas.			

*Muchas gracias por su
participación...*

Anexo N° 4: Confiabilidad del instrumento

Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario para medir el clima institucional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,915	,911	15

TABLA DE CORRELACIONES Y COVARIANZAS

Matriz de correlaciones inter-elementos

	Clim_Inst_01	Clim_Inst_02	Clim_Inst_03	Clim_Inst_04	Clim_Inst_05	Clim_Inst_06	Clim_Inst_07	Clim_Inst_08	Clim_Inst_09	Clim_Inst_10	Clim_Inst_11	Clim_Inst_12	Clim_Inst_13	Clim_Inst_14	Clim_Inst_15
Clim_Inst_01	1,000	,846	,702	,753	,634	,564	,725	-,344	,292	,564	,564	,535	,543	,467	,175
Clim_Inst_02	,846	1,000	,641	,540	,477	,136	,775	-,560	-,047	,364	,364	,201	,283	,395	,066
Clim_Inst_03	,702	,641	1,000	,768	,593	,302	,643	-,107	,351	,490	,490	,583	,429	,327	,055
Clim_Inst_04	,753	,540	,768	1,000	,810	,425	,677	,055	,220	,425	,425	,555	,380	,251	,531
Clim_Inst_05	,634	,477	,593	,810	1,000	,477	,678	,226	,247	,477	,477	,527	,247	,345	,345
Clim_Inst_06	,564	,136	,302	,425	,477	1,000	,302	,345	,753	,773	,773	,804	,659	,592	-,066
Clim_Inst_07	,725	,775	,643	,677	,678	,302	1,000	,020	,156	,517	,517	,524	,513	,405	,094
Clim_Inst_08	-,344	-,560	-,107	,055	,226	,345	,020	1,000	,513	,345	,345	,429	,156	,218	-,094
Clim_Inst_09	,292	-,047	,351	,220	,247	,753	,156	,513	1,000	,753	,753	,677	,463	,648	-,375
Clim_Inst_10	,564	,364	,490	,425	,477	,773	,517	,345	,753	1,000	1,000	,804	,659	,921	-,395
Clim_Inst_11	,564	,364	,490	,425	,477	,773	,517	,345	,753	1,000	1,000	,804	,659	,921	-,395
Clim_Inst_12	,535	,201	,583	,555	,527	,804	,524	,429	,677	,804	,804	1,000	,885	,509	-,218
Clim_Inst_13	,543	,283	,429	,380	,247	,659	,513	,156	,463	,659	,659	,885	1,000	,375	-,307
Clim_Inst_14	,467	,395	,327	,251	,345	,592	,405	,218	,648	,921	,921	,509	,375	1,000	-,429
Clim_Inst_15	,175	,066	,055	,531	,345	-,066	,094	-,094	-,375	-,395	-,395	-,218	-,307	-,429	1,000

Matriz de covarianzas inter-elementos

	Clim_Inst_01	Clim_Inst_02	Clim_Inst_03	Clim_Inst_04	Clim_Inst_05	Clim_Inst_06	Clim_Inst_07	Clim_Inst_08	Clim_Inst_09	Clim_Inst_10	Clim_Inst_11	Clim_Inst_12	Clim_Inst_13	Clim_Inst_14	Clim_Inst_15
Clim_Inst_01	,622	,467	,467	,489	,333	,311	,422	-,200	,156	,311	,311	,267	,289	,178	,067
Clim_Inst_02	,467	,489	,378	,311	,222	,067	,400	-,289	-,022	,178	,178	,089	,133	,133	,022
Clim_Inst_03	,467	,378	,711	,533	,333	,178	,400	-,067	,200	,289	,289	,311	,244	,133	,022
Clim_Inst_04	,489	,311	,533	,678	,444	,244	,411	,033	,122	,244	,244	,289	,211	,100	,211
Clim_Inst_05	,333	,222	,333	,444	,444	,222	,333	,111	,111	,222	,222	,222	,111	,111	,111
Clim_Inst_06	,311	,067	,178	,244	,222	,489	,156	,178	,356	,378	,378	,356	,311	,200	-,022
Clim_Inst_07	,422	,400	,400	,411	,333	,156	,544	,011	,078	,267	,267	,244	,256	,144	,033
Clim_Inst_08	-,200	-,289	-,067	,033	,111	,178	,011	,544	,256	,178	,178	,200	,078	,078	-,033
Clim_Inst_09	,156	-,022	,200	,122	,111	,356	,078	,256	,456	,356	,356	,289	,211	,211	-,122
Clim_Inst_10	,311	,178	,289	,244	,222	,378	,267	,178	,356	,489	,489	,356	,311	,311	-,133
Clim_Inst_11	,311	,178	,289	,244	,222	,378	,267	,178	,356	,489	,489	,356	,311	,311	-,133
Clim_Inst_12	,267	,089	,311	,289	,222	,356	,244	,200	,289	,356	,356	,400	,378	,156	-,067
Clim_Inst_13	,289	,133	,244	,211	,111	,311	,256	,078	,211	,311	,311	,378	,456	,122	-,100
Clim_Inst_14	,178	,133	,133	,100	,111	,200	,144	,078	,211	,311	,311	,156	,122	,233	-,100
Clim_Inst_15	,067	,022	,022	,211	,111	-,022	,033	-,033	-,122	-,133	-,133	-,067	-,100	-,100	,233

BASE DE DATOS

	Clim_Inst_01	Clim_Inst_02	Clim_Inst_03	Clim_Inst_04	Clim_Inst_05	Clim_Inst_06	Clim_Inst_07	Clim_Inst_08	Clim_Inst_09	Clim_Inst_10	Clim_Inst_11	Clim_Inst_12	Clim_Inst_13	Clim_Inst_14	Clim_Inst_15
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
2	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2
7	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
9	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2
10	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3

Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario para medir las habilidades blandas

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,970	,970	20

TABLA DE CORRELACIONES Y COVARIANZAS

Matriz de correlaciones inter-elementos

	Hab_Blan_01	Hab_Blan_02	Hab_Blan_03	Hab_Blan_04	Hab_Blan_05	Hab_Blan_06	Hab_Blan_07	Hab_Blan_08	Hab_Blan_09	Hab_Blan_10	Hab_Blan_11	Hab_Blan_12	Hab_Blan_13	Hab_Blan_14	Hab_Blan_15	Hab_Blan_16	Hab_Blan_17	Hab_Blan_18	Hab_Blan_19	Hab_Blan_20
Hab_Blan_01	1,000	,904	,796	,452	,184	,671	,922	,796	,226	,633	,592	,837	,677	,678	,592	,904	,535	,671	,738	,796
Hab_Blan_02	,904	1,000	,904	,500	,226	,571	,816	,678	,250	,678	,678	,904	,607	,500	,678	1,000	,634	,571	,612	,678
Hab_Blan_03	,796	,904	1,000	,678	,388	,671	,738	,796	,452	,837	,796	,837	,677	,678	,796	,904	,725	,671	,738	,796
Hab_Blan_04	,452	,500	,678	1,000	,678	,571	,408	,452	,500	,904	,678	,452	,405	,500	,904	,500	,423	,381	,612	,678
Hab_Blan_05	,184	,226	,388	,678	1,000	,499	,184	,184	,678	,633	,592	,429	,494	,226	,592	,226	,725	,499	,369	,388
Hab_Blan_06	,671	,571	,671	,571	,499	1,000	,777	,671	,190	,533	,843	,705	,724	,571	,671	,571	,611	,855	,622	,671
Hab_Blan_07	,922	,816	,738	,408	,184	,777	1,000	,738	,204	,553	,553	,738	,826	,612	,553	,816	,518	,777	,667	,738
Hab_Blan_08	,796	,678	,796	,452	,184	,671	,738	1,000	,452	,633	,592	,633	,677	,904	,592	,678	,535	,671	,922	,796
Hab_Blan_09	,226	,250	,452	,500	,678	,190	,204	,452	1,000	,678	,226	,226	,607	,500	,452	,250	,634	,381	,612	,452
Hab_Blan_10	,633	,678	,837	,904	,633	,533	,633	,678	,678	1,000	,633	,592	,604	,678	,837	,678	,611	,533	,738	,837
Hab_Blan_11	,592	,678	,796	,678	,592	,843	,553	,592	,226	,633	1,000	,837	,494	,452	,796	,678	,725	,671	,553	,592
Hab_Blan_12	,837	,904	,837	,452	,429	,705	,738	,633	,226	,592	,837	1,000	,604	,452	,633	,904	,802	,705	,553	,633
Hab_Blan_13	,677	,607	,677	,405	,494	,724	,826	,677	,607	,604	,494	,604	1,000	,607	,494	,607	,753	,879	,661	,677
Hab_Blan_14	,678	,500	,678	,500	,226	,571	,612	,904	,500	,678	,452	,452	,607	1,000	,452	,500	,423	,571	,816	,904
Hab_Blan_15	,592	,678	,796	,904	,592	,671	,553	,592	,452	,837	,796	,633	,494	,452	1,000	,678	,535	,499	,738	,592
Hab_Blan_16	,904	1,000	,904	,500	,226	,571	,816	,678	,250	,678	,904	,607	,500	,678	1,000	,678	,634	,571	,612	,678
Hab_Blan_17	,535	,634	,725	,423	,725	,611	,518	,535	,634	,611	,725	,802	,753	,423	,535	,634	1,000	,772	,518	,535
Hab_Blan_18	,671	,571	,671	,381	,499	,855	,777	,381	,533	,671	,705	,879	,571	,499	,571	,772	1,000	,772	,622	,671
Hab_Blan_19	,738	,612	,738	,612	,369	,622	,667	,922	,612	,738	,553	,553	,661	,816	,738	,612	,518	,622	1,000	,738
Hab_Blan_20	,796	,678	,796	,678	,388	,671	,738	,796	,452	,837	,592	,633	,677	,904	,592	,678	,535	,671	,738	1,000

Matriz de covarianzas inter-elementos

	Hab_Blan_01	Hab_Blan_02	Hab_Blan_03	Hab_Blan_04	Hab_Blan_05	Hab_Blan_06	Hab_Blan_07	Hab_Blan_08	Hab_Blan_09	Hab_Blan_10	Hab_Blan_11	Hab_Blan_12	Hab_Blan_13	Hab_Blan_14	Hab_Blan_15	Hab_Blan_16	Hab_Blan_17	Hab_Blan_18	Hab_Blan_19	Hab_Blan_20
Hab_Blan_01	,544	,444	,433	,222	,100	,433	,556	,433	,111	,344	,322	,456	,411	,333	,322	,444	,311	,433	,444	,433
Hab_Blan_02	,444	,444	,444	,222	,111	,333	,444	,333	,111	,333	,333	,444	,333	,222	,333	,444	,333	,333	,333	,333
Hab_Blan_03	,433	,444	,444	,333	,211	,433	,444	,433	,222	,456	,433	,456	,411	,333	,433	,444	,422	,433	,444	,433
Hab_Blan_04	,222	,222	,333	,444	,333	,333	,222	,222	,222	,444	,333	,222	,222	,222	,444	,222	,222	,222	,333	,333
Hab_Blan_05	,100	,111	,211	,333	,544	,322	,111	,100	,333	,344	,322	,233	,300	,111	,322	,111	,422	,322	,222	,211
Hab_Blan_06	,433	,333	,433	,333	,322	,767	,556	,433	,111	,344	,544	,456	,522	,333	,433	,333	,422	,656	,444	,433
Hab_Blan_07	,556	,444	,444	,222	,111	,556	,667	,444	,111	,333	,333	,444	,556	,333	,333	,444	,333	,556	,444	,444
Hab_Blan_08	,433	,333	,433	,222	,100	,433	,444	,544	,222	,344	,322	,344	,411	,444	,322	,333	,311	,433	,556	,433
Hab_Blan_09	,111	,111	,222	,222	,333	,111	,111	,222	,444	,333	,111	,111	,333	,222	,222	,111	,333	,222	,333	,222
Hab_Blan_10	,344	,333	,456	,444	,344	,344	,333	,344	,333	,544	,344	,322	,367	,333	,456	,333	,356	,344	,444	,456
Hab_Blan_11	,322	,333	,433	,333	,322	,544	,333	,322	,111	,344	,544	,456	,300	,222	,433	,333	,422	,433	,333	,322
Hab_Blan_12	,456	,444	,456	,222	,233	,456	,444	,344	,111	,322	,456	,544	,367	,222	,344	,444	,467	,456	,333	,344
Hab_Blan_13	,411	,333	,411	,222	,300	,522	,556	,411	,333	,367	,300	,367	,678	,333	,300	,333	,489	,633	,444	,411
Hab_Blan_14	,333	,222	,333	,222	,111	,333	,333	,444	,222	,333	,222	,222	,333	,444	,222	,222	,222	,333	,444	,444
Hab_Blan_15	,322	,333	,433	,444	,322	,433	,333	,322	,222	,456	,433	,344	,300	,222	,544	,333	,311	,322	,444	,322
Hab_Blan_16	,444	,444	,444	,222	,111	,333	,444	,333	,111	,333	,333	,444	,333	,222	,333	,444	,333	,333	,333	,333
Hab_Blan_17	,311	,333	,422	,222	,422	,422	,333	,311	,333	,356	,422	,467	,489	,222	,311	,333	,622	,533	,333	,311
Hab_Blan_18	,433	,333	,433	,222	,322	,656	,556	,433	,222	,344	,433	,456	,633	,333	,322	,333	,533	,767	,444	,433
Hab_Blan_19	,444	,333	,444	,333	,222	,444	,444	,556	,333	,444	,333	,333	,444	,444	,444	,333	,333	,444	,667	,444
Hab_Blan_20	,433	,333	,433	,333	,211	,433	,444	,433	,222	,456	,322	,344	,411	,444	,322	,333	,311	,433	,444	,544

BASE DE DATOS

	Hab_Blan_01	Hab_Blan_02	Hab_Blan_03	Hab_Blan_04	Hab_Blan_05	Hab_Blan_06	Hab_Blan_07	Hab_Blan_08	Hab_Blan_09	Hab_Blan_10	Hab_Blan_11	Hab_Blan_12	Hab_Blan_13	Hab_Blan_14	Hab_Blan_15	Hab_Blan_16	Hab_Blan_17	Hab_Blan_18	Hab_Blan_19	Hab_Blan_20
1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1
4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2
5	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
6	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
8	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
9	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
10	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1

**Anexo N° 5: Constancias de aplicación
del instrumento**



I. E. 64693 "JOSÉ OLAYA BALANDRA"

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, Gunter Valles Guerra, SUB DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64693 "José Olaya Balandra" de la ciudad de Pucallpa.

HACE CONSTAR:

Que la Sra. Lizabeth Saldaña Pinedo, identificada con DNI N° 00104221, alumna de la Maestría en Educación, con mención en Gestión Educativa, de la Universidad Nacional de Ucayali, ha ejecutado la investigación titulada **HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020**, cumpliendo eficientemente su proceso de ejecución con los docentes de nuestra I.E

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que estime conveniente.

Pucallpa, mayo de 2020



[Handwritten Signature]
Prof. Gunter Valles Guerra
 C.M. N° 1005936789
 SUBDIRECTOR
 I.E. N° 64693 - JOB



I. E. 65167 "SANTA MARINA"

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, Fidencio Pinedo Rios, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65167 "Santa Marina" de la ciudad de Pucallpa.

HACE CONSTAR:

Que la Sra. Lizabeth Saldaña Pinedo, identificada con DNI N° 00104221, alumna de la Maestría en Educación, con mención en Gestión Educativa, de la Universidad Nacional de Ucayali, ha ejecutado la investigación titulada **HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020**, cumpliendo eficientemente su proceso de ejecución con los docentes de nuestra I.E

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que estime conveniente.

Pucallpa, mayo de 2020



[Handwritten signature]
 Prof. Fidencio Pinedo Rios
 C.M. 10000862013
 DIRECTOR



E. I. E. N° 481-65100 "FRAY MARTÍN"

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, Mónica Esther Rodríguez Ríos, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65100 de la ciudad de Pucallpa.

HACE CONSTAR:

Que la Sra. Lizabeth Saldaña Pinedo, identificada con DNI N° 00104221, alumna de la Maestría en Educación, con mención en Gestión Educativa, de la Universidad Nacional de Ucayali, ha ejecutado la investigación titulada **HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020**, cumpliendo eficientemente su proceso de ejecución con los docentes de nuestra I.E

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que estime conveniente.

Pucallpa, mayo de 2020



Mg. Mónica E. Rodríguez Ríos
C.M. N° 1000108017
DIRECTORA

Anexo N° 6: Validación de expertos



ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

Estimada Juez experta: Dra. Angela Maria Villacorta Arrué

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos del instrumento CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS, del proyecto de investigación titulada "HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO(0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS

AVillacorta
 Dra Educ. Angela Maria Villacorta Arrué
 DNI 00082645



ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA
ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

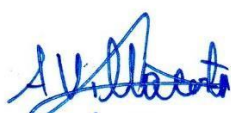
Estimada Juez experta: Dra. Angela Maria Villacorta Arrué

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos del instrumento CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL, del proyecto de investigación titulada "HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO(0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS


 Dra. ~~Angela~~ Angela Maria Villacorta Arrué
 DNI 00082645



ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA
ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

Estimada Juez experta: Mg. Angela Bardales García

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos del instrumento CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS, del proyecto de investigación titulada "HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO(0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS


 Mg. Angela Bardales García
 Especialista en Educación Primaria
 DGP - DREU



ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA
ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimada Juez experta: Mg. Angela Bardales García

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos del instrumento CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL, del proyecto de investigación titulada "HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO(0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación			

SUGERENCIAS


 Mg. Angela Bardales García
 Especialista en Educación Primaria
 DGP - DREU



ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA
ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

Estimada Juez experta: Mg. María Teresa Revilla Chávez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos del instrumento CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS, del proyecto de investigación titulada "HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO(0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS


María Teresa Revilla Chavez
 DNI: 00085837
 EPR • MINEDU • DEIB



ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimada Juez experta: Mg. María Teresa Revilla Chávez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos del instrumento CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL, del proyecto de investigación titulada "HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO(0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS


 María Teresa Revilla Chavez
 DNI: 00085837
 EPR - MINEDU - DEIB



ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA
ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

Estimada Juez experta: Mg. Mónica Esther Rodríguez Ríos

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos del instrumento CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS, del proyecto de investigación titulada "HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO(0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS




 Mg. Mónica E. Rodríguez Ríos
 C.M. N° 1000108017
 DIRECTORA



ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA
ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimada Juez experta: Mg. Mónica Esther Rodríguez Ríos

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos del instrumento CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL, del proyecto de investigación titulada "HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERÍA, 2020"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO(0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS




 Mg. Mónica E. Rodríguez Ríos
 C.M. N° 1000108017
 DIRECTORA

Anexo N° 7: Evidencias fotográficas



