

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Habilidades blandas y clima organizacional en las
instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor
Fajardo. 2023**

Para optar el grado académico de:
**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Maria Edilia ASTO FERNANDEZ

ASESOR:

Dr. Eloy Esteban FERIA MACIZO

AYACUCHO - PERÚ

2026

A mi madre por su apoyo incondicional
en esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A la histórica Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por la generación de oportunidades para la formación continua de los maestros.

A todos los maestros que contribuyeron con su experiencia durante los años de permanencia en las aulas de la Unidad de Posgrado de la UNSCH.

Al Dr. Eloy Feria Macizo, asesor de la tesis, quien con su conocimiento y experiencia contribuyó en la cristalización de la tesis.

A los colegas, maestros de las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, por su colaboración en la realización de la investigación.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.3. Objetivos.....	14
1.4. Justificación del estudio	15
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Bases conceptuales	32
III. METODOLOGÍA	34
3.1. Formulación de Hipótesis	34
3.2. Variables.....	34
3.3. Operacionalización de variables	35
3.4. Tipo y nivel de investigación	36
3.5. Método.....	36
3.6. Diseño de investigación.....	36
3.7. Población, muestra y muestreo.....	37
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.9. Validación y confiabilidad del instrumento	38
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	39
3.11. Aspectos éticos	40
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. Resultados a nivel descriptivo	41
4.2. Resultados a nivel inferencial.....	43
4.3. Discusión de resultados	46
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas “Pedro Jerónimo Quispe Mucha”, “San Lucas” y “Cristóbal Yanqui” .</i>	
Tabla 2: <i>Habilidades blandas y la comunicación en instituciones educativas “Pedro Jerónimo Quispe Mucha”, “San Lucas” y “Cristóbal Yanqui”.</i>	
Tabla 3: <i>Habilidades blandas y la confianza en instituciones educativas “Pedro Jerónimo Quispe Mucha”, “San Lucas” y “Cristóbal Yanqui”.</i>	
Tabla 4: <i>Habilidades blandas y la participación en instituciones educativas “Pedro Jerónimo Quispe Mucha”, “San Lucas” y “Cristóbal Yanqui” .</i>	
Tabla 5: <i>Resultados de prueba de normalidad.....</i>	43
Tabla 6: <i>Resultado de la hipótesis general</i>	44
Tabla 7: <i>Resultado de la primera hipótesis específica.....</i>	44
Tabla 8: <i>Resultado de la segunda hipótesis específica</i>	45
Tabla 9: <i>Resultado de la tercera hipótesis específica</i>	46

RESUMEN

El trabajo de investigación se concretó teniendo como objetivo establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023. Investigación que se plasmó en una muestra de 47 maestros del distrito de Alcamenca, en el que se recabó información mediante el uso de dos cuestionarios sobre habilidades blandas y clima organizacional, instrumentos que fueron previamente validados y hallados su confiabilidad. Es una investigación que se plasmó desde el tipo básico y diseño no experimental correlacional. Asimismo, para el procesamiento de los datos se recurrió al estadígrafo Rho de Spearman, debido a que la prueba de normalidad presenta valores que muestran la ausencia de una normalidad en sus datos. Por otro lado, se determinó el nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. El resultado de la investigación permite concluir que existe una moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023 ($r_s=0,512$; $p=0,002<0,05$).

PALABRAS CLAVE: Habilidades blandas, clima organizacional, comunicación, confianza, participación.

ABSTRACT

The research work was carried out with the objective of establishing the relationship that exists between soft skills and the organizational climate in educational institutions in the district of Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023. Research that was reflected in a sample of 47 teachers from the Alcamenca district, in which information was collected through the use of two questionnaires on soft skills and organizational climate, instruments that were previously validated and their reliability found. It is a research that was shaped from the basic type and non-experimental correlational design. Likewise, Spearman's Rho statistician was used to process the data, because the normality test presents values that show the absence of normality in the data. On the other hand, the significance level of 0.05 and 95% success was determined. The result of the research allows us to conclude that there is a moderate and direct significant relationship between soft skills and the organizational climate in educational institutions in the district of Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023 ($r_s=0.512$; $p=0.002<0.05$).

KEYWORDS: Soft skills, organizational climate, communication, trust, participation.

INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas son comprendidas como las capacidades que presenta una persona para interrelacionarse con las diferentes personas en el contexto en el que se encuentra, siendo capaz de hacer frente a las diversas situaciones comunicativas a través de una asertiva toma de decisiones. Dicho de otro modo, es el conjunto de capacidades que se expresan en el respeto a las opiniones, tolerancia a la presión, espíritu de servicio, capacidad para resolver problemas, empatía, responsabilidad y facilidad de comunicación (Lozano et al., 2022).

Las habilidades blandas son consideradas también como las “habilidades para la vida”, debido a que son cualidades individuales que posibilitan a las personas actuar de manera asertiva con sus interlocutores. La ausencia de esta habilidad se constituye en un obstáculo que disminuye las capacidades para interrelacionarse de manera positiva en la sociedad. Su importancia radica en que se constituye en un medio estratégico que posibilita la cohesión institucional, el desarrollo profesional y un buen desempeño laboral.

Por otro lado, el clima organizacional viene a ser considerado como la percepción que tienen las personas del contexto y marco social del que son parte, es la descripción compartida de prácticas, procedimientos y políticas institucionales. La acumulación de esta experiencia vivida en una determinada institución posibilita a las personas emitir la percepción sobre ella. Esta percepción es el mapa cognitivo que el trabajador posee respecto al funcionamiento de una determinada institución (Chiang, et al., 2011).

El clima organizacional en la actualidad adquiere diferentes connotaciones. Es así que se afirma que el clima organizacional viene a ser el conjunto de características que permite definir a una institución y que estas la hacen diferente de las otras. Estas características son relativas respecto a su permanencia en el tiempo, por lo que inciden en la actitud y conducta de los miembros de la institución. El clima organizacional son las diferentes cualidades o atributos que vienen a ser percibidos respecto a la institución.

Precisamente, teniendo en cuenta los aspectos precisados, es que se desarrolló la presente investigación con la finalidad de establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023. El informe final que se presenta fue estructurado de acuerdo a la estructura establecida en la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por lo que se encuentra redactado en cuatro capítulos que se detallan a continuación.

El primer capítulo, presenta la realidad problemática que permite conocer el estado actual respecto a las habilidades blandas y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, asimismo, presenta la formulación del problema general y específicos, el objetivo general y específicos y la justificación de la investigación.

El segundo capítulo presenta el marco teórico, en el que se muestra los antecedentes internacionales, nacionales y locales. Asimismo, se presenta de manera sistemática las bases teóricas referidas a cada una de las variables, que permiten el sustento teórico del proceso de investigación. De igual modo, se presenta las bases conceptuales de las palabras más trascendentes en la investigación.

El tercer capítulo permite mostrar la metodología, en ella se presenta el tipo, nivel, método y diseño que encaminan la investigación. Asimismo, se precisa la población, muestra, técnica e instrumento con los que se recopilaron la información durante el proceso de investigación. De igual modo, se especifica la validez y confiabilidad, así como el tratamiento estadístico utilizado en la investigación.

El cuarto capítulo, presenta los resultados y discusión, en el que se muestra los resultados descriptivos que visibilizan los resultados a través de tablas cruzadas que permiten observar la relación de las variables desde un punto de vista descriptivo. De igual manera, se presenta los resultados inferenciales en el que se precisa los resultados de la prueba de hipótesis realizada a través del estadígrafo Rho de Spearman.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las habilidades blandas son entendidas como las aptitudes, destrezas y herramientas afectivas que posibilitan controlar el estado emocional de las personas, son cualidades que permiten incentivar y desarrollar relaciones óptimas. Estas habilidades son conocidas también como cualidades socioemocionales, las cuales se constituyen como elemento imprescindible para el desarrollo integral de la educación y el conocimiento, puesto que está unida a las habilidades duras y generan condiciones para el éxito de la labor asumida mediante el fortalecimiento de las competencias demandadas.

Las habilidades blandas “son atributos personales que permiten que el ser humano actúe efectivamente con su entorno y su ausencia se convierte en una barrera que reduce las capacidades individuales para interactuar de forma positiva en la sociedad. Las habilidades blandas son en esencia componentes estratégicos que mejoran el desempeño laboral, el desarrollo profesional y la cohesión social” (De La Ossa, 2022, p.2).

Por lo expuesto, se puede inferir que esta diversidad de capacidades, son fundamentales en los diferentes campos de nuestras vidas, como el de la educación y el trabajo. En el primer caso, en el campo educativo, se puede afirmar que en ella, las habilidades blandas se desarrollan durante la formación de la vida escolar; es decir, durante todo el proceso de la educación básica regular y la educación superior; por otro lado, en el segundo caso, se puede precisar que, en la actualidad las empresas importantes priorizan contar con trabajadores que posean una inteligencia emocional sobre el aspecto intelectual, puesto que las empresas se beneficiarían mucho más al contar con personas capaces de asumir decisiones pertinentes, así como entablar relaciones con altos niveles de afecto, en beneficio de la empresa o institución.

Lo anterior permite sostener que en el campo educativo es fundamental contar con maestros y estudiantes con buenas habilidades blandas, puesto que estos “son definidas como aquel grupo de destrezas adquiridas por la persona, en este caso del estudiante y docente, y que facilitan la optimización de su propio desempeño, tanto en el ámbito académico-profesional, laboral, emocional, psicológico como en el ámbito personal” (Rodríguez, et al., 2021).

Diferentes investigaciones como el de Mateo y Rucci (2019) muestran la importancia de las habilidades blandas, por lo que sostienen “la necesidad de enseñarlas, desarrollarlas y fortalecerlas. Es necesario que estas habilidades se vayan fomentando desde etapas tempranas. Para prosperar como ciudadanos globales en el mundo moderno, los niños deben desarrollar habilidades del siglo XXI” (p. 12). Asimismo, en la investigación realizada por Martínez y Vázquez (2022), establecen la relación directa que existe entre las habilidades blandas y el clima organizacional, en la que se concluye que mientras se tenga a nivel institucional una buena habilidad blanda se tendrá un mejor clima organizacional.

Debemos entender que el clima organizacional es “el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización” (García, 2009, p.47). Esto quiere decir que son las sensaciones que tienen los miembros de una institución en el cual se desenvuelven, es la opinión que se forman de la institución respecto a diversas dimensiones.

En el contexto local y de manera específica en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, el estado actual de las habilidades blandas y el clima organizacional, se constituyen en dos variables que ameritan ser analizadas; puesto que por un lado, respecto a las habilidades blandas se observa limitaciones en los docentes y que estos se expresan en la ausencia de capacidad para comunicarse eficazmente, limitaciones para trabajar en equipo, carencia de liderazgo, incapacidad para resolver problemas y predisposición al cambio constante.

Asimismo, respecto al clima organizacional se observa que, en algunas instituciones educativas, se presentan dificultades respecto al manejo de esta variable, el cual se refleja en actitudes negativas respecto a la identidad institucional, impuntualidad, incumplimiento de las metas institucionales, desmotivación, grandes limitaciones respecto a la labor docente en el aula, situación que hace mucho más complicada el clima organizacional en las diversas instituciones educativas.

Precisamente, con la intención de conocer el estado real de cada una de estas variables: habilidades blandas y clima organizacional, en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, se realizó la presente investigación, de tal manera que nos permite conocer, desde un punto de vista científico, el estado real de cada una de las variables mencionadas. Resultado que posibilita, en base a los resultados obtenidos, proponer estrategias que permitan la mejora de cada una de las variables. Recurriendo para ello a una investigación de diseño correlacional que nos permitió determinar el grado de relación existente entre las variables investigadas

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo 2023?

Problemas específicos:

P.E.1 ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo?

P.E.2 ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo?

P.E.3 ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo 2023.

Objetivos específicos:

O.E. 1 Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

O.E. 2 Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

O.E.3 Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

1.4. Justificación del estudio

La investigación se justifica en base a tres aspectos fundamentales: teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica. El desarrollo de la investigación abre la posibilidad de comprender teóricamente el manejo de las habilidades blandas que, en muchas de las instituciones educativas de nuestra región, no se conduce adecuadamente. En ese sentido, se busca que los maestros comprendan que las habilidades blandas son el “conjunto de capacidades de la persona para interactuar con otros haciendo frente a diferentes situaciones por medio de una toma de decisiones asertivas” (Lozano, et al., 2022, p.413).

Por otro lado, nos permite llenar un vacío teórico respecto a la comprensión teórica de la variable clima organizacional, toda vez que en las diversas instituciones educativas se presentan limitaciones en su desarrollo, situación que quiebra la unidad institucional. Con la investigación se contribuye a comprender que “el clima organizacional es la identificación de características que tienen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional” (García, 2009, p.48). Esto significa que para comprender el clima organizacional de una institución educativa es indispensable conocer el comportamiento de los docentes, los procesos organizacionales y la estructura de la marcha institucional.

Justificación práctica. Por otro lado, el desarrollo de la investigación se justifica desde el aspecto práctico, en que contribuye, a partir de los resultados obtenidos, a la mejora de las limitaciones respecto a las variables habilidades blandas y clima organizacional. Es más, esta investigación adquiere relevancia con la propuesta lanzada por la Organización Mundial de la Salud, allá por el año 1993 y que a la fecha no ha sido aún implementada

en las instituciones educativas, puesto que para la OMS el tema de las habilidades blandas debe ser incluidas en el currículo y desarrolladas en la educación formal.

La trascendencia del desarrollo positivo de estas dos variables estriba en que posibilita contar en las instituciones educativas con una interacción personal positiva y un clima organizacional saludable, y como consecuencia de ello se desarrollará un proceso educativo de calidad para el beneficio de los niños de las instituciones educativas.

Justificación metodológica. La realización de la investigación hará posible que los instrumentos que fueron utilizados en la recopilación de datos, en cada una de las variables, puedan ser validados y hallados su confiabilidad, de tal manera que otros investigadores puedan contar con instrumentos válidos y confiables para medir estas variables en investigación. Por otro lado, se corrobora la pertinencia metodológica del diseño no experimental, transversal correlacional en el estudio de las variables investigadas. Por último, los resultados alcanzados en la investigación sirven como antecedentes que permitan discutir futuras investigaciones referidas a las variables investigadas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Avelino, (2022) desarrolló su trabajo de investigación titulado “Importancia de las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional en docentes de instituciones educativas”. Realizada por una investigadora independiente de Ecuador. Este trabajo responde al documental, bibliográfico, en la cual la revisión fue sistemática, rigurosa, profunda sobre los documentos. En ese camino, se realizan procesos científicos como las abstracciones ya que esta manera, se busca que la base sea profunda, ordenada y determine el objetivo de forma precisa. La concreción de esta investigación responde a la revisión minuciosa del texto, documento y artículo científico que se hallan en las páginas electrónicas. A partir de los resultados, se llega a concluir que las habilidades blandas son necesarias para lograr constituir un clima positivo a nivel de la entidad ya que esta forma se busca las buenas relaciones entre los trabajadores de los centros educativos.

En tanto Molina y Coto (2023) desplegaron la investigación titulada “Importancia de las habilidades blandas en los entornos laborales”, desarrollada en la Universidad Fidelitas de San José- Costa Rica. Al interior de este trabajo se define cada tema o punto por medio de las referencias bibliográficas ya que se busca un sustento teórico adecuado. Metodológicamente, responde al bibliográfico; asimismo, contiene resultados empíricos porque el problema tiene una respuesta positiva a partir de la discusión y conclusión que va ser generado por la persona que investiga. Entre el resultado más relevante se destaca que las habilidades blandas se convierten en una herramienta organizacional fundamental para que los trabajadores se lleguen a identificar con la institución y también se adapten a la necesidad organizacional de cada colaborador.

De acuerdo con Aldaz, et al., (2022) en el trabajo de investigación que lleva por título “Clima organizacional y desempeño laboral”. Realizada en México; metodológicamente, básico, cuantitativo, no experimental, descriptivo relacional. La muestra obedece a un muestreo por conveniencia, censal. Los instrumentos para recabar las informaciones fueron los cuestionarios para cada una de las variables según la muestra de estudio. Cada una de las interrogantes del cuestionario llegan a ser plasmadas de manera profunda según las finalidades que se persigue. En cuanto a la confiabilidad, se determinó un valor de

0,85 respecto al clima organización como variable dos y un 0.83, según variable. Es preciso indicar que el valor significativo fue inferior y que es necesario incentivar conocer ciertos elementos propios de la investigación. En ese sentido, se tiene como resultado final que el clima de la organización influye en el desempeño de cada trabajador y se relaciona de manera positiva y directa entre cada uno de sus aspectos.

Nacionales

A nivel nacional podemos mencionar los siguientes antecedentes los cuales se encuentran relacionados con nuestro trabajo de investigación:

Rodríguez, (2021) en su tesis de maestría titulada “Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019”, en Lima-Perú, y fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal; con una muestra con setenta y nueve maestros de la escuela de posgrado de la mencionada universidad. El muestreo fue de tipo no paramétrico y censal. Las informaciones fueron recabadas por medio de dos rúbricas; las mismas que valoran el desempeño y también la habilidad blanda; todo esto es evidenciado por medio de las interacciones virtuales que se presentan. Por último, evidencia una relación media entre el desempeño y la habilidad blanda; dicho valor se evidencia en tener una puntuación de $r = 0.69$; a partir de esta se llega a inferir que al tener una habilidad blanda alta se tendrá un desempeño mayor entre los involucrados.

De igual modo, Barco (2021), en su investigación titulada “Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Ventanilla, 2021”. Desarrollada en Perú y responde metodológicamente al básico, no experimental, relacional, transversal. La muestra la constituyó setenta maestros y para recabar las información se empleó dos cuestionarios, los mismos que fueron validados por los expertos y posteriormente, determinaron la fiabilidad. En ese sentido, se tuvo como resultado principal que la habilidad blanda se relaciona con el desempeño de los docentes cuya puntuación responde a un r igual a 0.74 y la significancia 0.00. A partir de esta idea, queda evidente que al tener una habilidad blanda es elevado el desempeño de los profesores.

Por otro lado, Pumacayo (2018), en tesis titulada “Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018”. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y se empleó la metodología del tipo de investigación correlacional, el diseño es descriptivo y

nivel aplicado, teniendo como población 65 docentes. Todo el acopio de información se realizó empleando la técnica de la encuesta con su respectivo instrumento que es el cuestionario, la información se procesó y analizó utilizando programas estadísticos. La comprobación de la hipótesis se “hizo mediante la prueba paramétrica de correlación de Spearman. Esta investigación demuestra 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.

Regionales

A nivel local o regional podemos mencionar los siguientes antecedentes los cuales se encuentran relacionados con nuestro trabajo de investigación:

Baca (2023), presentó su trabajo de investigación denominado “Habilidades blandas y gestión educativa en la Institución Educativa “La Victoria” de Pichari, Cusco – 2020”. Para ello se utilizó como instrumento dos cuestionarios que posibilitaron obtener la información en una muestra de 35 docentes de la institución educativa precisada. Asimismo, se cristalizó como investigación descriptiva y el diseño correlacional. Para el procesamiento de la hipótesis se utilizó la prueba Tau b de Kendall con un 95% de confianza y 0,5% de nivel de significancia. Al analizar el resultado de la prueba de hipótesis se concluye que existe una muy buena y directa relación entre las habilidades blandas y gestión educativa en la Institución Educativa “La Victoria” de Pichari, Cusco-2020 ($T_b = 0,894$; $p = 0,000 < 0,05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades blandas

Definición de habilidades blandas

Las denominadas habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otros de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria. No son sólo un ingrediente en particular, sino que son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás y otros factores que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros.

Al respecto, Ortega et al., (2016) precisa que:

Las habilidades blandas también denominadas habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales, habilidades relacionales, competencias nucleares, habilidades transversales, habilidades genéricas o competencias para la empleabilidad, son todas aquellas capacidades adaptativas, cognitivas y comportamentales, que les permiten a las personas desenvolverse en contextos sociales, culturales e históricos, respondiendo a las necesidades y demandas de estos. (p. 35-41)

Así mismo las habilidades blandas son, “el resultado de la combinación entre habilidades sociales, de comunicación, de personalidad, de cercanía a los demás, entre muchas, que forman a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros” (López, 2022, p. 7)

Por otro lado, Según Vivas y Gallego (2008) las habilidades blandas “son comportamientos emocionales o conductuales que se manifiestan en las relaciones interpersonales y se caracterizan por la buena aceptación del contexto social” (p.47)

En tanto para Guerra (2019) el concepto de habilidades blandas difiere de las habilidades sociales, pues, aunque generalmente son conceptos que suelen equipararse, es importante clarificar las habilidades sociales hacen parte de las habilidades blandas pero estas últimas están conformadas adicionalmente por habilidades para aprender, analizar, gestionar el tiempo e innovar” (p.2)

De este modo diremos que las habilidades blandas son aquellas que nos permiten desempeñarnos exitosamente sobre las distintas actividades que se deban de cumplir. Sin duda, se califica como habilidad para entablar lazos asertivos con otros, proximidad con el ambiente y comprensión personal sobre uno mismo. Cabe destacar que se vincula con la aptitud social, comunicativa, social, actividades grupales, ser flexible y adaptarse a las circunstancias. Se puede decir que se vincula con la habilidad personal de saber ser guía, mediador y conciliador de problemas para que los problemas no vuelvan a surgir.

Tal como lo define Vera (2016) las habilidades blandas son, “relevantes en la vida y en el aprendizaje, debido a que son complementos esenciales de las habilidades duras” (p.53)

Importancia de las habilidades blandas

Las habilidades blandas desempeñan un papel cada vez más relevante a nivel del trabajo. Una organización centra su atención en el personal que no solo reúnen los requisitos para el trabajo, sino que llegue a realizar otras actividades y en especial, tenga la habilidad blanda para lograr las metas propuestas. Al ser desarrollada, se llega a identificar actitudes positivas de saber comunicarse y dar soluciones al problema. En ese entender, las instituciones educativas deben estar preparadas para la interacción entre estudiantes, profesores, padres de familia y comunidad en general.

Para Guerra, (2019) las habilidades blandas “son necesarias para la educación profesional y personal de los estudiantes. De ahí la necesidad de una formación integral en la enseñanza superior, ya que no basta con una buena educación conceptual si se descuida la formación personal” (p.1,11). En la misma línea de pensamiento, Succi y Canovi (2019), plantean que es indispensable sensibilizar a los diferentes actores educativos en la necesidad de hacer uso de las habilidades blandas, el cual debe ser practicada durante su desempeño laboral, de tal manera que contribuyan a la buena marcha de la institución en las que se desempeñen.

En pocas palabras los autores mencionan la importancia que tiene el sensibilizar a las personas a prepararse a lo largo de su vida profesional en desarrollar las habilidades blandas, todo ello con el fin de tener las herramientas necesarias para poder competir en el mercado laboral, obteniendo así un bienestar consigo mismo y en todos los ámbitos de la vida diaria.

Dimensiones de las habilidades blandas

Autoestima

Los distintos investigadores concuerdan en que la autoestima puede ser catalogada como baja o alta y que está se encuentra sujeta a la manera de interactuar con los demás y la respuesta ante un problema específico. Por lo que, según Pallarés, (2011) la autoestima:

Es el grado en que las cualidades y características contenidas en el autoconcepto son percibidas como positivas. Refleja la imagen o representación física de la persona, la visión de sus logros y capacidades, así como de los valores, sus mejoras y de la percepción de éxito futuro (...) Cuanto más positiva sea esta percepción, mayor será su autoestima. (p.13)

Por otra parte, se considera que la autoestima “es la suma de un conjunto de juicios acerca de su propio valor y sus competencias en diferentes dominios. Es el resultado de un proceso en el que los acontecimientos diarios tienen influencia. El ser humano no es un producto acabado, sino está en constante cambio y evolución” (Soto, 2013, p.16).

Componentes y factores de la autoestima

Panesso y Arango (2017) nombran en su trabajo de investigación los siguientes componentes y los sistematizará de la siguiente manera:

Componente afectivo: es la respuesta afectiva que se percibe de sí mismo.

Componente conductual: se refiere a las intenciones que se tienen al momento de actuar, acorde a las opiniones que se tengan de sí y lo que se esté dispuesto a realizar.

Componente cognitivo: este involucra las representaciones, creencias, ideas y descripciones que se hacen de sí mismo en los diferentes ámbitos de su vida. (p.3)

Como lo da a conocer Panesso y Arango (2017) la persona cuenta con varios factores que influyen en el desarrollo de la misma y entre ellos menciona los siguientes:

Vinculación. El humano como ser social, tiene la necesidad de relacionarse con otros y sentirse parte de algo, bien sea en el entorno familiar, social, educativo o laboral. Se requiere de una importancia dada por el otro, que se observa, por ejemplo, en la preocupación que los demás le manifiestan a la persona, la seguridad, la comprensión, la aceptación, el afecto, la escucha e inclusión que le brindan.

Singularidad. Se refiere al sentirse particular y especial, independiente de las características que comparta con otras personas cercanas (bien sea hermanos, amigos o sólo conocidos). Esto implica que la persona disponga de un lugar en el cual pueda expresarse a su manera sin sobrepasar a los demás. La imaginación y la creatividad, promueven la singularidad, en tanto que le permiten la distinción de los demás por medio de sus propias aportaciones.

Poder. Este factor involucra las creencias que tiene la persona sobre su potencial, la convicción de que puede lograr con éxito lo que se propone. También se relaciona con el control que ejerce sobre sí mismo en diferentes situaciones, por ejemplo, en aquellas que producen irritación, agobio o frustración.

Pautas/modelos a seguir. En este factor priman las figuras de apego que haya establecido la persona en su infancia, debido a los patrones éticos, los valores, los hábitos y las creencias que de ellos son transmitidos. El orden y las reglas son especialmente importantes para crear en la persona pautas o guías que le permitan organizar su tiempo, planificar y resolver conflictos. (p.4)

Liderazgo

Hay muchos autores que conceptualizan el liderazgo de distintas maneras entre ellos tenemos los siguientes:

Para Chiavenato (1994) “El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, en especial de las empresas y en cada uno de sus departamentos. Así mismo es esencial en la función de la administración: dirección, ya que es la que tiene mayor contacto en las personas” (p.316).

De igual modo Bass y Stogdill (1990) señalan que definir liderazgo:

Puede ser una discusión sin fin ya que hay una gran variedad de posibilidades dependiendo del propósito para el que va a servir la definición: Puede ser el eje central de un grupo de procesos, el atributo de una personalidad, el arte de inducir respeto y cumplimiento, como un ejercicio de influencia, como una forma de persuasión, como una relación de poder, como un instrumento para alcanzar metas y sugieren que se puede definir liderazgo como la interacción entre los miembros de un grupo que inicia y mantiene expectativas de mejora y la competencia del grupo para resolver problemas o alcanzar metas. (p.20)

El liderazgo es un conjunto de habilidades que posee quien conduce una institución para el logro de metas institucionales, no es solo una teoría, por lo que es indispensable entender que los líderes son personas con cualidades particulares que hacen que este sea aceptado como tal. En consecuencia, el liderazgo no solo es asunto de querer asumir y

conducir una institución, es indispensable poseer características personales propias para la conducción.

Asimismo, Agüera (2004) considera que el liderazgo es “el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales” (p.24).

Perret (2010) menciona que “la palabra liderazgo va estrechamente ligada a la de poder o autoridad” (p.109)

En consecuencia, cuando una persona asume la función de liderar implica un acompañamiento y conducción pertinente de los individuos con quienes trabaja. Adicionalmente, genera motivaciones personales para seguir trabajando e implementa acciones novedosas con la finalidad de lograr objetivos institucionales.

Gestión de Conflicto

Debemos considerarlo como un factor determinante para las buenas relaciones interpersonales con la finalidad de vivir en armonía; es decir, cada integrante debe sentirse identificado con la institución y tener una conducta asertiva y entablar una comunicación adecuada. A partir de esta actitud se busca un mayor progreso en la organización y, en especial, ser eficiente.

En tal sentido Bonilla (2017) respecto a la gestión de conflictos dice que son: “Aquellas intervenciones planteadas por el hombre que modifican el ámbito en donde se producen, y tienen efectos directos e indirectos sobre una comunidad, y los mismos pueden ser positivos o negativos” (p. 3).

Así mismo Arbaiza (2013) afirma que “el conflicto se basa en la percepción, lo que significa que para que exista un conflicto por lo menos una de las partes debe ser consciente de un desacuerdo con respecto a los objetivos o de una incompatibilidad en la interacción que establece con la otra persona y, sobre todo, percibir que este desacuerdo lo puede afectar de manera negativa” (p. 24).

Chiavenato (2017) afirma que: “El conflicto se presenta cuando existen objetivos comunes y una de las partes, sea un individuo o un grupo, trata de alcanzar metas propias y para ello interfiere con la otra parte. La interferencia puede ser activa o pasiva” (p. 260).

Del mismo modo Lewicki (2012) afirma que es importante: “Abordar el conflicto como forma de trabajar en sus diferencias, en vez de tratar de evitarlo o dejarlo todo al tiempo” (p. 66).

Finalmente, diremos que la gestión de conflictos permite desarrollar una serie de habilidades y saberes para mitigar cualquier problema y se arriben a consensos participativos; vale decir, disminuir el conflicto. Asimismo, permite entender que dar solución al problema implica asumir una decisión y acción pertinentes para que se guíe correctamente el plan de solución. El propósito de los mismos permite establecer lazos entre compañeros de la misma institución y se unan para el logro de los objetivos institucionales.

Trabajos en equipo

Se considera a los trabajos en equipo como el conjunto de dos o más personas que interactúan con interdependencia para alcanzar objetivos comunes. Gómez y Acosta (2003) indican que:

Un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa. Los gerentes y políticos buscan una filosofía para la administración apropiada y que respete las necesidades de sus empleados. En este sentido, el trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden la exploración y el autodesarrollo mediante la propia experiencia. (p.2)

Para mejorar el rendimiento y estar siempre motivados se debe implementar acciones o tareas en equipos, esto permite lograr una mayor participación. Cuando se labora de esta manera se busca tener buena participación, poseer la habilidad para buscar la información, contar con un tipo de aprendizaje colectivo, solucionar los problemas y demás actitudes; todo en el marco de respeto a la pluralidad de los sujetos que trabajan en una entidad. La finalidad, entonces, es eliminar la idea de alejarse de la persona que causa la incomodidad, sino incorporarla en las actividades.

Comunicación

La comunicación viene a ser aquella en la que el emisor y el receptor codifican un mensaje en forma equivalente. Así, el mensaje es transmitido de forma exitosa: el receptor comprende el significado y la intención del mensaje emitido. Por su parte Petrone (2021)

Indica que:

Uno de los conceptos de la comunicación afirma que es un proceso continuo y dinámico, formado por una serie de acontecimientos variados y sucesivos en interacción, con el fin de alcanzar los objetivos planteados. La esencia de una comunicación eficaz es la respuesta a esta serie de variables. No es posible el desarrollo humano individual si permanecemos mental, social o físicamente aislados. La comunicación no es solo una transferencia de información entre individuos, sino que ella debe ser clarificada y negociada por ambos, dado que pueden estar influenciados por numerosas variables, como por ejemplo la percepción, los valores, las creencias y los aspectos sociales, culturales y familiares. (p.189)

En tanto Goleman (1998) precisa que la comunicación es “La clave de todas las habilidades sociales consiste en ser un buen comunicador, esa es la capacidad que diferencia a los directivos "estrella" de los mediocres” (p. 110)

La comunicación implica tener un escucha activa, ello fortalecerá la habilidad para mejorar en el mundo laboral.

Del mismo modo Goleman (1998) considera que es “la capacidad de escuchar, de formular las preguntas adecuadas, permanecer receptivo, comprender, no interrumpir y buscar sugerencias constituyen la tercera parte de los rasgos distintivos de un buen comunicador” (p. 110)

Para tener un acto comunicativo eficiente es importante mantener la calma. Existen casos donde los más extrovertidos no llegan a tener una buena comunicación. Según las circunstancias llegan a ser denominados como personas que amenazan y también no llegan a ser razonables. Ante estas situaciones es necesario escuchar con atención y mantener la calma para brindar opinión de la mejor manera o simplemente, retroalimentar de forma eficiente. (Goleman, 1998, p. 111)

En ese sentido, poseer la habilidad para comunicar de manera escrita u oral demanda tener actitud ya que se busca no solo las buenas relaciones, sino desempeñar un cargo de manera pertinente. En ese sentido, debemos escuchar para así tener una idea clara y precisa sobre lo que deseo comunicar y evitar las incomprensiones. Al tener un buen hábito comunicativo se podrá lograr los objetivos institucionales, motivar al trabajador y, especialmente, organizar las funciones de cada colaborador institucional.

2.2.2. Clima organizacional

Conceptos de clima organizacional

El clima organizacional, adquiere diferentes connotaciones. Es así que se afirma que el clima organizacional viene a ser el conjunto de características que permite definir a una institución y que estas la hacen diferente de las otras. Estas características son relativas respecto a su permanencia en el tiempo, por lo que inciden en la actitud y conducta de los miembros de la institución. El clima organizacional, son las diferentes cualidades o atributos que vienen a ser percibidos respecto a la institución.

El clima organizacional viene a ser considerado como la percepción que tienen las personas, del contexto y marco social del que son parte, es la descripción compartida de prácticas, procedimientos y políticas institucionales. La acumulación de esta experiencia vivida en una determinada institución posibilita a las personas emitir la percepción sobre ella. Esta percepción es el mapa cognitivo que el trabajador posee respecto al funcionamiento de una determinada institución (Chiang, et al., 2011).

Segredo Pérez (2013), considera que el clima organizacional es “un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones” (p. 389). Por otro lado, Chiavenato, (2007) comenta que el clima organizacional:

Constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. El clima organizacional se relaciona con la moral y satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o

insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización. (p. 321)

A partir de la idea expuesta, se destaca que el clima en las organizaciones son los rasgos o cualidades que describe a una entidad y que llegan a incidir en la conducta de cada uno de los trabajadores. Cabe destacar que este se refleja en la parte física y humana de la persona; asimismo, las percepciones sobre la forma de organizarse a nivel de cada área que la compone.

Por otro lado, para Palma (2004), el clima organizacional “es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”. (p. 2)

Arnoletto (2009) afirma que “el clima organizacional es la percepción individual y colectiva que tienen los directivos, empleados y público de una organización, producto de sus vivencias e interacciones en el ambiente en que trabajan diariamente y que afecta su desempeño”. (p.81)

Rivas (2009) indica que “el clima organizacional está constituido por las condiciones, las situaciones y la dinámica que se genera al interior de una organización que ya sea para bien o para mal inciden en el crecimiento, desempeño y desarrollo de la persona o la institución” (p. 11).

Según García (2009), se entiende por clima organizacional a la identificación de las características del ambiente laboral realizada por los colaboradores que integran una empresa y que tienen mucha influencia en sus conductas de ellos, lo que obliga a las empresas estudiarla considerando tanto componentes humanos como físicos. Para comprender el clima organizacional se tiene que considerar como se comportan los trabajadores, así como también se tiene que entender los procesos y la estructura de la empresa. En otras palabras, se puede definir el clima organizacional como la apreciación que tienen los colaboradores con relación a las personas, el lugar físico y los procedimientos organizacionales que influyen en su manera de comportarse, y todo esto en conjunto influye en el desarrollo del trabajo. (p. 48)

A modo de interpretación, diremos que el clima organizacional se considera como un aspecto fundamental para las entidades ya que su incidencia es de forma directa sobre la conducta de los trabajadores. Del mismo modo, llega a ser definida por medio de la apreciación y percepción personal sobre el proceso o la dinámica que se cumple al realizar una actividad a nivel de la entidad. Es relevante mencionar que este tiene repercusión sobre las conductas de los trabajadores. En ese entender, es la apreciación y percepción del trabajador sobre la forma de organizarse a nivel de la institución, donde también es imposible negar su incidencia en el comportamiento de las personas.

Características del clima organizacional

Asimismo, es necesario mencionar los rasgos esenciales que hacen posible el clima según las entidades existentes ya que la característica personal constituye la esencia para formar la personalidad de un sujeto. Por tanto, presenta las siguientes características:

El clima es una configuración particular de variables situacionales.

Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.

El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.

El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.

El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.

El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.

Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.

Tiene consecuencias sobre el comportamiento.

Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento. (Carrasco et al, 2018, p. 27-28)

Tipos de Clima Organizacional

De acuerdo a las revisiones teóricas, se evidencia que Bardales (2021) define cuatro tipos de clima organizacional:

Explorador-autoritario: el rasgo característico de este tipo es la inexistencia de la confianza ya que de esta manera solo los responsables vienen a ser la parte directiva; es decir, no se evidencia comunicación alguna con los colaboradores y también prima el miedo.

Paternalista-autoritario: se llega a evidenciar la confianza, pero es necesario el empleo de estímulos para motivar a los trabajadores y cumplan sus labores de manera apropiada. Se observa el mecanismo de control o dominio.

Consultivo: se caracteriza en delegar las responsabilidades ya que esta forma se busca asignar responsabilidades y asuman decisiones oportunas según sus propias áreas de trabajo. Cabe destacar que las interacciones con la parte directiva son constantes.

Participaciones en grupos: a través de este se evidencia una mayor confianza sobre los trabajadores; además, la decisión que se asume es con la participación de todos por medio de las interacciones y los vínculos comunicativos responden a las formas verticales y horizontales. Los trabajos en equipos conllevan a generar una mayor motivación (p. 30-31).

Dimensiones del Clima Organizacional

La Comunicación

Por medio de este se define a las formas, procesos y medios que se emplean para comunicarse; del mismo modo, reconocer los elementos externos con que cuenta para hacer llegar su pedido a la parte directiva sin ningún obstáculo o problema.

Para Petrone (2021) “Gracias a la comunicación es posible transmitir las experiencias de una generación a otra, para que puedan ser asimiladas y continuadas. El avance es posible ya que se trata de un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje”. (p.189)

La Comunicación organizacional

Según De Castro (2014), “la comunicación organizacional es cuando se presenta transmisión de la información en las organizaciones y esta viene a ser parte de su cultura, por esta razón es muy importante que la comunicación sea fluida entre todos los niveles de la empresa” (p.5).

Por otro lado, Petrone (2021) indica que la comunicación organizacional:

Es el conjunto de acciones, procedimientos y tareas que se llevan a cabo para transmitir o recibir información a través de diversos medios, métodos y técnicas de comunicación, interna y externa, con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización. A través de la comunicación organizacional se establecen estrategias de desarrollo, productividad y relaciones, internas y externas, a fin de obtener un mejor desempeño por parte del recurso humano, por lo que su finalidad se relaciona con los logros, éxitos o fracasos de la organización. A su vez, la comunicación organizacional permite que los procesos internos de trabajo se desarrollen correctamente, exista un óptimo clima de trabajo y se alcancen los objetivos propuestos. La comunicación es una herramienta de vital importancia para establecer la gestión eficaz y eficiente de la organización. (p.190)

Tipos de comunicación organizacional

Así mismo Petrone (2021) toma en cuenta en su trabajo de investigación los siguientes tipos de comunicación organizacional:

Comunicación interna: se practica a través de la estructura de la organización y promueve el proceso de comunicación entre el personal, facilita su integración, fortalece su cohesión y contribuye a crear espacios para el intercambio de información.

Comunicación externa: consiste en diseñar y transmitir información desde la organización hacia el público, comunidad o sociedad, a través de

los diferentes canales de comunicación, con el objetivo de mantener las relaciones públicas. Dan a conocer los bienes que producen o servicios que prestan a través de publicidad, donaciones o patrocinio, se sostienen las relaciones con instituciones gubernamentales y mantienen las relaciones interinstitucionales, a fin de formalizar alianzas, desarrollar proyectos o estrategias de mercado.

Comunicación escrita: se caracteriza por transmitir mensajes concretos y claros. A su vez proporciona un respaldo a la organización, ya que queda un registro o referencia de aquello que se comunica. Algunos ejemplos son los boletines internos, convocatorias, encuestas o memorandos.

Comunicación oral: este tipo de comunicación se caracteriza porque existe la probabilidad de que la información no se comprenda completamente y se generen dudas o malentendidos. Puede ser formal al realizarse en una reunión, asamblea o conferencia, o informal, si es una conversación ocasional entre compañeros de trabajo. (p. 190-191)

Importancia del clima organizacional

Galarreta (2020) considera que el clima organizacional “es importante ya que, todas las organizaciones están enfocadas hacia su capital humano, generando un entorno de buenas relaciones interpersonales con un equipo comprometido alineado a los objetivos, esto permitirá incrementar la eficiencia en los trabajadores y favoreciendo a la organización” (p.12). Los efectos que se evidencia cuando se tiene un clima positivo a nivel de las entidades son los logros, producciones, integraciones, identidad y sobre todo retener a los mejores trabajadores por su contribución a la entidad. En ese entender, se muestran un desempeño mayor, las integraciones, ser colaborativos, opinar, disminuye las faltas y se implementan acciones para generar el cambio.

2.3. Bases conceptuales

Clima organizacional. Se denomina habilidad positiva ya que la entidad va experimentar ciertos compromisos y serán sujetos a posterior. En suma, se considera en la conducta, y llega a implementar el valor institucional que determina la actitud de las instituciones.

Comunicación. Se define como la interacción entre el emisor y receptor para transmitir mensajes coherentes. En ese entender, la primera forma de construir significados es por medio de los mensajes.

Habilidades blandas. Responde a los rasgos personales que evidencia un sujeto cuando interactúa con los demás. Su presencia cobra relevancia a nivel de la persona cuando cumpla una responsabilidad; esta última a nivel de su propia existencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023.

Hipótesis específicas:

H 1. Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

H 2. Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

H 3. Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

3.2. Variables

V1: Habilidades blandas

V2: Clima organizacional

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V 1: Habilidades blandas	Vivas y Gallego (2008) las habilidades blandas “son comportamientos emocionales o conductuales que se manifiestan en las relaciones interpersonales y se caracterizan por la buena aceptación del contexto social” (p.47).	Los datos fueron recabados a través de un cuestionario sobre habilidades blandas teniendo en cuenta las dimensiones establecidas.	Autoevaluación	Reconoce errores en su desempeño Es autocrítico de la manera como actúa Asume responsabilidades de sus actos	Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Liderazgo	Muestra liderazgo en sus colegas Motiva a sus colegas para lograr éxitos da ejemplo de desempeño	
			Gestión de conflicto	Identifica causas de un problema Mantiene calma ante los problemas Llega a un acuerdo con los demás	
			Trabajo en equipo	Se siente cómo en el trabajo Pide ayuda a sus colegas Participa activamente en trabajos	
			Comunicación	Expresa sus ideas de manera oportuna Controla sus emociones al hablar Se comunica con facilidad	
V2: Clima organizacional	Arnoletto (2009) afirma que “el clima organizacional es la percepción individual y colectiva que tienen los directivos, empleados y público de una organización, producto de sus vivencias e interacciones en el ambiente en que trabajan diariamente y que afecta su desempeño”. (p.81)	La información respecto a la variable clima organizacional fue recabada mediante un cuestionario teniendo como base sus dimensiones establecidas.	Comunicación	Traslado de información Rapidez Respeto Espacios y horarios Información	Ordinal: Nunca Pocas veces Siempre
			Confianza	Sinceridad Propiciar la participación	
			Participación	Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación	

3.4. Tipo y nivel de estudio

La investigación desarrollada se encuentra enmarcado en el tipo de investigación básica. Al respecto Cerda (2011) precisa que “La investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes”. (p.106)

Asimismo, el nivel de investigación en el que se concretó es el correlacional. Al respecto Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) precisan que “este estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

3.5. Método

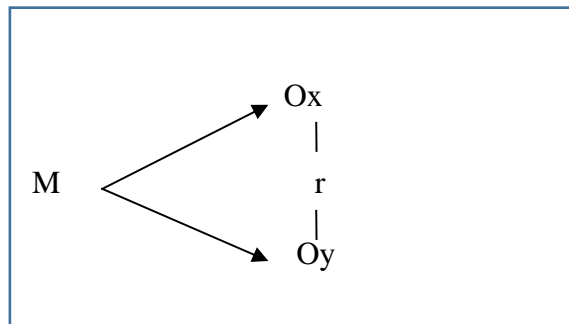
La investigación se concretó haciendo uso de los siguientes métodos:

Método hipotético-deductivo. Este método para Behar (2008) precisa que “consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba. Por supuesto, el proceso puede ser mucho más largo, e incluir hipótesis intermedias” (p. 41).

Método inductivo deductivo. “Las ciencias se inician con observaciones individuales, a partir de las cuales se plantean generalizaciones cuyo contenido rebasa los hechos observados en un principio. Las generalizaciones permiten hacer predicciones cuya confirmación refuerza y cuyo fracaso debilita tales predicciones, y puede obligar a modificarlas o hasta rechazarlas” (Martínez, 2004, p.4).

3.6. Diseño de investigación

Por fines que persigue este estudio, se plasmó bajo el diseño no experimental, relacional, transversal. Sobre este diseño Hernández et al. (2018), indican lo siguiente: “estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto” (p. 178). Presenta el siguiente esquema:

**Dónde:**

M : Representa a la muestra de estudio.

Ox : Observaciones de la variable 1: Habilidades blandas.

Oy : Observaciones de la variable 2: Clima organizacional.

r : correlación entre las variables.

3.7. Población, muestra y muestreo

3.7.1. **Población.** Monje (2011) define que “La población o universo es el conjunto de objetos, sujetos o unidades que comparten la característica que se estudia y a la que se pueden generalizar los hallazgos encontrados en la muestra para ser sometidos a la observación” (p.25). En la investigación la población está conformada por 50 docentes del distrito de Alcamenca.

Institución educativa	N° de docentes
Cristóbal Yanqui	13
San lucas	12
Pedro Jerónimo Quispe Mucha	14
N° 38456/Mx.P- Primaria	08
N° 354/Mx.P-Inicial	03
Total	50

3.7.2. **Muestra.** Sabino (1992) precisa que “cuando se recaba información a todas las personas que están involucradas en el problema de estudio adopta el nombre de censo” (p.78). Precisamente, en el caso de la presente investigación la muestra está conformada por 47 docentes del distrito de Alcamenca.

3.7.3. Criterios de selección

3.7.3.1. **Criterios de inclusión.** Todos los docentes que laboran en las diferentes instituciones educativas del distrito de Alcamenca.

3.7.3.2. **Criterios de exclusión.** Los docentes que estuvieron con licencia o permiso en los días en que se realizó la aplicación de los instrumentos.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, al respecto Behar, (2008) considera que “Las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio. ”(p. 62).

Instrumento: Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario. Estos instrumentos “contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (Quispe, 2012, p.97).

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

3.9.1. Validación del instrumento

Las investigaciones cuantitativas, como parte del rigor científico, exigen que los instrumentos hayan sido sometidos a la prueba de validez, con esa finalidad se recurrió a tres profesionales, con experiencia en las variables investigadas, siendo los resultados los que se exponen a continuación:

Resultado de validez de contenido de instrumentos

Nº	Validadores	Grado académico	CHB	CCO
1	Gedeón Palomino Rojas	Doctor	93	93
2	Marcelino Pomasoncco Illanez	Doctor	91	91
3	Uver Valenzuela Bendezú	Magister	92	92
Promedio			92	92

De acuerdo a la opinión de los expertos, el Cuestionario sobre Habilidades Blandas (CHB) y el Cuestionario sobre Clima Organizacional (CCO), presentan una buena validez que en promedio equivale al 92%.

3.9.2. Confiabilidad de instrumento

Determinada la validez de los instrumentos, en seguida se procede a realizar la prueba de confiabilidad, para ello se recurre aplicar estos instrumentos a manera de pilotaje a 15 maestros que no son parte de la muestra, datos que luego fueron procesados mediante la prueba Alpha de Cronbach, siendo el resultado el siguiente:

Resultados de confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumento	Muestra	N° de items	Valor de Alpha Cronbach
1	CHB	15	30	0,784
2	CCO	15	24	0,723

Los datos obtenidos a través de la prueba Alpha de Cronbach muestra que el cuestionario sobre habilidades blandas (CHB) presenta un valor de 0,784; asimismo, se observa que el Cuestionario sobre Clima Organizacional (CCO) presenta un valor de 0,723; resultados que permiten concluir que son muy confiables.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos obtenidos fueron procesados siguiendo los pasos que se detallan a continuación:

- La información se tabula de acuerdo a los objetivos de la investigación teniendo en cuenta los valores y la escala de cada instrumento.
- Para procesar la información obtenida se hace uso del programa estadístico SPSS versión 25.
- La información recabada se procesa en el nivel descriptivo haciendo uso de las tablas de contingencia, para ser presentado con los datos porcentuales que permita establecer las probables relaciones que existen.
- Una vez hallada la prueba de normalidad a través de la prueba Shapiro Wilk, se procede a realizar la prueba de hipótesis.

- Teniendo en cuenta los resultados de la prueba de normalidad, se asume como prueba estadística el estadígrafo Rho de Sperman, con el que se halla la prueba de hipótesis general y específicas.

3.11. Aspectos éticos

En la presente investigación se tiene muy en cuenta el respeto de los aspectos éticos, por lo mismo que se solicitó la correspondiente autorización para la realización de la investigación a la dirección de las instituciones educativas. Asimismo, se respeta el derecho de autor en la redacción del informe final. De igual manera se respeta la confidencialidad de los datos de los participantes en la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas

		Clima organizacional			Total	
		Deficiente	Moderado	Buena		
Habilidades blandas	Deficiente	Recuento	7	3	4	14
		% del total	14,9%	6,4%	8,5%	29,8%
	Moderado	Recuento	0	23	3	26
		% del total	0,0%	48,9%	6,4%	55,3%
	Buena	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	14,9%	14,9%
Total	Recuento	7	26	14	47	
	% del total	14,9%	55,3%	29,8%	100,0%	

Nota: Resultados de encuesta realizada a maestros

Los resultados de la tabla cruzada permiten observar la percepción de los maestros respecto a las habilidades blandas y clima organizacional. En ella se puede percibir que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. Asimismo, se puede ver que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada clima organizacional. los resultados mostrados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

Tabla 2

Habilidades blandas y la comunicación en instituciones educativas

		Comunicación			Total	
		Deficiente	Moderado	Buena		
Habilidades blandas	Deficiente	Recuento	10	0	4	14
		% del total	21,3%	0,0%	8,5%	29,8%
	Moderado	Recuento	0	23	3	26
		% del total	0,0%	48,9%	6,4%	55,3%
	Buena	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	14,9%	14,9%
Total	Recuento	10	23	14	47	
	% del total	21,3%	48,9%	29,8%	100,0%	

Nota: Resultados de encuesta realizada a maestros

Los valores que se muestran en la tabla cruzada se puede percibir la percepción de los maestros respecto a las habilidades blandas y la comunicación. En ella se puede observar que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. De igual modo, se puede ver que el 48,9% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada comunicación entre docentes. Los resultados presentados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

Tabla 3

Habilidades blandas y la confianza en instituciones educativas

		Confianza			Total	
		Deficiente	Moderado	Buena		
Habilidades	Deficiente	Recuento	5	5	4	14
		% del total	10,6%	10,6%	8,5%	29,8%
	Moderado	Recuento	0	19	7	26
		% del total	0,0%	40,4%	14,9%	55,3%
	Buena	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	14,9%	14,9%
Total	Recuento	5	24	18	47	
	% del total	10,6%	51,1%	38,3%	100,0%	

Nota: Resultados de encuesta realizada a maestros

En la tabla cruzada se puede ver la percepción de los maestros respecto a las habilidades blandas y la confianza. En ella se puede percibir que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. Por otro lado, se puede dilucidar que el 51,1% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada confianza entre maestros. Los resultados presentados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora la confianza entre maestros en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

Tabla 4*Habilidades blandas y la participación en instituciones educativas*

		Participación			Total	
		Deficiente	Moderado	Buena		
Habilidades	Deficiente	Recuento	8	0	6	14
		% del total	17,0%	0,0%	12,8%	29,8%
	Moderado	Recuento	0	26	0	26
		% del total	0,0%	55,3%	0,0%	55,3%
	Buena	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	2,1%	12,8%	14,9%
Total	Recuento	8	27	12	47	
	% del total	17,0%	57,4%	25,5%	100,0%	

Nota: Resultados de encuesta realizada a maestros

Los resultados de la tabla cruzada permiten percibir la percepción de los maestros respecto a las habilidades blandas y la participación. En ella se puede observar que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. Asimismo, se puede ver que el 57,4% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada participación de los maestros. Los resultados mostrados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora la participación de los maestros en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

4.2. Resultados inferenciales**4.2.1. Prueba de normalidad****Tabla 5***Resultados de la prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades	,790	47	,000
Clima	,790	47	,000

Nota: Resultados de encuesta realizada a maestros

En la tabla se presenta los resultados de la prueba Shapiro Wilk, en la que se tiene un nivel de significancia de, $000 < 0,05$; resultado que hace posible afirmar que no se tiene la presencia de una distribución normal de los datos en las variables habilidades blandas y

clima organizacional. En ese sentido, se asume el uso de la prueba estadística Rho de Spearman para la realización de la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Tabla 6

Relación entre habilidades blandas y clima organizacional.

	Rho Spearman	Clima organizacional
Habilidades blandas	Coefficiente correlación	0,512
	Sig.	0,002
	n	47

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023

Hi: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023

La prueba Rho de Spearman muestra una fuerza de correlación de 0,512 lo que muestra la presencia de una moderada y directa relación entre habilidades blandas y clima organizacional. Esto significa que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora el clima organizacional en las instituciones educativas. Por otro lado, el p-valor es de $0,002 < 0,05$, lo que demuestra que la correlación hallada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna y se concluye que existe relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

Tabla 7

Relación entre habilidades blandas y la comunicación.

	Rho Spearman	Comunicación
Habilidades blandas	Coefficiente correlación	0,590
	Sig.	0,000
	n	47

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023

Hi: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023

El resultado de la prueba Rho de Spearman muestra una fuerza de correlación de 0,590 lo que muestra la presencia de una moderada y directa relación entre habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas. Esto significa que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora la comunicación en las instituciones educativas. Por otro lado, el p-valor es de $0,000 < 0,05$, lo que demuestra que la correlación hallada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna y se concluye que existe relación significativa entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

Tabla 8

Relación entre habilidades blandas y la confianza.

	Rho Spearman	Confianza
Habilidades blandas	Coeficiente correlación	0,454
	Sig.	0,001
	n	47

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023

Hi: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023

El estudio de los resultados de la prueba Rho de Spearman muestra una fuerza de correlación de 0,454 lo que muestra la presencia de una moderada y directa relación entre habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas. Esto significa que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora la confianza en las instituciones educativas. Por otro lado, el p-valor es de $0,001 < 0,05$, lo que demuestra que la correlación hallada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna y se concluye que existe relación significativa entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

Tabla 9

Relación entre habilidades blandas y la participación

	Rho Spearman	Participación
Habilidades blandas	Coeficiente correlación	0,403
	Sig.	0,042
	n	47

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023

Hi: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023

La prueba Rho de Spearman muestra una fuerza de correlación de 0,403 lo que muestra la presencia de una moderada y directa relación entre habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas. Esto significa que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora la participación en las instituciones educativas. Por otro lado, el p-valor es de $0,042 < 0,05$, lo que demuestra que la correlación hallada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna y se concluye que existe relación significativa entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023.

4.3. Discusión de resultados

El año 1993, la Organización Mundial de la Salud (OMS) propuso implementar la iniciativa sustentada en el enfoque educativo con la finalidad de que se incluya en la educación formal las habilidades blandas. Este proyecto fue denominado como “Habilidades para la vida” y se estableció con el objetivo de fortalecer la capacidad que permita a los hombres vivir de manera saludable, y promover la difusión de la enseñanza respecto a las habilidades blandas desde la educación inicial.

En este contexto, la formación en las escuelas demanda de los directivos, no solo poseer conocimientos, sino a parte de ella, deben disponer de habilidades blandas, con la finalidad de relacionarse socialmente e interactuar con los demás, a la vez que estos puedan ser replicados por los estudiantes. Las habilidades blandas se encuentran

relacionadas con las destrezas básicas que le permita a los hombres adaptarse en el momento a las diferentes circunstancias sean estas en el ámbito social o laboral, por lo que es también conocido como habilidades socioemocionales (Mozgalova, et al., 2021). Es decir, las habilidades blandas, vienen a ser las cualidades que las personas poseen para interrelacionarse con los demás, en las que se muestra la capacidad para hacer frente a circunstancias complejas a través de la toma de decisiones asertivas y oportunas (Lozano, et al., 2022).

Por otro lado, el clima organizacional, es comprendido como las percepciones que expresan las personas respecto a las características que presentan las instituciones, y que estas inciden en el comportamiento, en las actividades, y en el ambiente psicosocial en el que se desarrollan los integrantes de la institución determinada. El clima organizacional es el reflejo que presenta un trabajador respecto a la institución en el que labora diariamente, y esta puede ser expresada a través del trato que presenta el que lidera la institución respecto a los subordinados, la relación que se presenta entre sus integrantes, y de estos con sus clientes (Iglesias & Torres 2018).

Asimismo, para Méndez (2006) el clima organizacional hace referencia al ambiente particular de la institución, el que es generado y percibido por el trabajador en consonancia al ambiente que observa durante el proceso de interacción con sus pares y directivos y en el sistema organizacional expresado en la calidad del liderazgo de los directivos, la motivación, la cooperación, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones que se constituyen en la base para un determinado comportamiento y nivel de satisfacción y eficiencia en el centro de labor.

Diversas investigaciones, como el Aranda y Sebastiani (2022) muestran la existencia fuerte y positiva entre las habilidades blandas y el clima organizacional. El cual es coincidente con los resultados obtenidos en la presente investigación en el que se concluye que existe una moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023. Estos resultados son demostrados a nivel descriptivo cuando se precisa que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. Asimismo, se puede observar que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada clima organizacional. los resultados mostrados sugieren que en la

medida en que mejora las habilidades blandas, mejora el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

Similar resultado se halló en la primera hipótesis específica en el que se concluye que Existe moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. Valores que son refrendados con los resultados expuestos a nivel descriptivo en el que se precisa que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. De igual modo, se puede observar que el 48,9% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada comunicación entre maestros. Los resultados presentados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. Resultado que se ve refrendado por la investigación realizada por Zamora, (2022) quien concluye que se tiene una asociación moderada y positiva entre las habilidades blandas y el clima organizacional en los trabajadores de la referida institución.

Asimismo, con relación a la segunda hipótesis específica se concluye que existe moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. Estos valores son confirmados por los resultados presentados a nivel descriptivo y que sostiene que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. Por otro lado, se puede observar que el 51,1% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada confianza entre maestros. Los resultados presentados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora la confianza entre maestros en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. Estos resultados son coincidentes con lo hallado por Isern, (2021) quien concluye que los colaboradores perciben la presencia de una buena y directa relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional.

De igual modo, en la tercera hipótesis específica se concluye que existe moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. Este resultado se ve respaldado por los obtenidos a nivel descriptivo en el que se afirma que el 55,3% de

maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. Asimismo, se puede observar que el 57,4% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada participación de los maestros. Los resultados mostrados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora la participación de los maestros en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. Estos valores se ven respaldados por los hallazgos realizados por Pumacayo (2018), quien 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.

En suma, los resultados de la investigación permiten concluir que las habilidades blandas se relacionan de manera moderada y directa entre las habilidades blandas y la comunicación, la confianza y la participación de la variable clima organizacional, esto significa que en la medida en que mejore las habilidades blandas mejoran las dimensiones del clima organizacional. estos resultados son de mucha importancia porque permite sostener que las acciones que se desarrollen orientadas a la mejora de las habilidades blandas repercutirán de manera directa en la mejora del clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

CONCLUSIONES

Culminada la fase de recopilación de la información y procesada estadísticamente mediante la prueba Rho de Spearman se arriba a las siguientes conclusiones:

Primera: Existe una moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023 ($r_s=0,512$; $p=0,002<0,05$).

Segunda: Existe una moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. ($r_s=0,590$; $p=0,000<0,05$).

Tercera: Existe una moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. ($r_s=0,454$; $p=0,001<0,05$).

Cuarta: Existe una moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. ($r_s=0,454$; $p=0,042<0,05$).

RECOMENDACIONES

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Fajardo, desarrollar procesos de capacitación a cargo de profesionales del área, con la finalidad de fortalecer las habilidades blandas de los maestros de su jurisdicción.

A los directores de las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Fajardo, desarrollar un diagnóstico integral que permita determinar el clima organizacional en sus instituciones educativas.

A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, desarrollar talleres internos que permita mejorar la comunicación, la confianza y la participación activa de los maestros con la finalidad de mejorar el clima organizacional.

A los investigadores encaminados en la línea de investigación, realizar investigaciones de naturaleza experimental, con la finalidad de mejorar las habilidades bandas y el clima organizacional en las instituciones educativas.

REFERENCIAS

- Agüera, R. (2004). Liderazgo y Compromiso Social. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Arbaiza, A. (2013). Administración y organizacional: un enfoque contemporáneo. Lima, Perú: Editorial de la Universidad ESAN
- Arnoletto , E. J. (2009). Cultura, clima organizacional. Folletos Gerenciales (Vol. 13). Argentina: UNIVERSIDAD CATOLICA DE CORDOVA ARGENTINA.
- Avelino Rodríguez , R. M. (2022). Importancia de las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional en docentes de instituciones educativas. *E-IDEA 4.0 Revista Multidisciplinar*, 4(12), 33-46. <https://doi.org/10.53734/mj.vol4.id242>
- Aranda, L.G. y Sebastiani, K.D. (2022). Habilidades Blandas y Clima Organizacional en colaboradores de entidades financieras de Barranca, 2022 [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89516/Aranda_MLG-Sebastiani_VKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baca, B. (2023). habilidades blandas y gestión educativa en la Institución Educativa “La Victoria” de Pichari, Cusco – 2020. Ayacucho, Perú. Universidad Nacional de San Cristóbal De Huamanga. http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5663/1/TM%20ED41_Ba c.pdf
- Barco, V. (2021). Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Ventanilla, 2021. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69740>
- Bardales, M. (2021). “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales del Perú – 2020. Lima, Perú: Universidad Científica del Sur. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12805/2023>
- Bass, B. (1998). Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact. Lawrence Erlbaum Associates
- Bass, B., & Stogdill, R. (1990). Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. Ed. The Free Press, New York
- Bass, B., y Riggio, R. (2006). Transformational leadership. Psychology Press. New York, USA

- Bonilla, E. (2017). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Distrito Federal, México: McGraw-Hill.
- Campos, A. (2012). *El liderazgo como estrategia para la formación de equipos de alto desempeño en una empresa dedicada a la fabricación de alimento para aves*. Escuintla: Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Departamento de Psicología. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Campos-Andrea.pdf>
- Carrasco, N., Marcia, M., Nieves, D., Rivera, Z., & Melisa, A. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Retrieved from https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623796/Natividad_CM.pdf?sequence=4
- Cháves, M, & Dorado-Martínez, A. (2019). Desarrollo de habilidades para la vida en Escuela Movil: estrategia de empoderamiento de niños y adolescentes como sujetos de derecho. *Univ. Salud*, 21(3), 205-214. <https://doi.org/10.22267/rus.192103.157>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: Thomson.
- Chiavenato, I.,(2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill, 4-5, 321.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Distrito Federal, México: McGraw-Hill.
- Chiang Vega, María Margarita, Salazar Botello, C. Mauricio, Martín Rodrigo, María José, & Nuñez Partido, Antonio. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 19(1), 05-16. Recuperado en 04 de junio de 2024, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es&tlng=es.
- De Castro, A. (2014). *Comunicación organizacional. Técnicas y estrategias*. Colombia: Editorial Universidad del Norte .
- De La Ossa V, Jaime. (2022). Habilidades blandas y ciencias. *Revista colombiana de ciencia animal recia* ,14 (1), 01. Epub 02 de noviembre de 2022. <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*. Perú: Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas (UPC); El Comercio.
- Galarreta, S.(2020). *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020*. Perú: Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9044/4/IV_FCE_308_TI_Galarreta_Arag%C3%B3n_2020.pdf

- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 48. Recuperado el 6 de Febrero de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García Solarte, Mónica. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, (42), 43-65. Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es.
- Goleman, D. (1998). *Working with emocional inteligencia* (1era. edición ed.). Kairos S.A.
- Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto. (2003). Sobre el trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11 (6) Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es
- Guerra-Báez, S. P.. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología escolar e educacional*, 23, e186464. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Guerra Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educacional*, 23, 1-11. scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?format=pdf
- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), . Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 21 de mayo de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es.
- Isern, A. C. (2021). Programa de habilidades blandas para fortalecer el clima organizacional en una empresa RETAIL de la ciudad de Chiclayo [Tesis de maestría. Universidad Señor de Sipán] <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8639/Isern%20Paz%2C%20Carmen%20Astrid%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lewicki, B. (2012). *Fundamentos de la negociación*. Madrid, España: Pirámide
- López, L. (24 de junio de 2022). Las habilidades blandas y su influencia en la formación del aprendizaje significativo. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala>: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1129/1523>
- Lozano Fernández, Martha Angélica, Lozano Fernández, Elena Noemí, & Ortega Cabrejos, Mónica Ysabel. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Conrado*, 18(87), 412-420. Epub 02

de agosto de 2022. Recuperado en 29 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412&lng=es&tlng=es.

- Mateo, M., & Rucci, G. (2019). *El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI*. Banco Interamericano de Desarrollo BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0001950>
- Martínez, A. y Vásquez, S. (2022). Habilidades Blandas y Clima Organizacional en colaboradores de entidades financieras de Barranca, 2022. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89516/Aranda_MLG-Sebastiani_VKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina Villalobos, A., & Coto Corrales, E. (2023). Importancia de las habilidades blandas en los entornos laborales: Importance of soft skills in work environments. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(3), 1076–1087. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1132>
- Monjas, I. y Gonzales, B. (2015). *Las habilidades sociales en el currículo*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.
- Mozgalova, N. G., Baranovska, I. G., Hlazunova, I. K., & Kazmirchuk, N. (2021). Methodological foundations of soft skills of musical art teachers in pedagogical institutions of higher education. *Linguistics and Culture Review*, 5(2), 317-327. <https://doi.org/10.37028/lingcure.v5nS2.1355>
- McCleskey, J. A. (2014). Situational, transformational, and transactional leadership and leadership development. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 117-130. Recuperado de <http://communication-leadership-change.com/files/119516679.pdf>
- Ortega, C., Febles, J., y Estrada, V., Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas, *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 35-41 (2016)
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL – SPC*. Lima
- Pallarés, M. (2011). *La autoestima. Cómo cultivarla de forma sana*. Bilbao: Ediciones Mensajero
- Panesso y Arango (2017). La Autoestima, *Proceso Humano*. Revista electrónica PSYCONEX, 9(14),1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/328507/20785325/129909>
- Perret, M. (2010). *Gestión de Personas (4ª. Ed.)* España: ESIC Editorial.
- Petrone, Patrizio. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de Cirugía*, 36 (2), 188-192. Publicación electrónica del 1 de junio de 2021. <https://doi.org/10.30944/20117582.878>

- Pumacayo, R. (2018). Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018. Arequipa. Perú. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8512>
- Rivas Quinto, J. F. (2009). Desarrollo Organizacional. Cordoba: El Cid Editor.
- Rodríguez, J. (2021). Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17114>
- Rodríguez, J. R. (25 de junio de 2022). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe>: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>
- Rodriguez Siu, Jenny Liliana, Rodríguez Salazar, Raúl Eduardo, & Fuerte Montaña, Leonardo. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (2), 385-393. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Soto, P. (2013). Autoestima familiar. Lima: Editora Palomino.
- Succi, C. (2019). ¿Estás listo para encontrar trabajo? Ranking de una lista de habilidades sociales para mejorar la empleabilidad de los graduados. *Revista Internacional de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos*, 1 - 16.
- Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *REVISTA AKADEMÈIA*, 7(1), 53-73. <http://190.98.240.13/index.php/rakad/article/view/137>
- Vivas, M., & Gallegos, D. y. (2008). Educar las emociones. Merida, Venezuela: Producciones editoriales C.A
- Zamora, E. (2022). Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, Apurímac – 2020 [Tesis de grado. Universidad Nacional José María Arguedas]. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/673?locale-attribute=es>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Habilidades blandas</p> <p>Variable 2:</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental transeccional Correlacional</p> <p>Población: 50 docentes de las instituciones educativas del distrito de Alcamenca</p> <p>Muestra: 47 docentes de las instituciones educativas de del distrito de Alcamenca</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023?	blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Victor Fajardo. 2023			
---	---	--	--	--

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



**Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en educación, mención Gestión Educativa**

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Estimada(o) docente:

El presente cuestionario, es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de las habilidades blandas, que “son habilidades que potencian nuestra interacción personal, rendimiento laboral y nuestra carrera profesional”. Por lo que solicito a Ud. su colaboración, la encuesta es anónima. Gracias

Instrucciones:

Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa (x)

1= Nunca 2= Raras veces 3= A veces 4= A menudo 5= Siempre

	Autoevaluación	1	2	3	4	5
1	He actuado de manera errónea para tener éxito en el futuro.					
2	Tengo una visión de crecimiento profesional a futuro.					
3	Planifico de la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática					
4	Determino de forma realista cuál de los problemas es el más importante y busco solucionar primero					
5	Asumo mis funciones teniendo como meta ascender de cargo o nivel					
	Liderazgo					
6	Dirijo a mis colegas para encontrar una solución ante una situación problemática					
7	Reconozco el trabajo realizado por mis colegas así como ellos reconocen el mío					
8	Motivo a mis colegas a llegar a una meta en común					
9	Oriento, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo					
10	Promuevo un buen clima de trabajo de manera permanente					
	Gestión de conflictos					
11	Identifico las causas de un problema en la I.E.					
12	Planteo soluciones, apuntando siempre hacia la mejora del objetivo final					
13	Mantengo la tranquilidad ante situaciones difíciles					
14	Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto					
	Trabajo en equipo					
15	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío					
16	Pido ayuda a mis colegas de equipo cuando lo necesito					
17	Establezco con mis colegas objetivos comunes					
18	Participo activamente en todas las actividades de la I.E					
	Comunicación					
19	Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta					
20	Me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas					

21	Expreso de manera correcta mis necesidades					
22	Logro comunicarme con la comunidad educativa de manera asertiva					
23	Mantengo silencio ante una agresión verbal					

GRACIAS

Baremación:

Valores	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA
Habilidades blandas	23 - 53	54 - 84	85 - 115

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



**Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en educación, mención Gestión Educacional**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

Cuestionario sobre clima organizacional
Martín (2000) adaptado por Pérez (2012)

A continuación, encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Para responder marque con un aspa la alternativa de respuesta que Ud. escoja para cada caso. Mientras más sinceras sea su respuesta más útil será para la investigación

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Ud. aporte serán usados solo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Usted. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza.

DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN					
1 ¿Cuál es el nivel de comunicación respecto a la fluidez de la información en la organización donde labora?					
2 ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la organización educativa?					
3 ¿Cómo considera Ud. el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la organización educativa?					
4 ¿Cómo considera Ud. la funcionalidad de las normas que afectan a la organización educativa?					
5 ¿Cómo inciden los espacios y horarios en la organización educativa en la comunicación?					
6 ¿Considera Ud. que en la Organización educativa se oculta información?					
CONFIANZA					
7 ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su organización educativa?					
8 ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su organización educativa?					
9 ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la organización?					
10 ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
11 ¿Considera Ud. útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la organización educativa?					
PARTICIPACIÓN					
12 ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la organización educativa por parte de los docentes?					

13 ¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Universitario?					
14 ¿Cómo percibe Ud. la participación de los docentes en el Consejo Directivo?					
15 ¿Cómo propicia la participación el docente en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
16 ¿Cómo propicia la participación el docente en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
17 ¿Existe la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos?					
18 ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la organización educativa?					
19 ¿Cómo es el nivel trabajo en equipo en su organización educativa?					
20 ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la organización educativa?					
21 ¿Cómo considera la formación del docente para trabajar en equipo?					
22 ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su organización educativa?					
23 ¿En su organización educativa existe una buena coordinación entre docentes?					

BAREMACIÓN

	Deficiente	Regular	Buena
Clima organizacional	23 - 53	54 - 84	85 - 115
Comunicación	6 - 13	14 - 21	22 - 30
Confianza	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Participación	12 - 27	28 - 43	44 - 60

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	31,00	71,556	,764	,785
ITEM2	30,80	75,289	,533	,786
ITEM3	31,00	72,444	,962	,783
ITEM4	30,90	74,322	,822	,784
ITEM5	31,00	70,667	,834	,784
ITEM6	31,00	72,444	,962	,783
ITEM7	31,00	72,444	,962	,783
ITEM8	30,90	72,767	,696	,785
ITEM9	31,10	72,989	,885	,783
ITEM10	31,00	70,889	,817	,784
ITEM11	30,90	70,100	,914	,783
ITEM12	30,90	70,100	,914	,783
ITEM13	30,90	74,322	,822	,784
ITEM14	31,00	72,444	,962	,783
ITEM15	31,00	72,444	,962	,783
ITEM16	31,00	72,444	,962	,783
ITEM17	31,00	72,444	,962	,783
ITEM18	31,00	72,444	,962	,783
ITEM19	31,00	72,444	,962	,783
ITEM20	31,00	70,667	,834	,784

ITEM21	31,00	72,444	,962	,783
ITEM22	31,00	72,444	,962	,783
ITEM23	31,00	72,444	,962	,783

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	25,70	13,344	,596	,751
ITEM2	25,80	15,067	,341	,791
ITEM3	25,70	16,011	,208	,707
ITEM4	25,30	13,789	,633	,651
ITEM5	25,20	14,622	,662	,760
ITEM6	26,10	14,100	,567	,760
ITEM7	26,40	15,378	,516	,777
ITEM8	26,30	15,344	,483	,778
ITEM9	26,20	16,400	,208	,705
ITEM10	26,00	18,222	-,190	,766
ITEM11	26,20	17,511	-,050	,728
ITEM12	26,10	17,433	-,031	,726
ITEM13	25,90	17,433	-,013	,721
ITEM14	25,40	15,378	,327	,693
ITEM15	25,70	16,011	,208	,707

ITEM16	25,30	13,789	,633	,751
ITEM17	25,20	14,622	,662	,760
ITEM18	26,10	14,100	,567	,760
ITEM19	26,40	15,378	,516	,677
ITEM20	26,30	15,344	,483	,778
ITEM21	26,20	16,400	,208	,705
ITEM22	26,00	18,222	-,190	,766
ITEM23	25,50	14,278	,604	,759

**Habilidades blandas y clima organizacional en las instituciones educativas
del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023**

**Soft skills and organizational climate in educational institutions in the
district of Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023**

Maria Edilia Asto Fernandez

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

maria.asto.38@unsch.edu.pe

Resumen

El trabajo de investigación se concretó teniendo como objetivo establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023. Investigación que se plasmó en una muestra de 47 maestros del distrito de Alcamenca, en el que se recabó información mediante el uso de dos cuestionarios sobre habilidades blandas y clima organizacional, instrumentos que fueron previamente validados y hallados su confiabilidad. Es una investigación que se plasmó desde el tipo básico y diseño no experimental correlacional. Asimismo, para el procesamiento de los datos se recurrió al estadígrafo Rho de Spearman, debido a que la prueba de normalidad presenta valores que muestran la ausencia de una normalidad en sus datos. Por otro lado, se determinó el nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. El resultado de la investigación permite concluir que existe una moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023 ($r_s=0,512$; $p=0,002<0,05$).

Palabras clave: Habilidades blandas, clima organizacional, comunicación, confianza, participación

Abstract

The research work was carried out with the objective of establishing the relationship that exists between soft skills and the organizational climate in educational institutions in the district of Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023. Research that was reflected in a sample of 47 teachers from the Alcamenca district, in which information was collected through the use of two questionnaires on soft skills and organizational climate, instruments that were previously validated and their reliability found. It is a research that was shaped from the basic type and non-experimental correlational design. Likewise, Spearman's Rho statistician was used to process the data, because the normality test presents values that show the absence of normality in the data. On the other hand, the significance level of 0.05 and 95% success was determined. The result of the research allows us to conclude that there is a moderate and direct significant relationship between soft skills and the organizational climate in educational institutions in the district of Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023 ($r_s=0.512$; $p=0.002<0.05$).

Keywords: Soft skills, organizational climate, communication, trust, participation.

I. introducción

Las habilidades blandas “son atributos personales que permiten que el ser humano actúe efectivamente con su entorno y su ausencia se convierte en una barrera que reduce las capacidades individuales para interactuar de forma positiva en la sociedad. Las habilidades blandas son en esencia componentes estratégicos

que mejoran el desempeño laboral, el desarrollo profesional y la cohesión social” (De La Ossa, 2022, p.2).

Por lo expuesto, se puede inferir que esta diversidad de capacidades, son fundamentales en los diferentes campos de nuestras vidas, como el de la educación y el trabajo. En el primer caso, en el campo educativo, se puede afirmar que en ella, las habilidades blandas se desarrollan durante la formación de la vida escolar; es decir, durante todo el proceso de la educación básica regular y la educación superior; por otro lado, en el segundo caso, se puede precisar que, en la actualidad las empresas importantes priorizan contar con trabajadores que posean una inteligencia emocional sobre el aspecto intelectual, puesto que las empresas de beneficiaran mucho más al contar con personas capaces de asumir decisiones pertinentes, así como entablar relaciones con altos niveles de afecto, en beneficio de la empresa o institución.

Lo anterior permite sostener que en el campo educativo es fundamental contar con maestros y estudiantes con buenas habilidades blandas, puesto que estos “son definidas como aquel grupo de destrezas adquiridas por la persona, en este caso del estudiante y docente, y que facilitan la optimización de su propio desempeño, tanto en el ámbito académico-profesional, laboral, emocional, psicológico como en el ámbito personal” (Rodríguez, et al., 2021).

Diferentes investigaciones como el de Mateo y Rucci (2019) muestran la importancia de las habilidades blandas, por lo que sostienen “la necesidad de enseñarlas, desarrollarlas y fortalecerlas. Es necesario que estas habilidades se vayan fomentando desde etapas tempranas. Para prosperar como ciudadanos globales en el mundo moderno, los niños deben desarrollar habilidades del siglo

XXI” (p. 12). Asimismo, en la investigación realizada por Martínez y Vázquez (2022), establecen la relación directa que existe entre las habilidades blandas y el clima organizacional, en la que se concluye que mientras se tenga a nivel institucional una buena habilidad blanda se tendrá un mejor clima organizacional.

Debemos entender que el clima organizacional es “el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización” (García, 2009, p.47).

En el contexto local y de manera específica en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, el estado actual de las habilidades blandas y el clima organizacional, se constituyen en dos variables que ameritan ser analizadas; puesto que por un lado, respecto a las habilidades blandas se observa limitaciones en los docentes y que estos se expresan en la ausencia de capacidad para comunicarse eficazmente, limitaciones para trabajar en equipo, carencia de liderazgo, incapacidad para resolver problemas y predisposición al cambio constante.

Asimismo, respecto al clima organizacional se observa que, en algunas instituciones educativas, se presentan dificultades respecto al manejo de esta variable, el cual se refleja en actitudes negativas respecto a la identidad institucional, impuntualidad, incumplimiento de las metas institucionales, desmotivación, grandes limitaciones respecto a la labor docente en el aula,

situación que hace mucho más complicada el clima organizacional en las diversas instituciones educativas.

Precisamente, con la intención de conocer el estado real de cada una de estas variables: habilidades blandas y clima organizacional, en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, se realizó la presente investigación, de tal manera que nos permite conocer, desde un punto de vista científico, el estado real de cada una de las variables mencionadas.

Justificación teórica. El desarrollo de la investigación abre la posibilidad de comprender teóricamente el manejo de las habilidades blandas que, en muchas de las instituciones educativas de nuestra región, no se conduce adecuadamente.

Justificación práctica. Esta investigación adquiere relevancia con la propuesta lanzada por la Organización Mundial de la Salud, allá por el año 1993 y que a la fecha no ha sido aún implementada en las instituciones educativas, puesto que para la OMS el tema de las habilidades blandas debe ser incluidas en el currículo y desarrolladas en la educación formal.

Justificación metodológica. La realización de la investigación hará posible que los instrumentos que fueron utilizados en la recopilación de datos, en cada una de las variables, puedan ser validados y hallados su confiabilidad, de tal manera que otros investigadores puedan contar con instrumentos válidos y confiables para medir estas variables en investigación.

Habilidades blandas. Al respecto, Ortega et al., (2016) precisa que:

Las habilidades blandas también denominadas habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales, habilidades relacionales, competencias nucleares,

habilidades transversales, habilidades genéricas o competencias para la empleabilidad, son todas aquellas capacidades adaptativas, cognitivas y comportamentales, que les permiten a las personas desenvolverse en contextos sociales, culturales e históricos, respondiendo a las necesidades y demandas de estos. (p. 35-41)

Clima organizacional. El clima organizacional viene a ser considerado como la percepción que tienen las personas, del contexto y marco social del que son parte, es la descripción compartida de prácticas, procedimientos y políticas institucionales. La acumulación de esta experiencia vivida en una determinada institución posibilita a las personas emitir la percepción sobre ella. Esta percepción es el mapa cognitivo que el trabajador posee respecto al funcionamiento de una determinada institución (Chiang, et al., 2011).

II. Metodología

Tipo y nivel de estudio. La investigación desarrollada se encuentra enmarcado en el tipo de investigación básica. Al respecto Cerda (2011) precisa que “La investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes”. (p.106)

Asimismo, **el nivel de investigación** en el que se concretó es el correlacional. Al respecto Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) precisan que “este estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109)

Método. La investigación se concretó haciendo uso de los siguientes métodos:

Método hipotético-deductivo. Este método para Behar (2008) precisa que “consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba. Por supuesto, el proceso puede ser mucho más largo, e incluir hipótesis intermedias” (p. 41).

Método inductivo deductivo. “Las ciencias se inician con observaciones individuales, a partir de las cuales se plantean generalizaciones cuyo contenido rebasa los hechos observados en un principio. Las generalizaciones permiten hacer predicciones cuya confirmación refuerza y cuyo fracaso debilita tales predicciones, y puede obligar a modificarlas o hasta rechazarlas” (Martínez, 2004, p.4).

Diseño de investigación. Por fines que persigue este estudio, se plasmó bajo el diseño no experimental, relacional, transversal. Sobre este diseño Hernández et al. (2018), indican lo siguiente: “estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto” (p. 178).

Muestra. Sabino (1992) precisa que “cuando se recaba información a todas las personas que están involucradas en el problema de estudio adopta el nombre de censo” (p.78). Precisamente, en el caso de la presente investigación la muestra está conformada por 47 docentes del distrito de Alcamenca.

Instrumento: Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario.

Resultados y discusión

Tabla 1

Habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas

		Clima organizacional				
			Deficiente	Moderado	Buena	Total
Habilidades blandas	Deficiente	Recuento	7	3	4	14
		% del total	14,9%	6,4%	8,5%	29,8%
	Moderado	Recuento	0	23	3	26
		% del total	0,0%	48,9%	6,4%	55,3%
	Buena	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	14,9%	14,9%
Total		Recuento	7	26	14	47
		% del total	14,9%	55,3%	29,8%	100,0%

Nota: Resultados de encuesta realizada a maestros

Los resultados de la tabla cruzada permiten observar la percepción de los maestros respecto a las habilidades blandas y clima organizacional. En ella se puede percibir que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. Asimismo, se puede ver que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada clima organizacional. los resultados mostrados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

Tabla 2

Habilidades blandas y la comunicación en instituciones educativas

		Comunicación				
			Deficiente	Moderado	Buena	Total
Habilidades	Deficiente	Recuento	10	0	4	14
		% del total	21,3%	0,0%	8,5%	29,8%
	Moderado	Recuento	0	23	3	26
		% del total	0,0%	48,9%	6,4%	55,3%
	Buena	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	14,9%	14,9%
Total	Recuento	10	23	14	47	
	% del total	21,3%	48,9%	29,8%	100,0%	

Nota: Resultados de encuesta realizada a maestros

Los valores que se muestran en la tabla cruzada se puede percibir la percepción de los maestros respecto a las habilidades blandas y la comunicación. En ella se puede observar que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. De igual modo, se puede ver que el 48,9% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada comunicación entre docentes. Los resultados presentados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

Tabla 3

Habilidades blandas y la confianza en instituciones educativas

		Confianza			Total	
		Deficiente	Moderado	Buena		
Habilidades	Deficiente	Recuento	5	5	4	14
		% del total	10,6%	10,6%	8,5%	29,8%
	Moderado	Recuento	0	19	7	26
		% del total	0,0%	40,4%	14,9%	55,3%
	Buena	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	14,9%	14,9%
Total	Recuento	5	24	18	47	
	% del total	10,6%	51,1%	38,3%	100,0%	

Nota: Resultados de encuesta realizada a maestros

En la tabla cruzada se puede ver la percepción de los maestros respecto a las habilidades blandas y la confianza. En ella se puede percibir que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. Por otro lado, se puede dilucidar que el 51,1% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada confianza entre maestros. Los resultados presentados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora la confianza entre maestros en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

Tabla 4

Habilidades blandas y la participación en instituciones educativas

		Participación				
			Deficiente	Moderado	Buena	Total
Habilidades	Deficiente	Recuento	8	0	6	14
		% del total	17,0%	0,0%	12,8%	29,8%
	Moderado	Recuento	0	26	0	26
		% del total	0,0%	55,3%	0,0%	55,3%
	Buena	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	2,1%	12,8%	14,9%
Total		Recuento	8	27	12	47
		% del total	17,0%	57,4%	25,5%	100,0%

Nota: Resultados de encuesta realizada a maestros

Los resultados de la tabla cruzada permiten percibir la percepción de los maestros respecto a las habilidades blandas y la participación. En ella se puede observar que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. Asimismo, se puede ver que el 57,4% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada participación de los maestros. Los resultados mostrados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora la participación de los maestros en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

Discusión de resultados

El año 1993, la Organización Mundial de la Salud (OMS) propuso implementar la iniciativa sustentada en el enfoque educativo con la finalidad de que se incluya en la educación formal las habilidades blandas. Este proyecto fue

denominado como “Habilidades para la vida” y se estableció con el objetivo de fortalecer la capacidad que permita a los hombres vivir de manera saludable, y promover la difusión de la enseñanza respecto a las habilidades blandas desde la educación inicial.

En este contexto, la formación en las escuelas demanda de los directivos, no solo poseer conocimientos, sino a parte de ella, deben disponer de habilidades blandas, con la finalidad de relacionarse socialmente e interactuar con los demás, a la vez que estos puedan ser replicados por los estudiantes. Las habilidades blandas se encuentran relacionadas con las destrezas básicas que le permita a los hombres adaptarse en el momento a las diferentes circunstancias sean estas en el ámbito social o laboral, por lo que es también conocido como habilidades socioemocionales (Mozgalova, et al., 2021).

Por otro lado, el clima organizacional, es comprendido como las percepciones que expresan las personas respecto a las características que presentan las instituciones, y que estas inciden en el comportamiento, en las actividades, y en el ambiente psicosocial en el que se desarrollan los integrantes de la institución determinada. El clima organizacional es el reflejo que presenta un trabajador respecto a la institución en el que labora diariamente, y esta puede ser expresada a través del trato que presenta el que lidera la institución respecto a los subordinados, la relación que se presenta entre sus integrantes, y de estos con sus clientes (Iglesias & Torres 2018).

Diversas investigaciones, como el Aranda y Sebastiani (2022) muestran la existencia fuerte y positiva entre las habilidades blandas y el clima organizacional. El cual es coincidente con los resultados obtenidos en la presente investigación en

el que se concluye que existe una moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023. Estos resultados son demostrados a nivel descriptivo cuando se precisa que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. Asimismo, se puede observar que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada clima organizacional. Los resultados mostrados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

Similar resultado se halló en la primera hipótesis específica en el que se concluye que Existe moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. Valores que son refrendados con los resultados expuestos a nivel descriptivo en el que se precisa que el 55,3% de maestros considera que en la institución educativa en el que labora se tiene una moderada habilidad blanda. De igual modo, se puede observar que el 48,9% de maestros considera que en la institución educativa en el que se desempeña se observa una moderada comunicación entre maestros. Los resultados presentados sugieren que en la medida en que mejora las habilidades blandas, mejora el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. Resultado que se ve refrendado por la investigación realizada por Zamora, (2022) quien concluye que se tiene una asociación moderada y positiva entre las habilidades blandas y el clima organizacional en los trabajadores de la referida institución.

En suma, los resultados de la investigación permiten concluir que las habilidades blandas se relacionan de manera moderada y directa entre las habilidades blandas y la comunicación, la confianza y la participación de la variable clima organizacional, esto significa que en la medida en que mejore las habilidades blandas mejoran las dimensiones del clima organizacional. estos resultados son de mucha importancia porque permite sostener que las acciones que se desarrollen orientadas a la mejora de las habilidades blandas repercutirán de manera directa en la mejora del clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo.

Conclusiones

Primera: Existe un moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023 ($r_s=0,512$; $p=0,002<0,05$).

Segunda: Existe moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y la comunicación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. ($r_s=0,590$; $p=0,000<0,05$).

Tercera: Existe moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y la confianza en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. ($r_s=0,454$; $p=0,001<0,05$).

Cuarta: Existe moderada y directa relación significativa entre las habilidades blandas y la participación en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. ($r_s=0,454$; $p=0,042<0,05$).

Referencias bibliográficas

Agüera, R. (2004). Liderazgo y Compromiso Social. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Baca, B. (2023). habilidades blandas y gestión educativa en la Institución Educativa “La Victoria” de Pichari, Cusco – 2020. Ayacucho, Perú. Universidad Nacional de San Cristóbal De Huamanga.
http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5663/1/TM%20ED41_Bac.pdf

Barco, V. (2021). Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Ventanilla, 2021. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69740>

Bardales, M. (2021). “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales del Perú – 2020. Lima, Perú: Universidad Científica del Sur. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12805/2023>

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional: La dinámica del Éxito en las Organizaciones. México: Thomson.

Lozano Fernández, Martha Angélica, Lozano Fernández, Elena Noemí, & Ortega Cabrejos, Mónica Ysabel. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Conrado*, 18(87), 412-420. Epub 02 de agosto de 2022. Recuperado en 29 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412&lng=es&tlng=es.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0011-2026-UNSCH-EPG/KBA

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. MARIA EDILIA ASTO FERNANDEZ
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Habilidades blandas y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	18% de similitud
N° DE TRABAJO	2898577530
FECHA	09 de marzo de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

09 de marzo de 2026.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
M. Kelvis BERROCAL ARGUMEDO
Sub Director de Investigación

Habilidades blandas y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023

por Maria Edilia ASTO FERNANDEZ

Fecha de entrega: 09-mar-2026 08:26a. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2898577530

Nombre del archivo: Maria_Edilia_ASTO_FERNANDEZ2.docx (181.04K)

Total de palabras: 14589

Total de caracteres: 84913

Habilidades blandas y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Alcamenca, Víctor Fajardo. 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

13%

2

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

1library.co

Fuente de Internet

<1%

6

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1%

7

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

Atencio Ayma, Lenny Judith. "Monitoreo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°001066-2025-UNSCH-EPG/D.**

Siendo las 08:00 a.m. del 04 de diciembre de 2025 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ** y el **Dr. CIRO AUGUSTO MADUÑO GARCIA**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **HABILIDADES BLANDAS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ALCAMENCA, VICTOR FAJARDO. 2023**, presentado por la **Bach. MARIA EDILIA ASTO FERNANDEZ**. Teniendo como asesor al **Dr. ELOY ESTEBAN FERIA MACIZO**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: QUINCE (15).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Unanimidad.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. MARIA EDILIA ASTO FERNANDEZ**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las.....9:10.....hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las.....9:10.....hrs. del 04 de diciembre de 2025.

.....
Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....
Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Director de la UPG-FCE

.....
Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ
Miembro.

.....
Dr. CIRO AUGUSTO MADUÑO GARCIA
Miembro.

.....
Dr. JOSE ALARCON GUERRERO
Secretario Docente.

Observaciones:

.....
.....
.....