

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**



**Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la
Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho,
2023**

Tesis para obtener el Grado Académico de:
Maestra en Ciencias Económicas, Mención Gestión Pública

Presentado por:
Bach. Ana Julia Esplana Meza

Asesor:
Dr. David Abel Nieto Modesto

Ayacucho - Perú
2024

Dedicatoria

A mis padres Hilda y Enrique, quienes son ejemplo de superación, fortaleza y valentía; gracias a su esfuerzo, motivación y apoyo incondicional, que me han permitido cumplir metas profesionales y personales; gracias a su educación en casa, que me han formado con principios y valores, que hoy son parte de mi vida y me conducen en este largo camino de la vida.

A mis hermanos Elizabeth y Enrique, que con cariño y motivación, son esa gasolina que muchas veces necesitamos para seguir avanzando y no detenernos, a ellos, que me enseñaron a no conformarme y a ser una mejor versión de mi cada día.

Y por último, este trabajo también está dedicado a mí, por no haberme rendido, por haber comprendido que todo lo que se empieza se concluye y que no se deja las cosas a medias, por mi perseverancia y fortaleza a superar obstáculos que nos da la vida, y por confiar en mí.

Agradecimiento

Antes que todo, agradezco a Dios por ser mi fortaleza para continuar en lo adverso y por ser mi guía en cada una de mis decisiones. Al mismo tiempo quiero agradecer sinceramente al Dr. David Abel Nieto Modesto, por su orientación, asesoramiento y paciencia para el desarrollo de la presente investigación. A todos los docentes, colegas y amigos, que han sido parte de mi proceso integral de formación profesional y que han contribuido en el presente trabajo con sus conocimientos, experiencias, consejos y lo más valioso, con su tiempo. Este logro es para todo ustedes.

Índice General

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice General	iv
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	viii
Índice de Anexos	ix
Resumen	x
Summary.....	xi
Introducción.....	12
Capítulo I Revisión De Literatura	16
1.1. Marco histórico.....	16
1.2. Marco referencial	18
1.3. Sistema teórico	22
1.3.1. Habilidades blandas	22
1.3.2. Dimensiones de la variable habilidades blandas.....	24
Comunicación.....	24
Inteligencia emocional.....	25
Trabajo en equipo	26
1.3.3. Relaciones interpersonales.....	27
1.3.4. Dimensiones de la variable relaciones interpersonales.....	28
Inclusión	28
Control.....	29
Afecto	30
1.4. Marco conceptual	31

1.4.1. Habilidades blandas	31
1.4.2. Relaciones interpersonales.....	31
1.4.3. Docente	31
1.4.4. Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón”	31
Capítulo II Materiales Y Métodos	32
2.1. Tipo y nivel de investigación	32
2.2. Población y muestra	32
2.3. Fuentes de información	33
2.4. Diseño de investigación.....	33
2.5. Tipo y nivel de investigación	33
2.6. Consideraciones en la interpretación de resultados.....	34
2.7. Operacionalización de variables y dimensiones.....	34
Capítulo III Resultados.....	37
3.1. Resultados a nivel descriptivo	37
3.1.1. Aspectos generales a nivel de sexo.....	37
3.1.2. Aspectos generales según nivel educativo.....	38
3.1.3. Aspectos generales según condición laboral.....	39
3.1.4. Habilidades blandas	40
3.1.5. Comunicación	42
3.1.6. Inteligencia emocional	43
3.1.7. Trabajo en equipo	44
3.1.8. Relaciones interpersonales.....	45
3.1.9. Inclusión.....	47
3.1.10. Control	48
3.1.11. Afecto.....	49

3.2. Resultados a nivel inferencial.....	50
3.2.1. Prueba de normalidad	50
3.2.2. Contrastación de hipótesis	51
Hipótesis general.	51
Hipótesis específica a).....	53
Hipótesis específica b).....	54
Hipótesis específica c).....	55
Capítulo IV Discusión	57
4.1. Discusión.....	57
Conclusiones.....	61
Recomendaciones	63
Referencias Bibliográficas.....	64
Anexos.....	71

Índice de Tablas

Tabla 1 Asignación de la data como resultado de aspectos generales según sexo de docentes.	37
Tabla 2 Asignación de la data como resultado de aspectos generales según nivel educativo de docentes.	38
Tabla 3 Asignación de la data como resultado de aspectos generales según condición laboral de los docentes.....	39
Tabla 4 Asignación de la data como resultado de la variable habilidades blandas	41
Tabla 5 Asignación de la data como resultado de la dimensión comunicación	42
Tabla 6 Asignación de la data como resultado de la dimensión inteligencia emocional ...	43
Tabla 7 Asignación de la data como resultado de la dimensión trabajo en equipo	44
Tabla 8 Asignación de la data como resultado de la variable relaciones interpersonales ..	46
Tabla 9 Asignación de la data como resultado de la dimensión inclusión	47
Tabla 10 Asignación de la data como resultado de la dimensión control	48
Tabla 11 Asignación de la data como resultado de la dimensión afecto	49
Tabla 12 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	51
Tabla 13 Las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales	52
Tabla 14 La comunicación se relaciona con las relaciones interpersonales	53
Tabla 15 La inteligencia emocional se relaciona con las relaciones interpersonales	54
Tabla 16 El trabajo en equipo se relaciona con las relaciones interpersonales	55

Índice de Figuras

Figura 1 Asignación de la data como resultado de aspectos generales según sexo de docentes	38
Figura 2 Asignación de la data como resultado de aspectos generales según nivel educativo de docentes	39
Figura 3 Asignación de la data como resultado de aspectos generales según condición laboral de docentes	40
Figura 4 Asignación de la data como resultado de la variable habilidades blandas.....	41
Figura 5 Asignación de la data como resultado de la dimensión comunicación.....	43
Figura 6 Asignación de la data como resultado de la dimensión inteligencia emocional..	44
Figura 7 Asignación de la data como resultado de la dimensión trabajo en equipo	45
Figura 8 Asignación de la data como resultado de la variable relaciones interpersonales.	46
Figura 9 Asignación de la data como resultado de la dimensión inclusión.....	48
Figura 10 Asignación de la data como resultado de la dimensión control.....	49
Figura 11 Asignación de la data como resultado de la dimensión afecto	50

Índice de Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	72
Anexo 2 Cuestionario 01	73
Anexo 3 Cuestionario 02	75
Anexo 4 Análisis de fiabilidad	77
Anexo 5 Prueba de normalidad	78

Resumen

La investigación tiene por objetivo general, determinar en qué medida las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023, el tipo de investigación es aplicada de nivel descriptivo correlacional, la población se encuentra conformada por 94 docentes, el diseño de investigación es no experimental, la técnica usada fue la encuesta, la fuente de información primaria como resultado de dos cuestionarios tipo Likert para ambas variables. La primera variable fue las habilidades blandas, tuvo por dimensiones: la comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo; la segunda variable, las relaciones interpersonales, con las dimensiones: inclusión, control y afecto. La principal conclusión, es que las habilidades blandas se relacionan directamente con las relaciones interpersonales, dado un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.856, la que refiere un nivel de correlación muy fuerte; además de ello, la comunicación se relaciona directamente con las relaciones interpersonales, pues el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.828, la que indica un grado de correlación muy fuerte; también la inteligencia emocional se relaciona directamente con las relaciones interpersonales, en razón del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.850, pues muestra un nivel de relación muy fuerte; y el trabajo en equipo se relaciona directamente con las relaciones interpersonales, en razón del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.823, la que muestra un nivel de correlación muy fuerte.

Palabras clave: habilidades blandas y relaciones interpersonales.

Summary

The general objective of the research is to determine to what extent soft skills are related to interpersonal relationships in teachers of the Emblematic Public Educational Institution “San Ramón” of Ayacucho, 2023, the type of research is applied at a correlational descriptive level, the The population is made up of 94 teachers, the research design is non-experimental, the technique used was the survey, the primary source of information as a result of two Likert-type questionnaires for both variables. The first variable was soft skills, its dimensions were: communication, emotional intelligence and teamwork; the second variable, interpersonal relationships, with the dimensions: inclusion, control and affection. The main conclusion is that soft skills are directly related to interpersonal relationships, given a correlation coefficient of Kendall's Tau_b equivalent to 0.856, which indicates a very strong level of correlation; In addition, communication is directly related to interpersonal relationships, since the correlation coefficient of Kendall's Tau_b is equal to 0.828, which indicates a very strong degree of correlation; Emotional intelligence is also directly related to interpersonal relationships, due to Kendall's Tau_b correlation coefficient equivalent to 0.850, as it shows a very strong level of relationship; and teamwork is directly related to interpersonal relationships, due to the correlation coefficient of Kendall's Tau_b equal to 0.823, which shows a very strong level of correlation.

Keywords. soft skills and interpersonal relationships.

Introducción

Con respecto a la habilidades blandas, señala Ortega (2016), que en los Estados Unidos, la “responsabilidad, perseverancia, llevarse bien con otros, autocontrol y motivación están correlacionadas con los niveles educativos futuros, así como con el éxito en la vida, mayores ingresos y tasas de empleo, mejores resultados de salud y prevención de comportamientos delictivos” (p. 2).

En la actualidad, los profesionales necesitan alinearse con las habilidades que el mercado exige, esto es las habilidades blandas. En la experiencia peruana, en un estudio llevado a cabo por parte de ISIL (2021), se tuvo por resultado que de las catorce habilidades consideradas en el estudio, las más importantes fueron la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva; en tanto las menos importantes, el aprendizaje activo, educación y transmisión de conocimiento.

Al respecto De La Cruz (2020) señala:

Existen ocasiones en que las habilidades blandas y las relaciones interpersonales se ven perjudicadas especialmente por el limitado desarrollo de las mismas. Siendo una de las preocupaciones de los directivos, los constantes problemas entre docentes al interior de la institución, por carencia de una sana comunicación y la poca empatía entre el personal, lo cual repercute negativamente en el ambiente laboral; por lo que los docentes de las distintas entidades educativas deben practicar habilidades blandas que les permitan mejorar sus relaciones interpersonales. (p. 14)

Por su parte, refiere Cumbay (2022):

Que las relaciones interpersonales son importantes para el sano vivir; sin embargo, considera que no es tarea fácil convivir con los demás, puesto que aflora ciertas complicaciones como la escasa comunicación, desinterés, contiendas, envidia, entre otras que perjudican las buenas relaciones; las mismas, se manifiestan en el contexto educativo.

En la que destaca lo señalado por Schutz (1992, citado por Lazo, 2019), “la necesidad que siente el individuo de ser incluido; al igual que llevar el control de esta, y que estos puedan desarrollar un afecto hacia él” (p. 14).

Existe instituciones educativas, refiere Vargas (2020), que “consideran poco importantes las habilidades blandas y las relaciones interpersonales, no siendo capaces de integrarse, hay falta de comunicación, desmotivación, escaso involucramiento en su labor trayendo como consecuencia malestar y desintegración entre los demás docentes” (p. 1). Agrega, a pesar de que las habilidades blandas fortalecen el trabajo en equipo, la comunicación y la empatía.

A dicho contexto, no es ajena la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, puesto que uno de los elementos y la más importante para el aprendizaje de los estudiantes es el docente. En la cual se observa, entre otros aspectos, comunicación con poco interés en la opinión de los colegas, la no comprensión de la necesidad del colega de trabajo, la inoportuna conversación con los colegas y directivos, escasa motivación de colega a colega, incomprensión de las emociones y sentimientos de los demás, pérdida de serenidad en circunstancias difíciles, escasa identificación como equipo de trabajo, irresponsabilidad con algunos compromisos y escasa identificación con los eventos institucionales.

Asimismo, en ocasiones algún docente no se siente aceptado por sus colegas de trabajo, es decir, siente la necesidad de unirse al grupo; en tanto otros docentes, sienten haber contribuido al progreso institucional, perciben que los directivos tienen escasa comunicación con los docentes, haber colaborado con los objetivos propuestos por el director y que esta actitud influye positivamente en el desempeño docente, así como las buenas relaciones entre los docentes favorecen el progreso de la institución, la que da por resultado el respeto por el trabajo realizado.

La que dio origen al problema general, que se formuló de la siguiente manera: ¿En qué medida las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023?; así como también los problemas específicos: ¿En qué medida la comunicación se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023?, ¿En qué medida la inteligencia emocional se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023?, ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023?.

De ahí que desde el punto de vista teórico la investigación se justifica por el ordenamiento de la revisión de literatura, que va desde la naciente idea de las habilidades blandas, así como de las relaciones interpersonales, luego las experiencias de estudio y el sistema teórico. En tanto, la justificación práctica, se ubica por el lado de la experiencia vivida de los docentes en la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón”, lugar donde se lleva a la práctica tanto las habilidades blandas, así como las relaciones interpersonales. Mientras que, desde el punto de vista metodológico, se caracteriza por el uso de información primaria, acopiada a través de dos cuestionarios tipo Likert, las mismas que fueron procesadas orientadas a alcanzar los objetivos.

Es por ello, que se tuvo por objetivo general: Determinar en qué medida las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023; por objetivos específicos: Determinar en qué medida la comunicación se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023; determinar en qué medida la inteligencia emocional se

relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023; conocer en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023.

Para tal efecto, cuenta con la hipótesis general: Las habilidades blandas se relacionan directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023; asimismo con las hipótesis específicas: La comunicación se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023; la inteligencia emocional se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023; y el trabajo en equipo se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023.

En esa perspectiva, la investigación se llevó a cabo bajo un orden establecido. En un primer momento se dispone de la revisión de literatura, se guido de los materiales y métodos, luego los resultados y la respectiva discusión, para finalmente arribar a las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

Revisión De Literatura

1.1. Marco histórico

Los aspectos concernientes con las habilidades blandas, en expresión de De La Ossa (2022), se ubica en los “textos de Platón, en su apología a Sócrates, se evidencia que hacía preguntas éticas a sus alumnos, algunas de ellas orientadas hacia el significado del bien” (p. 2). Por tal razón, es aceptada que las habilidades blandas fueron abordadas desde antes de nuestra era desde el punto de vista filosófico; sin embargo, su reconocimiento se dio en 1972 por el ejército de los Estados Unidos, porque al interior de ella se manifestó la presencia de habilidades transversales, como la comunicación, liderazgo, resolución de conflicto, responsabilidad y trabajo en equipo.

Habilidades blandas, que según López & Lozano (2021), “no son innatas del ser humano más bien son adquiridas y desarrolladas desde temprana edad, la infancia, con la ayuda de los padres desde casa y, posteriormente reforzadas en la institución educativa” (p. 4). Cuyo uso significa poner en práctica el rasgo de personalidad y los valores.

Por su lado, Vargas (2006, citado por Tito & Serrano, 2016) al referirse a las competencias transversales describe que:

Se ha hecho la transición de la era de industrialización, a la era de producción industrial y servicios, en donde se instauró la sociedad basada en el conocimiento y la información. Todo esto, sumado a la globalización, las reformas políticas, económicas y sociales, y el uso de tecnología, ha tenido una enorme repercusión en la configuración de los empleos y por ende en la demanda de las habilidades o competencias que se requieren de los trabajadores. Este nuevo contexto, ha propiciado el que se deje de lado lo que antes era importante - como la medición de tiempos de trabajo, operaciones y movimientos, siendo ahora el eje central las

competencias claves o transversales- en función de las motivaciones y capacidades del trabajador. (p. 61)

Por su parte, respecto a las relaciones interpersonales, Vizcaino (2018) señala:

Que desde el inicio de la creación de hombre se recibió el don del habla y con ello las relaciones humanas. Adán se comunicó con su creador cuando le dio una compañera y él se sintió feliz, y es así entonces cuando se iniciaron las primeras relaciones humanas.

Por su lado, Quintero (2018) señala que las relaciones interpersonales “surgen en el contexto familiar que tienen su base primordial en la cultura, la cual ha legitimado ciertas conductas que se han naturalizado históricamente para perpetuarse de generación en generación sin reflexión, y que se asumen como si fueran grandes ‘verdades’” (p.1), de ahí que concluye haciendo énfasis en que la cultura patriarcal influye en las relaciones interpersonales.

En tanto, Peiró (2020), destaca que:

En una organización la más importante es el factor humano y no el factor económico, así como también no lo es el factor natural. Cuya teoría fue llevada a cabo por Elton Mayo, como psicólogo fue un gran referente en el estudio de las relaciones humanas. La cual se ubica en el siglo XX, como punto de partida para llevar a cabo investigaciones; la misma que surgió para equilibrar la relación entre los jefes de compañías y obreros, y como contraposición de la teoría clásica en la que se trataban a los trabajadores como máquinas, y no en el sentido de humanidad.

Entre las características de la teoría de las relaciones humanas se tiene: estudia a la organización como un grupo de personas y no como una maquinaria, la teoría se centra en la parte humana, ofrece la capacidad de poseer autonomía al trabajador y no la totalidad al superior.

En ese orden de ideas, el Diccionario Económico Financiero (s.f.) refiere que las relaciones humanas “surgió en la década de 1920, y se desarrolló como un movimiento de reacción a las teorías clásicas de la administración de Taylor y Fayol. Es decir, surgió de la necesidad de humanizar y democratizar la administración” (párr. 2). La que fue liberada de los métodos rigurosos y precisos, en la cual los trabajadores se encontraban sometidos.

1.2. Marco referencial

De orden internacional

Cevallos & Sánchez (2015), en la tesis de maestría: “Las relaciones interpersonales y su incidencia en el clima laboral entre los docentes de la escuela de educación básica fiscal Luisa Martín Gonzáles del Cantón Naranjito, provincia de Guayas” – Ecuador, refiere por objetivo, “determinar los aspectos de las relaciones interpersonales que inciden en el clima organizacional de la institución”, para tal efecto administró una encuesta a los profesores y una entrevista a expertos, utilizó los métodos histórico lógico, analítico - sintético, hipotético – deductivo; se logró el siguiente resultado: que el cambio actitudinal de los docentes está relacionada con la jornada de trabajo, así como la acumulación de actividades administrativas y el ingreso de nuevos colegas de trabajo; ante lo cual, propone la elaboración de código deontológico.

Por su parte, Pinos (2022) al referirse a la tesis de posgrado: “Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de una Institución Educativa Santo Domingo – Ecuador”, tiene:

Por objetivo general, “determinar la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa en Santo Domingo – Ecuador”. Para su desarrollo transitó por el diseño correlacional, tuvo una población censal de 60 docentes, la técnica para acopiar información fue la encuesta, teniendo por instrumento el cuestionario; a partir de ello se logró el

siguiente resultado: de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.727, las habilidades blandas se asocian significativamente con las relaciones interpersonales; de forma similar, las dimensiones comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo, poseen una relación significativa con las relaciones interpersonales, toda vez que se cuenta con los coeficientes de Pearson igual a 0.365, 0.681 y 0.393, con $p < 0.001$.

Cruz (2022), a través de la tesis de posgrado: “Propuesta de habilidades blandas para mejorar las relaciones interpersonales en adultos con discapacidades de una institución Guayaquil, 2022” – Ecuador, refiere por objetivo, “elaborar una propuesta de habilidades blandas para mejorar las relaciones interpersonales en adultos con discapacidad de una institución Guayaquil” (p. 3). En la que la investigación fue del tipo básico, diseño no experimental, se tuvo por población 92 personas inscritas, una muestra de 33 personas voluntarias, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, con las cuales se logró el siguiente resultados: la propuesta comprende en abordar las debilidades, tales como actitudes personales, establecimiento de conversaciones con personas nuevas, relación con los colegas de trabajo, desenvolvimiento y trabajo grupal, interrelaciones con personas nuevas, permitir opiniones; a fin de fomentar iniciativa, creara un sinergia grupal, fortalecer su autoconfianza, establecer compromisos, aprovechar la diversidad, entre otras.

De orden nacional

Lazo (2019), en la tesis de investigación de posgrado: “Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. 1245 José Carlos Mariátegui, Huaycán, 2019”, considera como:

Objetivo general, “determinar la relación existente entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes”. Para lo cual, recurrió al enfoque de investigación cuantitativo, tipo de estudio básico, diseño no experimental, contando

con una población de 49 docentes y una muestra de 40, a quienes se administró los dos cuestionarios; logrando al siguiente conclusión: mediante el Rho de Spearman igual a 0.729, que indica una relación positiva muy alta de la variable comunicación asertiva con la variable relaciones interpersonales de docentes; de forma similar, entre la comunicación asertiva y la dimensión inclusión, dado el Rho de Spearman equivalente a 0.732.

De La Cruz (2020), en la tesis de posgrado: “Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019”, registra:

Como objetivo general, “determinar la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla”. Para tal efecto, hace uso del tipo de investigación básica, diseño no experimental de corte transversal, nivel de investigación correlación – causal, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, con una población de 70 profesores a quienes se aplica los cuestionarios; se logró el siguiente resultado: que las habilidades blandas inciden en las relaciones interpersonales, es así que las relaciones interpersonales de docentes dependen en un 69.4% de las habilidades blandas; así como también la dimensión inclusión, la dimensión control y la dimensión afecto dependen en un 69.4%, 50.5% y 47.9% de las habilidades blandas.

En esa dirección, Vargas (2020) a través de la tesis de posgrado: “Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores – 2019”, establece:

...como objetivo general, “determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL01 12 San Juan de Miraflores, 2019”. Para abordar utilizó el método hipotético deductivo,

enfoque de investigación cuantitativo, tipo de investigación básica correlacional, nivel de investigación descriptiva, diseño no experimental de corte transversal, tuvo por técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios tipo Likert; la que ayudó a lograr el siguiente resultado: Con un Rho de Spearman igual a 0.405, se tiene una relación positiva media para las habilidades blandas y las relaciones interpersonales; de forma similar los coeficientes de Rho de Spearman de 0.229, 0.222 y 0.371, indican una correlación media entre la comunicación, la inteligencia emocional y el trabajo en equipo con las relaciones interpersonales.

Por su parte Macias (2021), en la tesis de posgrado: “Habilidades Blandas y las Relaciones Interpersonales en los Docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, 2020”, señala:

Por objetivo general, “establecer la relación de las habilidades blandas con las relaciones interpersonales de los docentes”. Para lo cual, hizo uso del tipo de investigación básica de naturaleza cuantitativa, con alcance transversal, diseño de investigación correlacional asociativa, con una población de 40 docentes, tuvo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; logrando el siguiente resultado: a partir del coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.832, donde el P valor de 0.000 es inferior a 0.05, se acepta la hipótesis alternativa, que las habilidades blandas se relación significativamente con las relaciones interpersonales; de forma similar, dado el Rho de Spearman de 0.497 para la variable habilidades blandas y la dimensión habilidades funcionales, éstas se encuentran correlacionadas.

En esa línea de trabajo, se tiene a Cumbay (2022), a través de la tesis de posgrado: “Relaciones interpersonales y habilidades blandas en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador, 2021”, en la que propone:

Por objetivo general, “determinar la relación entre las relaciones interpersonales y las habilidades blandas en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador”. La misma, requirió el uso del método hipotético – deductivo, nivel de investigación descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la población fue igual a la muestra de 70 docentes, tuvo por instrumento dos cuestionarios tipo Likert; la que permitió el siguiente resultado: de acuerdo al coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.560, se tiene una relación significativa entre las relaciones interpersonales y las habilidades blandas; en esa dirección de idea, se tuvo una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la comunicación, dado el coeficiente de Rho de Spearman de 0.508; igualmente, las relaciones interpersonales se relacionan con la inteligencia emocional al percibir un Rho de Spearman igual a 0.487; seguido por la correlación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, como expresión del coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.338.

1.3. Sistema teórico

1.3.1. Habilidades blandas

Según Ortega (2016), la literatura ofrece dos tipos de habilidades: la cognitiva y la no cognitiva; esta última conocida como las habilidades blandas, y ambas están dadas por la capacidad de la persona. Al respecto, Ayrton Senna Institute/UNESCO (s.f.), al referirse a la cognitiva señala que, tiene la capacidad de pensar de manera abstracta y asimilar ideas complejas, interpretar, razonar, reflexionar, en general refleja la aptitud del conocimiento; en tanto las habilidades blandas comprende, el “relacionarse con otros y consigo mismo, comprender y manejar las emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y confrontar situaciones adversas de forma creativa y constructiva" (p. 9).

Por su lado para Soldevilla (2017), las habilidades blandas están determinadas por las “cualidades personales relacionadas con la inteligencia emocional y social. Son aquellas habilidades que se potencian con el trato hacia los demás y que se cultivan a lo largo de la vida a través del contacto con otras personas” (p. 3), no requiere de titulaciones. En tanto, las habilidades duras, requieren de competencias que se acumulan con el conocimiento académico y la experiencia profesional, aquí se cuenta con inteligencia, memoria, idiomas y la lógica.

Las habilidades blandas, para Doyle (2018, citado por Martínez, 2019), es también llamada soft skills, las que comprenden: comunicación efectiva, conocimientos políticos y culturales, escucha efectiva, fomento de confianza, gestión de conflictos, hablar en público, hacer storytelling, leer el lenguaje, liderazgo, motivación, negociación y trabajo en equipo.

Por su parte, para EDUCREA (2019), es “el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras, que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros” (párr. 1).

Las habilidades blandas para Cordero-Clavijo, et al. (2020), también se les conoce como “competencias para el siglo XXI, competencias para la empleabilidad, habilidades genéricas, habilidades socioemocionales, competencias nucleares, habilidades laborales, habilidades relacionales, habilidades transversales o habilidades no cognitivas” (p. 46). El hecho es que hace al recurso humano para trabajar en ambientes diversos, puesto que valora la comunicación, el trabajo en equipo, la responsabilidad, integridad y valores éticos.

De La Ossa (2022) señala, que las habilidades blandas comprende “el conjunto de destrezas, aptitudes o herramientas afectivas que poseen la particularidad de regular el estado emocional del ser humano, son habilidades que ayudan a fomentar, mantener y

procurar relaciones sociales positivas” (p. 2). Es también conocida como las habilidades socioemocionales o habilidades para la vida.

Klaxoon (2023) considera que, “las habilidades blandas operan en la otra cara de la moneda de las habilidades empleables ..., las habilidades blandas son un poco más subjetivas y abstractas” (párr. 11). Siendo las más destacadas: la comunicación eficaz, la disposición de colaboración, la inteligencia emocional, la confianza en la toma de decisiones y la mentalidad de crecimiento.

Por su parte para Dropbox (2023), las habilidades blandas pueden entrelazarse entre sí. Siendo las más importantes: inteligencia emocional, comunicación, trabajo en equipo y respecto, flexibilidad y creatividad, resolución de problemas y pensamiento crítico, liderazgo, organización y gestión del tiempo, motivación y ética laboral. Las que dan por resultado, personas que trabajan bien.

1.3.2. Dimensiones de la variable habilidades blandas

Comunicación

La comunicación dentro de una organización o grupos, en expresión de Robbins & Judge (2009), cumple cuatro funciones: “control, motivación, expresión emocional e información” (p. 351). Para supervisar el comportamiento de los miembros, impulsa a la motivación debido a que aclara a los trabajadores lo que se hace, que tan bien se hace y lo que puede hacerse para mejorar el desempeño, brinda un camino para la expresión emocional de los sentimientos y para satisfacer las expectativas sociales, y proporciona información que los grupos o individuos necesitan.

Al respecto, Chiavenato (2009) refiere que:

La comunicación es la transmisión de información a través de símbolos comunes. Igualmente, la comunicación es entendida como la transferencia de información y de significados entre dos personas, o también es el flujo de información entre dos o más

personas y su comprensión, o la relación entre personas por medio de ideas, hechos, pensamientos, valores y mensajes. “La comunicación es el punto en el cual convergen las personas cuando comparten sentimientos, ideas, prácticas y conocimientos. Así, toda comunicación involucra cuando menos a dos personas: la que envía un mensaje y aquella que lo recibe. (p. 308)

Para Jo Beall (2016, citado por Islachin, 2021), “es la forma de intercambio de ideas, opiniones donde requiere una atenta escucha y comunicarse usando los diferentes recursos (verbal y no verbal) con una serie de intenciones” (p. 17). Entonces, es la forma de intercambiar información mediante el uso de habilidades comunicativas.

Respecto a la comunicación, señala Cordero-Clavijo, et al. (2020), que “es imprescindible que una persona pueda comunicar sus ideas al resto del equipo sin necesidad de aclaraciones. Lo que hace que el trabajo sea más eficiente” (p. 48).

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional, según Robbins & Judge (2009), “es la capacidad que alguien posee para (1) ser consciente de sí mismo (reconocer las emociones propias cuando las experimenta), (2) detectar las emociones de los demás, y (3) manejar claves e información emocionales” (p. 264). Las que poseen estas características son más eficaces en su trabajo.

La inteligencia emocional, para Fragoso (2015), se integra por cuatro dimensiones: el conocimiento de uno mismo (competencia del autoconocimiento emocional), la autorregulación (como la persona maneja su mundo interno), la conciencia social (empatía y conciencia organizacional) y la regulación de relaciones interpersonales (persuasión e influencia sobre otros).

Por su parte para Lavanda et al. (2021), es el estudio de las emociones. La repercusión de las emociones en los individuos, “como el conjunto de habilidades que

contribuyen al buen funcionamiento y al éxito” (p. 15); es por ello se dice que, es la habilidad que permite percibir las propias emociones y la de los demás; cuyos elementos son: autoconciencia emocional, automotivación, empatía y habilidades sociales. En el ámbito laboral, es creadora de ideas y soluciona problemas desde una perspectiva innovadora.

Para Klaxoon (2023), la inteligencia emocional, es el “cómo tú mismo gestionas la forma en que reaccionas emocionalmente al mundo que te rodea” (párr. 22). Que según Goleman comprende cinco facetas: autoconciencia, autorregulación, empatía, habilidades sociales y motivación. Estas, rigen la compostura, la que puede conducir a una mayor satisfacción y rendimiento laboral.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo, según Ander-Egg & Aguilar (2001), está referido al conjunto de personas “con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas a la consecución de los mismos” (p. 13). La que se realiza dentro de una confianza mutua, donde la característica fundamental es la complementariedad para la realización de las tareas y se consideran todos mutuamente responsables. Entonces, entre las condiciones se tiene el trabajo conjunto, una estructura organizativa funcional, un marco de referencia común y asumir que todo tiene un proceso.

Para Hrlog (2022), es necesario que los trabajadores se adecúen a las aptitudes del trabajo colaborativo. Estas aptitudes, son conocidas como las 5 C, la que comprende: la comunicación (necesario contar con las herramientas y canales de comunicación), la coordinación (garantiza la realización de tareas), la complementariedad (respuesta a necesidades concretas), la confianza (transparencia y buen ambiente) y el compromiso (con el trabajo, colegas de trabajo y la entidad).

En el sentido de Dropbox (2023), significa dejar el egoísmo y preocuparse por colaborar, es aquí donde “los jugadores de equipo son abiertos y honestos entre sí, muestran fiabilidad y lealtad en todos los sentidos” (párr. 8). Es el respecto el que se impone en todo sentido, opiniones, responsabilidades, el trabajo.

1.3.3. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales, según Guerra (2015), no solo están referidas a las relaciones amistosas y familiares, ya que en el espacio laboral igualmente está presente al “momento de interactuar con pares, subordinados y jefes; y cada vez es un cuerpo más voluminoso debido a varios estilos de comportamientos de las personas que de alguna u otra forma terminan interactuando entre sí, intercambiando información y conocimiento” (p. 15). Donde la clave para el éxito de las relaciones interpersonales está en el respeto y cultivo de valores.

Sánchez (2002, citado por Guerra, 2015), menciona que existe varios elementos que intervienen en la comunicación interpersonal, entre ellas: la proximidad (cercanía física durante la jornada), similitud de actitudes (comparten puntos de vista) y empatía (capacidad de asimilar el sentir de otras personas). Son factores que contribuyen al orden institucional.

Por su parte Schutz (1992, citado por Lazo, 2019), llegó a traslucir tres necesidades interpersonales: “la necesidad que siente el individuo de ser incluido; al igual que llevar el control de esta, y que estos puedan desarrollar un afecto hacia él” (p. 14). Asimismo, considera que las relaciones interpersonales son los esfuerzos llevados a cabo y ejercidos por los individuos para relacionarse con sus semejantes, y ejercer ser parte de este, y que a su vez puede realizar actividades que lo involucren con su integración común. En esta dirección, se pueden identificar pasos secuenciales en los que las actividades pueden conducir a la inclusión y, cuando se ejecutan estos pasos, se establecen controles que efectivamente producirán un efecto.

Beiza (2012, citado por Olórtégui, 2018), considera como dimensiones de las realaciones interpersonales, las relaciones humanas y las relaciones laborales. La primera, son interrelaciones dentro de la organización, la que cubre los siguientes aspectos: actitudes, empatía, comunicación, emociones; en tanto, las relaciones laborales, se da de dos maneras, el individual, en la que el trato es entre dos personas; mientras que el segundo, se da entre el colectivo de trabajadores y el superior.

Las relaciones interpersonales, para Apodaca (2019), “es una asociación o conocimiento fuerte o cercano entre dos o más personas que puede durar desde un breve período de tiempo hasta uno continuo” (párr. 4). La que se presenta en cualquier contexto o situación, se extiende de la familia a los amigos, a los vecinos, a los compañeros de trabajo, entre otras. Las mismas que se mantienen, a través de los siguientes aspectos: ser abierto, mostrar empatía, ser respetuoso, estar disponible, establecer límites, ser un buen oyente, externalizar desacuerdos y ser agradecido.

Por su parte, Salazar (2018, citado por Cruz, 2022), hace conocer “un modelo de tres dimensiones: inclusión, control y afecto” (p. 17), la que tiene por base la teoría de Schutz, conocida como la teoría de la orientación de las relaciones interpersonales.

Castro (2023) considera “a las relaciones interpersonales, como la interacción recíproca entre dos o más personas, y considera como los tipos más habituales: las relaciones íntimas o afectiva, relaciones familiares, relaciones superficiales, relaciones circunstanciales y relaciones de rivalidad”.

1.3.4. Dimensiones de la variable relaciones interpersonales

Inclusión

La inclusión, según Giraldo, et al. (2006), de acuerdo a las necesidades interpersonales, “implica la necesidad de mantener relaciones satisfactorias para involucrarse

con los demás; se refiere en general a las asociaciones positivas o negativas con los otros” (p. 34).

Schutz (1992, citado por Lazo, 2019), la “necesidad de ser incluido es una experiencia por la que pasa cada sujeto cuando se integra en un nuevo grupo social. Cuando se adentra a un grupo nuevo siempre surgirán interrogantes si se ha entrado a un grupo adecuado” (p. 14). Una vez adentro debe establecer confianza, para de esa manera sentir la inclusión dentro del grupo; entonces, el agradarle es la base social para la conexión.

Para Bueno & Castanedo (2018), vista desde las necesidades interpersonales:

La inclusión esta referida a la necesidad de estar incluido entre o vinculado con los otros, la identificación de aprecio, amabilidad, amistad, cordialidad, estima y prestigio. La inclusión, como el control y el afecto, pueden ser expresadas como conducta que se expresa a los demás y/o deseada —conducta que se desea recibir de los demás en una circunstancia determinada.

Control

El control, en expresión de Soto (2016), son procesos interpersonales de:

Toma de decisiones. La necesidad de ser reconocido por el otro como competente y “responsable y también el espacio en el que se expresa el respeto por la otra persona. Esta necesidad abarcaría el tener poder, dominar a otros... que se exterioriza a través de la conducta del individuo frente a los otros” (p. 4).

Para Schutz (1992, citado por Lazo, 2019), el control está asociada a la responsabilidad como valor, de ahí que “se refiere a las responsabilidades que se impone cada sujeto y, por ello, han de manejar cada aspecto de las actividades correspondientes. Es porque se siente en la obligación de estructurar las actividades para los objetivos asignados” (p. 15).

De ahí que Vaughn & Nowicki (1999), se refieren a la responsabilidad social de la persona, “como obligación que tiene cada persona con la sociedad, entonces la persona debe asumir con mucho cuidado, pues depende de ello el resultado, sea esto negativo o positivo, quiere decir, que aquí esta presente el autocontrol”.

El control, para Bueno & Castanedo (2018):

Esta referido a procesos interpersonales que se expresan en la toma de decisiones, en imponer y ejercer poder y autoridad sobre los demás. La persona sumisa, dependiente y complaciente desea ser controlada, no expresa necesidad de controlar; la persona dominante expresa necesidad de controlar y no desea ser controlada. (p. 266)

Afecto

Con Schutz (1992, citado por Lazo, 2019), el afecto comprende, “que el individuo busca ser valorizado por el entorno donde trabaja y convive de acuerdo con lo que vale, tanto por lo que puede aportar, como por su calidad de persona, de ello proviene el respeto que te den las personas y su estimación” (p. 16).

En tanto, el afecto, según Bueno & Castanedo (2018), corresponde a “los sentimientos íntimos, personales y emocionales, que se intercambian con otras personas; las relaciones interpersonales de amor pertenecen a esta categoría. La persona con una alta necesidad de afecto intenta establecer relaciones afectivas cercanas con los otros” (p. 266).

Al respecto, expresa Salazar (2018, citado por Cruz, 2022), “es un sentimiento en distintas modalidades y en diversos grados, con las cuales se demuestra aprecio, respeto o estimación” (p. 8)

Para Castro (2023), el afecto es aquella relación que identifica una conexión profunda con la otra parte, las permanecen estables en el tiempo, donde la confianza es fundamental, porque constituye parte de ellas, debido a que aportan bienestar, emociones y satisfacciones, además de la protección. La que se caracteriza por la relación de amistad.

1.4. Marco conceptual

1.4.1. *Habilidades blandas*

Según Soldevilla (2017):

Las habilidades blandas están determinadas por las cualidades personales que se potencian con el trato hacia los demás y que se cultivan a lo largo de la vida a través del contacto con otras personas, que están dadas entre otros componentes por la comunicación, la inteligencia emocional y el trabajo en equipo, las que se entrelazan entre sí y la que da por resultado personas que trabajan bien.

1.4.2. *Relaciones interpersonales*

Según Schutz (1992):

Son el conjunto de esfuerzos ejercidos por los individuos para relacionarse con un conjunto de personas, para poder ser parte de él, y que a su vez pueden ejecutar actividades que lo ayuden con su integración. En esa dirección pueden identificarse como fases, las actividades que llevan a la inclusión, al igual que llevar la supervisión de esta, y que estos puedan desarrollar un afecto hacia él.

1.4.3. *Docente*

Persona que de forma profesional se dedica a la transmisión de enseñanza a sus alumnos, brindando métodos de aprendizaje y debe contar con cualidades personales, cualidades culturales y ser un verdadero instructor. (Editorial Etecé, 2021)

1.4.4. *Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón”*

A través del Decreto de Urgencia N°004-2009, se creó el Programa Nacional de Recuperación de las Instituciones Educativas Públicas Emblemáticas y Centenarias, con la cual se le otorga el nombre de IEPE “San Ramón”.

Capítulo II

Materiales Y Métodos

2.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo. La Universidad Veracruzana (2018) señala que, la investigación aplicada comprende la aplicación de los conocimientos adquiridos, “se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última ya que toda investigación aplicada requiere de un marco teórico” (p. 1). Que, en el presente caso, el marco teórico esta referido principalmente a las variables en estudio.

Nivel. Al describir los hechos ocurridos con las variables y dimensiones a través de tablas y figuras, estamos con el nivel de estudio descriptivo. Mientras que, al medir las dos variables, así como las dimensiones de la variable habilidades blandas con la variable relaciones interpersonales, nos encontramos en el nivel correlacional.

2.2. Población y muestra

Población. Por Resolución Directoral N°052-2018-ME-DRE-UGEH/IEP-SR-DIR (IEPE San Ramón), se aprueba el proyecto educativo institucional (PEI), en la cual hace conocer la cantidad de docentes que trabajan en la IEPE “San Ramón”; la que es como sigue:

Nivel Educativo	Cantidad de Docentes
Inicial	5
Primaria	40
Secundaria	57
Total	102

Criterio de exclusión:

- Docentes con licencia : 3
- Docentes que no quisieron participar : 5

Muestra. Está constituida por 94 docentes

Muestreo. No probabilístico – por conveniencia

2.3. Fuentes de información

Primaria. El acopio de información se llevó a cabo en la misma IEPE “San Ramón”, para lo cual, se contó con dos instrumentos tipo Likert, una para cada variable. La variable habilidades blandas tiene como base lo establecido por Vargas (2020); en tanto, para la variable relaciones interpersonales, se tiene por referencia a Lazo (2019). Las que fueron adaptadas a las circunstancias de la presente investigación.

Secundaria. Bibliografía

2.4. Diseño de investigación

Se basa en hechos que ya ocurrieron (Dzul, 2018), por consiguiente, corresponde al diseño no experimental, y al acopiar la información en un solo momento, corresponde al diseño transversal; mientras al procesar la información teniendo en cuenta la prueba de hipótesis corresponde al diseño correlacional, la que tiene la siguiente estructura

Se mide y se describe la asociación: $X - Y$

Se mide y se describe la asociación: $X_i - Y$

Donde.

X = Variable uno – habilidades blandas

Y = Variable dos – relaciones interpersonales

X_i = Dimensiones de la variable uno

2.5. Tipo y nivel de investigación

a. Técnicas:

Encuesta

Análisis bibliográfico

b. Instrumentos:

Cuestionario

Fichas

2.6. Consideraciones en la interpretación de resultados

Según Evans (2021) “para la materialización de la investigación se requirió de la estadística descriptiva e inferencial. El primero, dado por las tablas de frecuencia y figuras; en tanto el segundo, por la comprobación de hipótesis”.

Coefficiente r: interpretación

Rango	Correlación
“0.00– 0.19	Muy débil
0.20 – 0.39	Débil
0.40 – 0.59	Moderada
0.60 – 0.79	Fuerte
0.80 – 1.00	Muy fuerte”

2.7. Operacionalización de variables y dimensiones

Operacionalización de la variable uno (X): Habilidades blandas

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
X: Habilidades blandas	Según Soldevilla (2019):			
	Las habilidades blandas están determinadas por las cualidades personales que se potencian con el trato hacia los demás y que se cultivan a lo largo de la vida a través del contacto con otras personas, que están dadas entre otros componentes por la comunicación, la inteligencia emocional y el trabajo en equipo, las que se entrelazan entre sí y la que da por resultado personas que trabajan bien.	Comunicación	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala tipo Likert
		Inteligencia emocional	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre
		Trabajo en equipo	20, 21, 2, 23, 24, 25, 26, 27	5) Siempre

Operacionalización de la variable dos (Y): Relaciones interpersonales

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Y: Relaciones interpersonales	Son el conjunto de esfuerzos ejercidos por los individuos para relacionarse con un conjunto de personas, para poder ser parte de él, y que a su vez pueden ejecutar actividades que lo ayuden con su integración. (Schutz, 2018)	Inclusión	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	Escala tipo Likert 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
		Control	13, 14, 15, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	
		Afecto	28, 29, 30, 31, 32, 33	

Capítulo III

Resultados

3.1. Resultados a nivel descriptivo

Los datos se procesaron a partir de los instrumentos, que luego fueron analizados a nivel descriptivo, la que se muestra en tablas y figuras.

3.1.1. Aspectos generales a nivel de sexo

En la tabla 1, se exhibe la asignación de la data como resultado de aspectos generales según sexo en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, las que se encuentran registradas mediante la estadística descriptiva.

Tabla 1

Asignación de la data como resultado de aspectos generales según sexo de docentes.

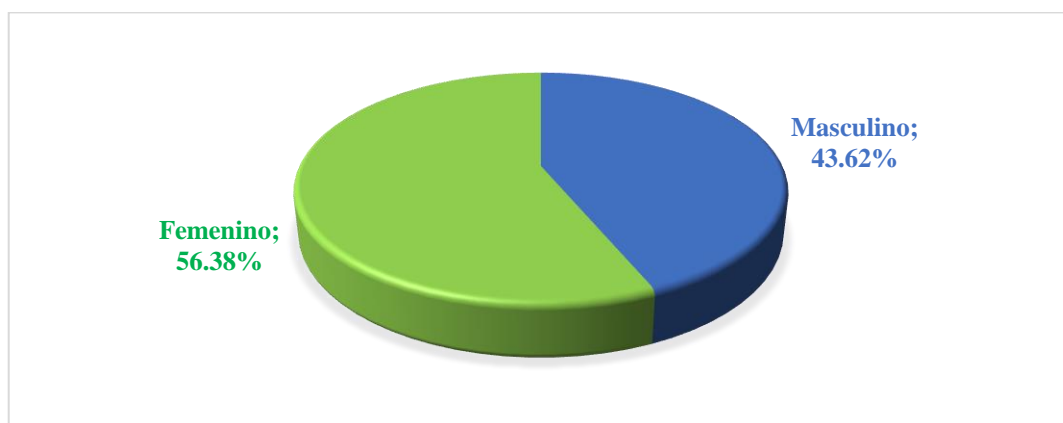
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Masculino	41	43.62%
Femenino	53	56.38%
Total	94	100%

Nota: Instrumento de medición

La tabla y figura 1, muestran que del 100% (94) de encuestados, el 56.38% (53) pertenecen al género femenino; mientras que el 43.62% (41) de los encuestados son del género masculino. Quiere decir que la mayor parte de docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho pertenecen al sexo femenino.

Figura 1

Asignación de la data como resultado de aspectos generales según sexo de docentes



Nota: Instrumento de medición

3.1.2. Aspectos generales según nivel educativo

En la tabla 2, se exhibe la asignación de la data como resultado de aspectos generales según nivel educativo en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, las que se encuentran registradas mediante la estadística descriptiva.

Tabla 2

Asignación de la data como resultado de aspectos generales según nivel educativo de docentes.

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Secundaria	0	0.00%
Superior	94	100.00%
Total	94	100%

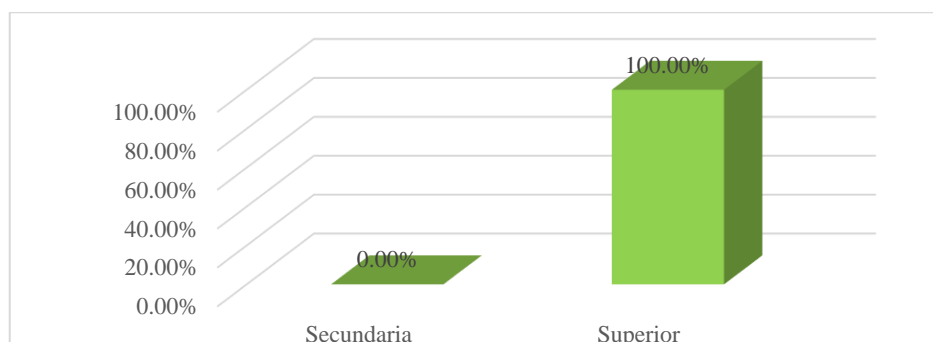
Nota: Instrumento de medición

La tabla y figura 2, muestran que del 100% (94) de encuestados, el 100% (94) de los colaboradores tienen el nivel estudios superior; por tal circunstancia, ninguno tiene el nivel

de estudios secundarios en la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho.

Figura 2

Asignación de la data como resultado de aspectos generales según nivel educativo de docentes



Nota: Instrumento de medición

3.1.3. Aspectos generales según condición laboral

En la tabla 3, se exhibe la asignación de la data como resultado de aspectos generales según condición laboral de los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, las que se encuentran registradas a través de la estadística descriptiva.

Tabla 3

Asignación de la data como resultado de aspectos generales según condición laboral de los docentes

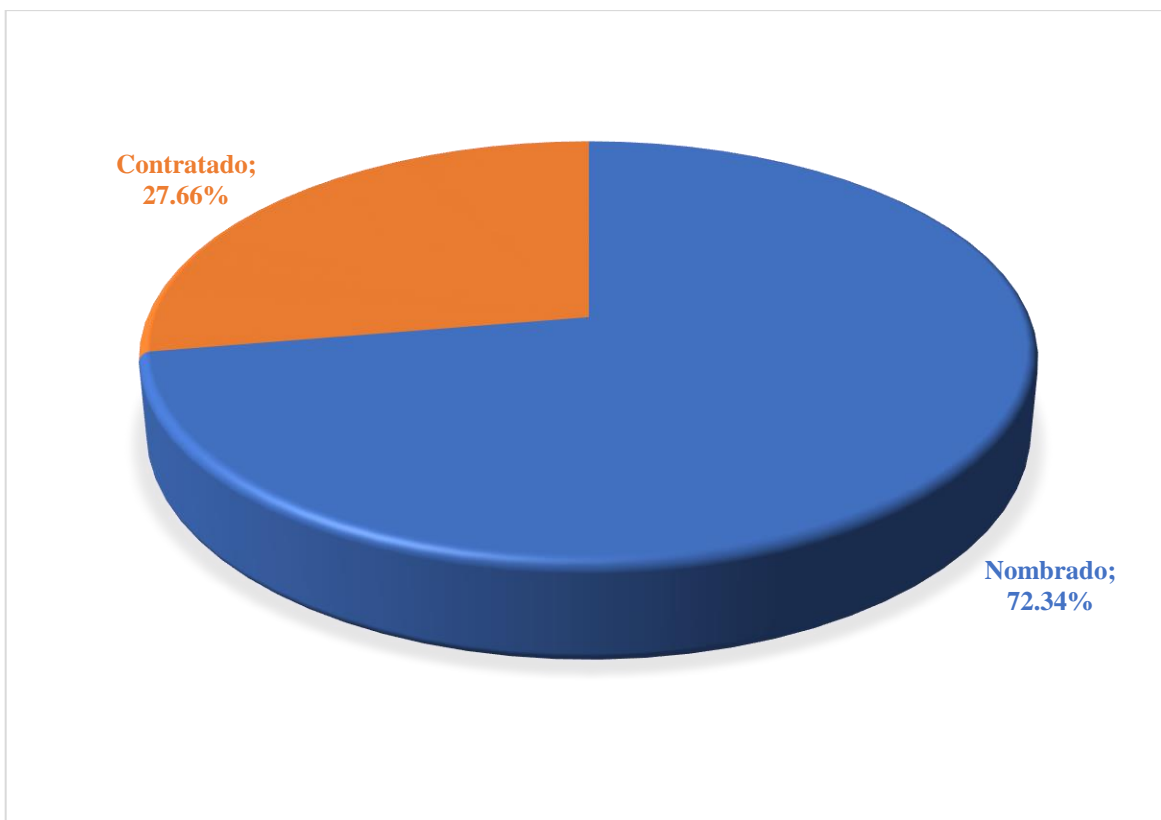
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Nombrado	68	72.34%
Contratado	26	27.66%
Total	94	100%

Nota: Instrumento de medición

La tabla y figura 3, muestran que del 100% (94) de encuestados, el 72.34% (68) de los colaboradores se encuentran en la condición nombrados; en tanto el diferencial que representa el 27.66% (26) son contratados en la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho. Es así como cerca de las dos terceras partes de docentes son nombrados.

Figura 3

Asignación de la data como resultado de aspectos generales según condición laboral de docentes



Nota: Instrumento de medición

3.1.4. Habilidades blandas

En la tabla 4, se exhibe la asignación de la data como resultado de la variable habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, las cuales se encuentra registradas mediante la estadística descriptiva.

Tabla 4

Asignación de la data como resultado de la variable habilidades blandas

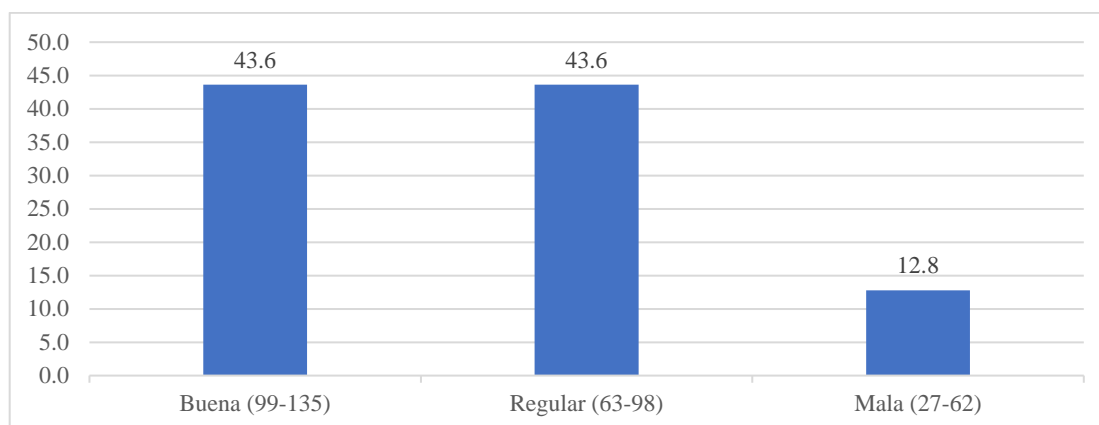
	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Buena (99-135)	41	43.6
	Regular (63-98)	41	43.6
	Mala (27-62)	12	12.8
	Total	94	100.0

Nota: Instrumento de medición

En la tabla y figura 4, se muestran la asignación de la data como resultado de la variable habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, en la que del 100% (94) encuestados, el 43.6% (41) consideran que las habilidades blandas son buenas, mientras que el 43.6% (41) considera que es regular, en tanto una fracción menor del 12.8% (12) de los docentes consideran que es mala. Es así como un segmento considerable de docentes refiere que las habilidades blandas son buenas como resultado principalmente de la comunicación y el trabajo en equipo

Figura 4

Asignación de la data como resultado de la variable habilidades blandas



Nota: Instrumento de medición

3.1.5. Comunicación

En la tabla 5, se exhibe la asignación de la data como resultado de la dimensión comunicación en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, las cuales se encuentran registrada mediante la estadística descriptiva.

Tabla 5

Asignación de la data como resultado de la dimensión comunicación

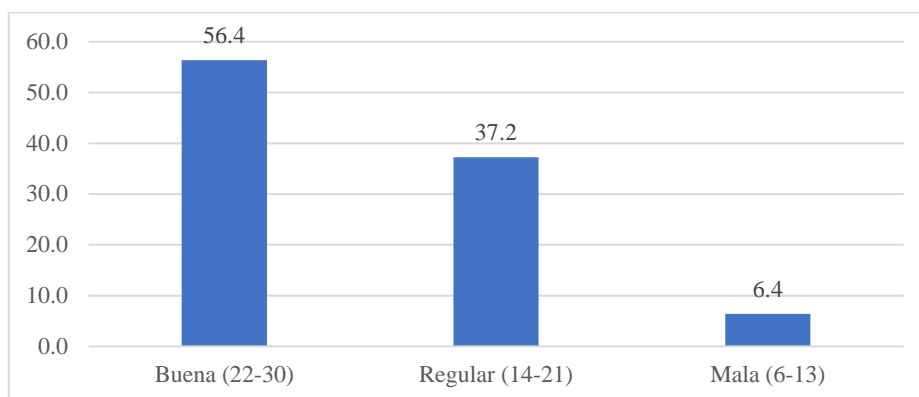
	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Buena (22-30)	53	56.4
	Regular (14-21)	35	37.2
	Mala (6-13)	6	6.4
	Total	94	100.0

Nota: Instrumento de medición

En la tabla y figura 5, se muestran la asignación de la data como resultado de la dimensión comunicación en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, en la que del 100% (94) encuestados, el 56.4% (53) consideran que la comunicación es buena, mientras que el 37.2% (35) refiere que es regular; mientras que el 6.4% (6) de los docentes consideran que es mala. Quiere decir que la mayor parte de los docentes opinan que la comunicación es buena, en razón que en libertad expresan sus emociones a sus colegas y oportunamente transmiten sus ideas a los directivos.

Figura 5

Asignación de la data como resultado de la dimensión comunicación



Nota: Instrumento de medición

3.1.6. Inteligencia emocional

En la tabla 6, se exhibe la asignación de la data como resultado de la dimensión inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, las cuales se encuentran registradas de acuerdo a la estadística descriptiva.

Tabla 6

Asignación de la data como resultado de la dimensión inteligencia emocional

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Buena (47-65)	41	43.6
	Regular (30-46)	41	43.6
	Mala (13-29)	12	12.8
	Total	94	100.0

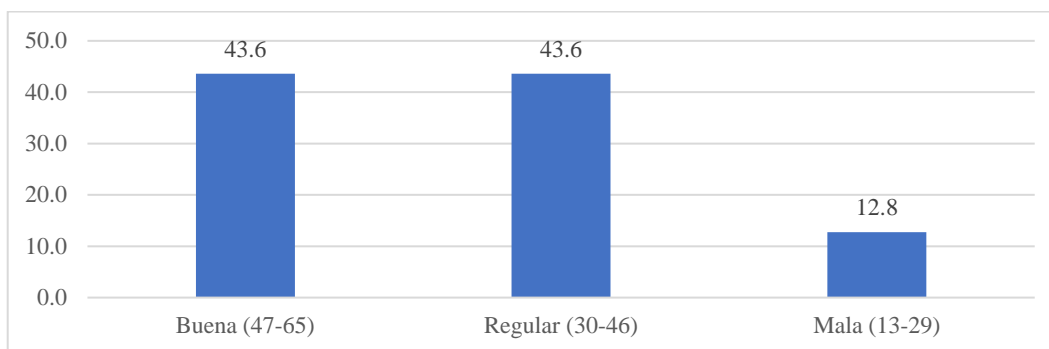
Nota: Instrumento de medición

En la tabla y figura 6, se muestran la asignación de la data como resultado de la dimensión inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, en la que del 100% (94) colaboradores, el 43.6%

(41) consideran que la inteligencia emocional es buena, seguido del 43.6% (41) que considera que es regular; mientras que una fracción del 12.8% (12) de los docentes consideran que es mala. Entonces, una fracción representativa de docentes manifiestan que la inteligencia emocional es buena, debido a que conduce a aceptar las críticas de los colegas, aunque no esté de acuerdo con ellas, y permite reflexionar sobre las conductas y decisiones.

Figura 6

Asignación de la data como resultado de la dimensión inteligencia emocional



Nota: Instrumento de medición

3.1.7. Trabajo en equipo

En la tabla 7, se exhibe la asignación de la data como resultado de la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, las que se encuentran registrada mediante la estadística descriptiva.

Tabla 7

Asignación de la data como resultado de la dimensión trabajo en equipo

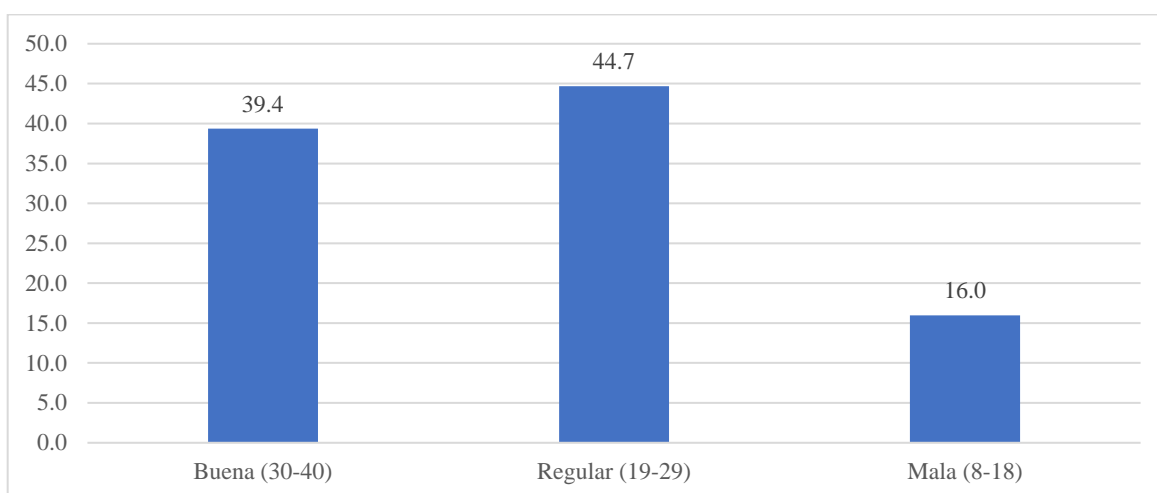
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Buena (30-40)	37	39.4
Regular (19-29)	42	44.7
Válido Mala (8-18)	15	16.0
Total	94	100.0

Nota: Instrumento de medición

En la tabla y figura 7, se muestran la asignación de la data como resultado de la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, en la que del 100% (94) encuestados, el 44.7% (42) consideran que la trabajo en equipo es regular, mientras que el 39.4% (37) refiere que es buena, por otro lado, el 16% (15) de los docentes consideran que es mala. Es así, que una fracción representativa de docentes reflexiona en el sentido que el trabajo en equipo es regular, como resultado que se siente identificado (a) con su grupo de trabajo, así como que cree que su participación en las actividades institucionales es importante.

Figura 7

Asignación de la data como resultado de la dimensión trabajo en equipo



Nota: Instrumento de medición

3.1.8. Relaciones interpersonales

En la tabla 8, se exhibe la asignación de la data como resultado de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, las que se encuentran registradas de acuerdo con la estadística descriptiva.

Tabla 8

Asignación de la data como resultado de la variable relaciones interpersonales

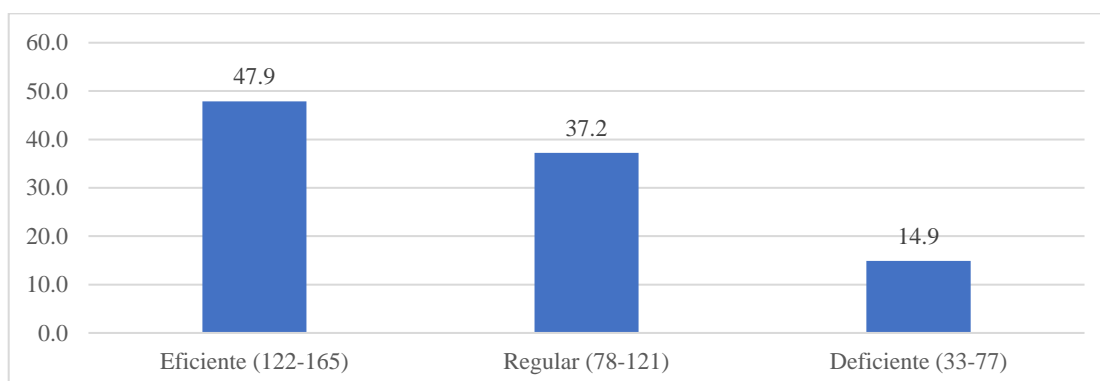
	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente (122-165)	45	47.9
	Regular (78-121)	35	37.2
	Deficiente (33-77)	14	14.9
	Total	94	100.0

Nota: Instrumento de medición

En la tabla y figura 8, se muestran la asignación de la data como resultado de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, en la que del 100% (94) colaboradores, el 47.9% (45) considera que las relaciones interpersonales son eficientes, mientras que el 37.2% (35) refiere que es regular, una fracción menor del 14.9% (14) de los docentes consideran que es deficiente. En el que destaca, en opinión representativa de los docentes que las relaciones interpersonales son eficientes en orden de importancia debido a la dimensión inclusión, dimensión control y dimensión afecto

Figura 8

Asignación de la data como resultado de la variable relaciones interpersonales



Nota: Instrumento de medición

3.1.9. Inclusión

En la tabla 9, se exhibe la asignación de la data como resultado de la dimensión inclusión en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, las que se encuentran registradas mediante la estadística descriptiva.

Tabla 9

Asignación de la data como resultado de la dimensión inclusión

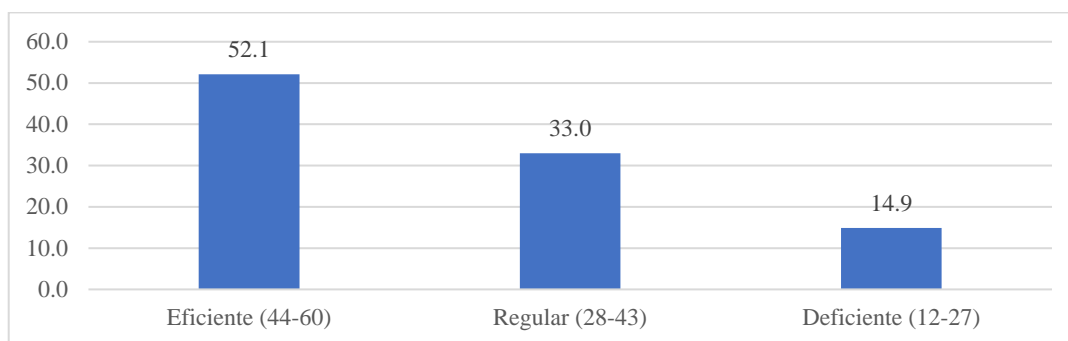
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente (44-60)	49	52.1
	Regular (28-43)	31	33.0
	Deficiente (12-27)	14	14.9
	Total	94	100.0

Nota: Instrumento de medición

En la tabla y figura 9, se muestran la asignación de la data como resultado de la dimensión inclusión en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, la cual muestra que del 100% (94) colaboradores, el 52.1% (49) consideran que la dimensión inclusión es eficiente, mientras que el 33% (31) refiere que es regular, en tanto el 14.9% (14) opina que es deficiente. Es así como en opinión mayoritaria de los docentes la inclusión es eficiente, debido a que los docentes se sienten aceptados en la institución, y además que conversan constantemente de manera positiva sobre el trabajo que llevan a cabo.

Figura 9

Asignación de la data como resultado de la dimensión inclusión



Nota: Instrumento de medición

3.1.10. Control

En la tabla 10, se exhibe la asignación de la data como resultado de la dimensión control en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, la que se encuentra registrada mediante la estadística descriptiva.

Tabla 10

Asignación de la data como resultado de la dimensión control

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente (55-75)	48	51.1
	Regular (35-54)	32	34.0
	Deficiente (15-34)	14	14.9
	Total	94	100.0

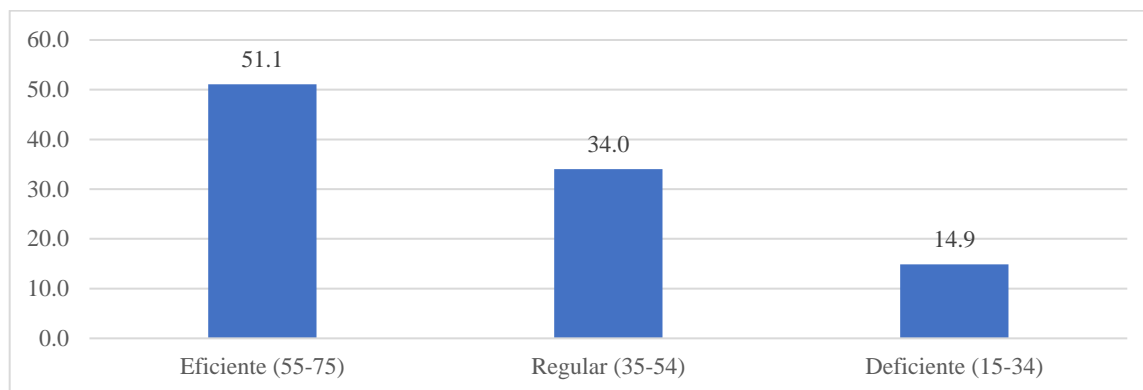
Nota: Instrumento de medición

En la tabla y figura 10, se tiene la asignación de la data como resultado de la dimensión control en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, mostrándose que del 100% (94) colaboradores el 51.1% (48) opina que la dimensión control es eficiente, seguido por un 34% (32) que señala que es regular, mientras que el 14.9% (14) de los docentes consideran que es deficiente. Circunstancia en la que resalta en opinión mayoritaria de docentes que el control es eficiente, debido a que el

comportamiento del director ha influenciado positivamente en el desempeño docente, y los mismos docentes perciben que hay una influencia positiva por parte de los colegas de trabajo.

Figura 10

Asignación de la data como resultado de la dimensión control



Nota: Instrumento de medición

3.1.11. Afecto

En la tabla 11, se exhibe la asignación de la data como resultado de la dimensión afecto en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, las que se registran teniendo en cuenta la estadística descriptiva.

Tabla 11

Asignación de la data como resultado de la dimensión afecto

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Eficiente (22-30)	44	46.8
	Regular (14-21)	38	40.4
	Deficiente (6-13)	12	12.8
	Total	94	100.0

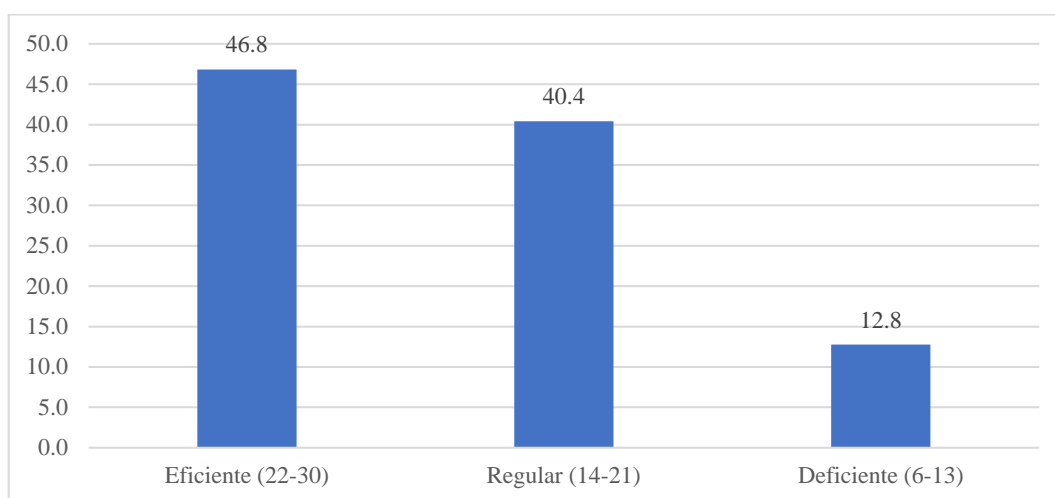
Nota: Instrumento de medición

En la figura 11, muestra la asignación de la data como resultado de la dimensión afecto en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, en la que del 100% (94) encuestados, el 46.8% (44) consideran que la dimensión

afecto es eficiente, mientras que el 40.4% (38) refiere que es regular; por otro lado, el 12.8% (12) de los docentes consideran que es deficiente. Es así como una fracción representativa de docentes refieren que el afecto es eficiente, en razón que el docente mantiene una buena estima con personas su entorno laboral, y es consciente que esta comportamiento favorece el progreso de la institución.

Figura 11

Asignación de la data como resultado de la dimensión afecto



Nota: Instrumento de medición

3.2. Resultados a nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

En expresión de Droppelmann (2018), a la existencia de más de 50 valores en la investigación, sugiere “usar el método Kolmogorov-Smirnov para la prueba de normalidad. Cuando el valor de p es mayor o igual a 0.05, existe normalidad; cuando es menor, la distribución no es normal”.

En este caso, la distribución de los resultados de la prueba es no normal con un nivel de significancia de 0,002 para la variable habilidades blandas y 0,003 para la variable relaciones interpersonales. Como resultado, al contar con variables ordinales, se utiliza el estadístico Tau b Kendall para verificar las hipótesis.

Tabla 12*Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra*

		Habilidades blandas	Relaciones interpersonales
	N	94	94
Parámetros normales	Media	93.6489	115.9043
	Desv. Desviación	24.55265	33.61645
	Máximas diferencias extremas	Absoluto Positivo Negativo	0.087 0.087 -0.072
Estadístico de prueba		0.087	0.076
Sig. asintótica(bilateral)		,002	,003

3.2.2. Contrastación de hipótesis**Hipótesis general.**

Las habilidades blandas se relacionan directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Planeamiento:

Ho: Las habilidades blandas se relacionan inversamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Ha: Las habilidades blandas se relacionan directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Regla de decisión:

Si el p valor es mayor a 0.05 (p valor >0.05) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 (p valor <0.05) se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

La referida regla de decisión también es útil para probar las hipótesis específicas a), b) y c))

Tabla 13

Las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales

			Habilidades blandas	Relaciones interpersonales
Tau_b de Kendall	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1.000	0.856
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	94	94
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0.856	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	94	94

La consecuencia del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.856, es que expone un grado de correlación muy fuerte (rango entre 0.80 – 1.00), entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales, con un p valor de 0.000 (p<0.05). La que sugiere, cuando mejora las habilidades blandas, de igual manera mejora las relaciones interpersonales; por lo que, se acepta la hipótesis alternativa, que concibe de la siguiente manera: Las habilidades blandas se relacionan directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho.

Hipótesis específica a)

La comunicación se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Planeamiento:

Ho: La comunicación se relaciona inversamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Ha: La comunicación se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Tabla 14

La comunicación se relaciona con las relaciones interpersonales

		Comunicación	Relaciones interpersonales
Tau_b de Kendall	comunicación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
	N		94
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0.828
Sig. (bilateral)		0.000	
N		94	

El resultado del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es equivalente a 0.828, por lo que al encontrarse en el rango entre 0.80 – 1.00, señala un nivel de correlación muy fuerte entre la comunicación y las relaciones interpersonales, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En esa dirección, se aprecia a mayor perfeccionamiento de la comunicación, le

corresponde por resultado una mejora de las relaciones interpersonales; en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, que expresa: La comunicación se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho.

Hipótesis específica b)

La inteligencia emocional se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Planeamiento:

Ho: La inteligencia emocional se relaciona inversamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Ha: La inteligencia emocional se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Tabla 15

La inteligencia emocional se relaciona con las relaciones interpersonales

		Inteligencia emocional	Relaciones interpersonales
Tau_b de Kendall	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.850
		N	0.000
			94
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0.850
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.000
			94

La consecuencia del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.850, al encontrarse en el rango entre 0.80 – 1.00, expresa la presencia de un nivel de correlación muy fuerte entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). La que trae consigo, a mayor práctica de la inteligencia emocional, corresponde por resultado una mejora de las relaciones interpersonales; consiguientemente se acepta la hipótesis alternativa, que refiere: La inteligencia emocional se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho.

Hipótesis específica c)

El trabajo en equipo se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Planeamiento:

Ho: El trabajo en equipo se relaciona inversamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023.

Ha: El trabajo en equipo se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

Tabla 16

El trabajo en equipo se relaciona con las relaciones interpersonales

			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales
Tau_b		Coeficiente de correlación	1.000	0.823
de	trabajo en equipo	Sig. (bilateral)		0.000
Kendall		N	94	94

		Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales
	Coefficiente de correlación	0.823	1.000
Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	94	94

El resultado del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es equivalente a 0.823, por lo que al encontrarse en el rango entre 0.80 – 1.00, precisa un nivel de correlación muy fuerte entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). La que se concibe, a una mejora del trabajo en equipo, le corresponde por resultado una mejora de las relaciones interpersonales; en tal circunstancia, se acepta la hipótesis alternativa, que expresa: El trabajo en equipo se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho.

Capítulo IV

Discusión

4.1. Discusión

“Las habilidades blandas están determinadas por las cualidades personales que se potencian con el trato hacia los demás, que están dadas entre otros componentes por la comunicación, la inteligencia emocional y el trabajo en equipo”. (Soldevilla, 2017; Doyle, 2018; Martínez, 2019).

Según Schutz (2018):

En tanto, las relaciones interpersonales son aquellos esfuerzos ejercidos por los individuos para relacionarse con un grupo, para poder ser parte de él. Por lo que se puede identificar como fases, las acciones que llevan a la inclusión, al igual que llevar el control de esta, y que estos puedan desarrollar un afecto hacia él.

En esa dirección, las habilidades blandas se relacionan directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es equivalente a 0.856, la que proporciona un nivel de correlación muy fuerte; además de ello, la comunicación se relaciona directamente con las relaciones interpersonales, pues para ello el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es equivalente a 0.828, la que refiere una asociación muy fuerte.

De forma similar, la inteligencia emocional se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, debido al coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.850, la que muestra un nivel de correlación muy fuerte; asimismo, el trabajo en equipo se relaciona directamente con las relaciones interpersonales, pues el coeficiente de

correlación de Tau_b de Kendall es equivalente a 0.823, la misma que refiere un nivel de correlación muy fuerte.

El cual guarda relación con los resultados arribados por Cevallos & Sánchez (2015), en la tesis de maestría en el Ecuador, quienes lograron el resultado que el cambio actitudinal de los docentes está relacionado con la jornada de trabajo, así como la acumulación de actividades administrativas y el ingreso de nuevos colegas de trabajo; ante lo cual, propone la elaboración de código deontológico.

En ese horizonte de resultados, Pinos (2022) enuncia:

Al referirse a habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los docentes de una Institución Educativa Santo Domingo – Ecuador, logró el siguiente resultado: de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.727, las habilidades blandas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales; de forma similar, las dimensiones comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo, poseen una relación significativa con las relaciones interpersonales, toda vez que se cuenta con los coeficientes de Pearson igual a 0.365, 0.681 y 0.393, con $p < 0.001$.

Mientras tanto, Cruz (2022):

Al enmarcarse en las habilidades blandas para mejorar las relaciones interpersonales en adultos con discapacidades de una institución en Guayaquil – Ecuador, logró el siguiente resultados: la propuesta comprende en abordar las habilidades, tales como actitudes personales, establecimiento de conversaciones con personas nuevas, relación con los colegas de trabajo, desenvolvimiento y trabajo grupal, interrelaciones con personas nuevas, permitir opiniones; a fin de fomentar iniciativa, creara un sinergia grupal, fortalecer su autoconfianza, establecer compromisos, aprovechar la diversidad, entre otras.

Por su parte Lazo (2019):

Abordar sobre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. 1245 José Carlos Mariátegui, Huaycán, a través del Rho de Spearman igual a 0.729, indica una relación positiva muy alta entre las variables comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los docentes; de forma similar, entre la comunicación asertiva y la dimensión inclusión, dado el Rho de Spearman equivalente a 0.732.

En esa línea de idea, De La Cruz (2020):

Hablar sobre las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho, logró el siguiente resultado: que las habilidades blandas inciden en las relaciones interpersonales, es así que las relaciones interpersonales de docentes dependen en un 69.4% de las habilidades blandas; así como también la dimensión inclusión, la dimensión control y la dimensión afecto dependen en un 69.4%, 50.5% y 47.9% de las habilidades blandas.

En esa dirección, Vargas (2020):

Cuando estudia las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores, al final concibe a través del Rho de Spearman igual a 0.405, una relación positiva media entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales; de forma similar los coeficientes de Rho de Spearman de 0.229, 0.222 y 0.371, indican una correlación media entre la comunicación, la inteligencia emocional y el trabajo en equipo con las relaciones interpersonales.

En esa línea de trabajo, se tiene a Cumbay (2022):

Cuando trata sobre las Relaciones interpersonales y habilidades blandas en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador,

2021, quien logró por resultado, un coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.560, que expresa una relación significativa entre las relaciones interpersonales y las habilidades blandas; en esa dirección de idea, se tuvo una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la comunicación, dado el coeficiente de Rho de Spearman de 0.508; igualmente, las relaciones interpersonales se relacionan con la inteligencia emocional al percibir un Rho de Spearman igual a 0.487; seguido por la relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, como expresión del coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.338.

Conclusiones

Conclusión general

Las habilidades blandas se relacionan directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.856, la que refiere un grado de correlación muy fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Por lo tanto, se aprecia que cuando mejora las habilidades blandas, dará por resultado una mejora de las relaciones interpersonales.

Conclusiones específicas

- a) La comunicación se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, pues el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es equivalente a 0.828, la que señala un grado de correlación muy fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Por lo tanto, a una mejor comunicación le corresponde por resultado una mejora de las relaciones interpersonales.
- b) La inteligencia emocional se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, pues el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall al ser igual a 0.850, muestra la presencia de un grado de correlación muy fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En esa dirección se aprecia que cuando mejora la inteligencia emocional se tiene por resultado una mejora de las relaciones interpersonales.
- c) El trabajo en equipo se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023, pues el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.823, la que refiere un grado de asociación muy fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Por lo

tanto, se aprecia que cuando mejora el trabajo en equipo se tiene por resultado una mejora de las relaciones interpersonales.

Recomendaciones

- a) En la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, se debe dar mayor importancia a la inteligencia emocional a fin de fortalecer las habilidades blandas y mejorar la relación con las relaciones interpersonales.
- b) En la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, se debe dar mayor importancia al afecto a fin de contribuir a mejores relaciones interzonales y mejorar la relación con las habilidades blandas.
- c) En la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, se debe fortalecer las habilidades blandas a través de capacitaciones en la intención de mejorar el servicio a los usuarios y así fortalecer las relaciones interpersonales.
- d) En la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, se debe mejorar el control haciendo conocer los motivos en la intención de mejorar las relaciones interpersonales.

Referencias Bibliográficas

- Ander-Egg, E., & Aguilar, M. J. (2001). *Trabajo en equipo*, Editorial Progreso S.A. de C.V.
Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Vargas_PYC.pdf
- Apodaca, M. (2019). *Cómo mantener relaciones interpersonales sólidas*, LifeHack.
Obtenido de <https://www.lifehack.org/842962/interpersonal-relationship>
- Ayrton Senna Institute/UNESCO. (s.f.). *Competencias socioemocionais*, Material de discussao.
- Bueno, J. A., & Castanedo, C. (2018). *Conducta interpersonal expresada y deseada en inclusión, control y afecto de administradores escolares*, Investigaciones y experiencias. Obtenido de <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:eb8e772f-b492-4580-9ee7-98f3ad49ddd5/re2971200485-pdf.pdf>
- Castro, S. (2023). *Relaciones interpersonales ... mejor o peor pero ¡relacionémonos!*, Instituto Europeo de Psicología Positiva. Obtenido de <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>
- Cevallos, J. C., & Sánchez, A. B. (2015). *La relaciones interpersonales y su incidencia en el clima laboral entre los docentes de la escuela de educación básica fiscal "Luisa Martín González" del canton Naranjito, provincia del Guayas*. (Tesis de Maestría en Gerencia Educativa, Universidad Estatal de Milagro) Obtenido de <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3423>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*, McGRAW-HILL. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Cordero-Clavijo, A. M., Córdova-Tobar, N. J., Moreira-Sarmiento, M. C., & Quevedo-Jumbo, J. M. (2020). *Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil*

del servidor público, polo del Conocimiento. Obtenido de
 file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-
 HabilidadesBlandasUnFactorDeCompetitividadEnElPerf-7506213.pdf

Cruz, S. P. (2022). *Propuesta de habilidades blandas para mejorar las relaciones interpersonales en adultos con discapacidades de una institución Guayaquil, 2022.* (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Psicología Educativa, Universidad César Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92703/Cruz_LSP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Cumbay, Y. E. (2022). *Relaciones interpersonales y habilidades blandas en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador, 2021.* (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85958/Cumbay_FYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De La Cruz, V. V. (2020). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019.* (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40311/De%20La%20Cruz_SA.pdf?sequence=1

De La Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia, Recla.* Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/recia/v14n1/2027-4297-recia-14-01-1.pdf>

Decreto de Urgencia N°004-2009. (9 de Enero de 2009). *Crean el Programa Nacional de Recuperación de las Instituciones Públicas Educativas Emblemáticas y Centenarias.*

Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-de-urgencia/2871-d-u-n-004-2009/file>

Diccionario Económico Financiero. (s.f.). *Toería de las relaciones humanas*, Economía desde casa. Obtenido de <https://economiadesdecasa.com/teoria-de-las-relaciones-humanas/>

Dropbox. (2023). *Habilidades blandas en el lugar de trabajo*. Obtenido de <https://experience.dropbox.com/es-la/resources/what-are-soft-skills>

Droppelmann, G. (2018). *Estadística en fácil, pruebas de normalidad- revista actualizaciones clínica MEDS*. Obtenido de <https://www.meds.cl/wp-content/uploads/Art-5.-Guillermo-Droppelmann.pdf>

Dzul, M. (2018). *Diseño no experimental*, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

Editorial Etecé. (2021). *Docente*. Obtenido de <https://concepto.de/docente/>

EDUCREA. (2019). *¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?*, Área Aprendizaje. Obtenido de <https://educrea.cl/que-son-las-habilidades-blandas-y-como-se-aprenden/>

Fragoso, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?*, Revista Iberoamericana de Educación Superior. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>

Giraldo, J., Guzmán, C., & Lozada, M. (2006). *Conductas relacionales de inclusión, control y afecto en un grupo de jóvenes pertenecientes al Programa Casas Francisco Esperanza de la Fundación Paz y Bien de la ciudad de Cali*, Pontificia Universidad

- Javeriana Cali (Colombia). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/801/80100604.pdf>
- Guerra, L. G. (2015). *El estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa TECNOMEGA C.A.* (Informe Final de Trabajo de Titulación de Psicología Industrial, Universidad Central del Ecuador)
- Hrlog. (2022). *Las 5 C del trabajo en equipo en la empresa.* Obtenido de <https://hrlog.es/actualidad/las-5-c-del-trabajo-en-equipo/>
- ISIL. (2021). *Habilidades blandas en el Perú: Situación y oportunidades*, ISIL S.A. Obtenido de <https://landing.isil.pe/wp-content/uploads/2018/10/estudio-habilidades-blandas-peru-2018-ISIL.pdf>
- Islachin, M. (2021). *Habilidades blandas y relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Anco-Huallo Chincheros, Apurímac - 2020.* (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en educación inicial, Universidad José Carlos Mariátegui) Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1131/Mariela_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Klaxoon. (2023). *Comprender las habilidades blandas: El secreto del buen trabajo en equipo.* Obtenido de <https://klaxoon.com/es/insight/entender-las-habilidades-blandas-el-secreto-del-buen-trabajo-en-equipo>
- Lavanda, F. A., Reyes, J. E., & Martínez, R. (2021). *La Inteligencia Emocional Y Las Habilidades Blandas De Gerentes Millennials En Empresas Peruanas*, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Obtenido de <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol23-issue6/Series-3/B2306031421.pdf>

- Lazo, V. R. (2019). *La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. 1245 José Carlos Mariátegui, Huaycán, 2019*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38592/Lazo_AVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, L., & Lozano, C. (2021). *Habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo*, Ciencia Latina - Revista Multidisciplinar. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/1129-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4276-1-10-20211126.pdf>
- Macias, M. M. (2021). *Habilidades Blandas y las Relaciones Interpersonales en los Docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, 2020*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61556/Mac%c3%adas_NMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, M. (2019). *Tipos de habilidades blandas*, UTP. Obtenido de <https://grandesabrazos.com/tipos-de-habilidades-blandas/>
- Olórtegui, Y. Z. (2018). *Estilos directivos y relaciones interpersonales en docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, Universidad César Vallejo) Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Ol%C3%B3rtegui_CYZ.pdf
- Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*, THEDIALOGUE. Obtenido de <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/05/Policy-Brief-Soft-Skills-Spanish-FINAL.pdf>

- Peiró, R. (2020). *Teoría de las relaciones humanas*, Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>
- Pinos, D. J. (2022). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de una Institución Educativa Santo Domingo – Ecuador*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95112/Pinos_TDJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Quintero, Y. (2018). *Relaciones interpersonales que inciden en el desarrollo humano y valores en el grado noveno de la IEDR Diego Gómez de Mena (Tabio – Cundinamarca)*. (Maestría en Educación, Universidad Externado de Colombia) Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/6451c120-765a-4ea9-b160-dc14e545fe7a/content>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*, Decimotercera Edición. Obtenido de https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Soldevilla, J. V. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas*, Ministerio Público - Fiscalía de la Nación. Obtenido de https://www.mpf.n.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6373_desarrollo_de_habilidades_blandas.pdf
- Soto, J. (2016). *Dinámica de grupos: Teoría de Schutz*, LinkedIn. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/din%C3%A1mica-de-grupos-teor%C3%ADa-schutz-juan-soto-rodriguez>

- Tito, M. D., & Serrano, B. (2016). *Desarrollo de soft skill una alternativa a la escasez del talento humano*, INNOVA Research Journal. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-DesarrolloDeSoftSkillsUnaAlternativaALaEscasezDeTa-5920579.pdf
- Universidad Veracruzana. (2018). *Tipos de investigación*. Obtenido de <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html>
- Vargas, Y. C. (2020). *Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores - 2019*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo) Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Vargas_PYC.pdf
- Vaughn, E., & Nowicki, S. (1999). *Close relationships and complementary interpersonal styles among men and women*, The journal of social psychology.
- Vizcaino, F. (2018). *Hable brevemente sobre los antecedentes y origen de las relaciones iterpersonales*, SCRIBD. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/457821230/HABLE-BREVEMENTE-SOBRE-LOS-ANTECEDENTES-Y-ORIGEN-DE-LAS-RELACIONES-INTERPERSONALES#>

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023?</p> <p>Problemas específicos a) ¿En qué medida la comunicación se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023? b) ¿En qué medida la inteligencia emocional se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023? c) ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar en qué medida las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023</p> <p>Objetivos específicos a) Determinar en qué medida la comunicación se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023 b) Determinar en qué medida la inteligencia emocional se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023 c) Conocer en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023</p>	<p>Hipótesis general Las habilidades blandas se relacionan directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023</p> <p>2. Hipótesis específicas a) La comunicación se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023 b) La inteligencia emocional se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023 c) El trabajo en equipo se relaciona directamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Públicas Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023</p>	<p>Variable uno X. Habilidades blandas</p> <p>Dimensiones x1. Comunicación x2. Inteligencia emocional x3. Trabajo en equipo</p> <p>Variable dos Y. Relaciones interpersonales</p> <p>Dimensiones y1. Inclusión y2. Control y3. Afecto</p>	<p>Tipo de investigación. Aplicada</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo y correlacional.</p> <p>Población y muestra Población = 102 docentes Muestra = 94 docentes</p> <p>4. Diseño de investigación No experimental Transversal Correlacional</p> <p>5. Técnica e instrumento. Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2

Cuestionario 01

X : Habilidades blandas

Introducción:

Sr. Con las disculpas del caso, muy buenos días. Mi nombre es ..., el propósito de mi visita es hacer de su conocimiento que vengo llevando a cabo la tesis: “Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023”. Por lo que solicito su colaboración.

Aspectos generales:

Sexo: Masculino (), Femenino ()

Nivel educativo: Secundaria (), Superior ()

Condición laboral: Nombrado (), Contratado ()

De acuerdo con la siguiente escala, marcar la opción que Usted crea por conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones / Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Comunicación					
Expresa con respeto sus ideas					
Expresa sus emociones a sus colegas					
Habla oportunamente con sus colegas y directivos					
Se concentra cuando sus colegas dialogan con usted					
Entiende las necesidades de sus colegas					
Escucha con interés las opiniones de sus colegas					
Dimensión: Inteligencia emocional					
Se siente en la capacidad de motivar a otras personas					
Comprende las emociones y sentimientos de los demás					
Sus compañeros de trabajo acuden a usted para contarles sus problemas					
Cuando se siente cansado (a) es amable con los demás					
Mantiene la serenidad aún en circunstancias difíciles					
Puedo controlar su estado de ánimo para tomar mejores decisiones					
Acepta las críticas de sus colegas, aunque no esté de acuerdo con ellas					
Reflexiona sobre sus decisiones o conductas					
Cuando se equivoca se autocritica					
Se siente satisfecho (a) con la labor que desempeña					
Considera que su presencia es importante para la institución educativa					
Se siente satisfecho al recibir un reconocimiento verbal o escrito en su institución					
Le resulta fácil simpatizar y trabajar con la mayoría de sus colegas					
Dimensión: Trabajo en equipo					
Acepta las ideas de sus demás colegas, aunque no esté de acuerdo con ellas					
Cree que su participación en las actividades institucionales es importante					
Se siente identificado (a) con su grupo de trabajo					
Cuando surge un problema o conflicto, busca estrategias para ayudar a buscar la solución					

Dimensiones / Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5
Participa activamente en los diversos eventos que realiza su institución					
Pone en práctica estrategias para solucionar conflictos					
Se compromete cuando acepta alguna responsabilidad					
Apoya voluntariamente en algunas actividades de la institución					

Calificación de las habilidades blandas

Habilidades blandas	Puntaje
Buena	99 – 135
Regular	63 – 98
Mala	27 - 62

Calificación de las relaciones interpersonales por dimensiones

Dimensión: Comunicación	Puntaje
Buena	22 – 30
Regular	14 – 21
Mala	6 - 13
Dimensión: Inteligencia emocional	Puntaje
Buena	47 – 65
Regular	30 – 46
Mala	13 - 29
Dimensión: Trabajo en equipo	Puntaje
Buena	30 – 40
Regular	19 – 29
Mala	8 - 18

Anexo 3

Cuestionario 02

Y : Relaciones interpersonales

Introducción:

Sr. Con las disculpas del caso, muy buenos días. Mi nombre es ..., el propósito de mi visita es hacer de su conocimiento que vengo llevando a cabo la tesis: “Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023”. Por lo que solicito su colaboración.

De acuerdo con la siguiente escala, marcar la opción que Usted crea por conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones / Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Inclusión					
Me siento aceptado(a) por los docentes de mi Institución Educativa.					
Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.					
Los docentes con quienes trabajo tienen una buena imagen de mí.					
Tengo buena comunicación con los docentes de mi entorno.					
Converso constantemente de manera positiva con mis compañeros de trabajo					
Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.					
Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.					
Propongo objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.					
He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.					
En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.					
Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo.					
Me siento integrado(a) al grupo docente con el que trabajo					
Dimensión: Control					
Valoro a mis compañeros de trabajo					
Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente					
Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí					
Cumplo con las responsabilidades sociales en el grupo de docentes					
Participas en actividades sociales y de recreación con los docentes					
Colaboro con los objetivos propuestos por el director para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.					
Coopero con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.					
Me dirijo hacia los colegas con respeto.					
Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño docente					
Habría consecuencias si no se resuelve un conflicto.					
Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.					
En el ambiente de trabajo cuando comunicamos ideas al directivo somos escuchados.					

Dimensiones / Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5
La influencia institucional del director ha afectado positivamente el desempeño docente.					
El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo					
Mi participación en las actividades sociales y recreación entre docentes contribuyen en las relaciones interpersonales.					
Dimensión: Afecto					
Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo					
Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.					
Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución					
Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.					
Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.					
Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo contribuyen en la realización de las funciones laborales.					

Calificación de las relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales	Puntaje
Eficiente	122 – 165
Regular	78 – 121
Deficiente	33 - 77

Calificación de las relaciones interpersonales por dimensiones

Dimensión: Inclusión	Puntaje
Eficiente	44 – 60
Regular	28 – 43
Deficiente	12 - 27
Dimensión: Control	Puntaje
Eficiente	55 – 75
Regular	35 – 54
Deficiente	15 - 34
Dimensión: Afecto	Puntaje
Eficiente	22 – 30
Regular	14 – 21
Deficiente	6 - 13

Anexo 4

Análisis de fiabilidad

“Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida”

La consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

Como criterio general, George & Mallery, 2003 (citado en Hernández & Pascal, 2017) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- “Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	2

Anexo 5

Prueba de normalidad

a. Hipótesis.

“Ho: La variable aleatoria no tiene una distribución normal

H1: La variable aleatoria tiene una distribución normal”

b. Estadístico de prueba

$$W_c = \frac{b^2}{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

c. Zona de aceptación para H0:

La zona de aceptación para Ho está formada por todos los valores del estadístico de prueba W_c menores al valor esperado o tabulado $W_{(1-\alpha; n)}$

		Habilidades blandas	Relaciones interpersonales
	N	94	94
Parámetros normales	Media	93.6489	115.9043
	Desv. Desviación	24.55265	33.61645
	Máximas diferencias extremas	Absoluto Positivo Negativo	0.087 0.087 -0.072
	Estadístico de prueba	0.087	0.076
	Sig. asintótica(bilateral)	,002	,003

Anexo 6: Base de datos

	Comunicación						inteligencia emocional													trabajo en equipo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	4	0	5	4	0
2	6	16	14	21	10	2	17	11	25	15	20	18	12	12	11	5	18	10	15	19	15	15	19	10	13	11	6
3	33	34	27	38	30	37	39	38	35	36	38	34	42	41	46	29	28	28	29	37	33	38	25	47	32	45	47
4	35	31	36	25	39	40	20	25	18	28	20	25	25	25	27	38	31	34	38	22	26	23	30	25	25	24	26
5	20	13	17	10	15	15	18	17	16	13	16	16	15	16	10	22	17	22	12	11	20	18	16	12	19	10	15
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
8	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
9	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
10	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
11	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
12	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
13	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
14	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
15	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
16	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
17	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
18	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
19	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
20	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3

	Comunicación						inteligencia emocional													trabajo en equipo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
21	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
46	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
47	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	

	Comunicación						inteligencia emocional													trabajo en equipo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
49	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
50	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
51	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
52	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
53	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
54	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
55	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
56	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
57	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
58	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
59	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
76	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4

	Comunicación						inteligencia emocional													trabajo en equipo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
77	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
78	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
79	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
80	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
81	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
82	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
83	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
84	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

	Inclusión												control												afecto									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	0	10	0	6	5	6	6	9	6	0	19	0	0	5	0	0	6	6	0	0	0	0	7	0	0	2	0	3	0	5	6	0	3	
2	11	29	20	16	9	10	15	12	8	8	14	12	4	15	13	15	10	10	10	7	16	14	16	14	15	14	16	12	13	19	11	13	15	
3	25	26	25	35	31	29	20	23	25	20	21	31	33	26	26	22	33	39	30	30	28	27	28	30	37	33	18	33	34	37	33	37	34	
4	42	20	34	20	33	32	33	24	35	30	19	34	36	25	31	32	25	23	36	40	28	30	23	32	26	26	39	25	22	19	21	29	28	
5	16	9	15	17	16	17	20	26	20	36	21	17	21	23	24	25	20	16	18	17	22	23	20	18	16	19	21	21	25	14	23	15	14	
94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	
2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	
3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	
4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
6	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
7	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
15	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
16	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	
17	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
18	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
19	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
20	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
21	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	

	Inclusión												control															afecto					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
22	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
37	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
38	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
39	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
40	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
41	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
42	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
43	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
44	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
45	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
46	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
47	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
48	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	

	Inclusión												control															afecto					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
49	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
50	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
51	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
52	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
53	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
54	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
55	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
56	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
57	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
62	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
75	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4

	Inclusión												control															afecto						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
76	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
77	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
78	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
79	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
80	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
81	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
82	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
83	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
84	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
85	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 028-2024-UNSCH-EPG/EGAP

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^º 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Ana Julia Esplana Meza
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS	Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática "San Ramón" de Ayacucho, 2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	21% de similitud
N ^º DE TRABAJO	2313274834
FECHA	6 de marzo de 2024

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 del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 06 de marzo del 2024.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geviana Asto Peña
Responsable Área Académica

Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática “San Ramón” de Ayacucho, 2023

por Ana Julia Esplana Meza

Fecha de entrega: 06-mar-2024 09:44a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2313274834

Nombre del archivo: TESIS_FINAL-_ANA_JULIA_ESPLANA_MEZA.docx (1.46M)

Total de palabras: 20816

Total de caracteres: 91662

Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática "San Ramón" de Ayacucho, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



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	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%
6	bindani.izt.uam.mx Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Centro Europeo de Postgrado - CEUPE	<1%

Trabajo del estudiante

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS. MENCIÓN GESTION
PÚBLICA**

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00881-2023-UNSCH-EPG/D

Siendo las 11:00 a.m. de 13 de Diciembre de 2023 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. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA director (e) de la Escuela de Posgrado, el director Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económica, Administrativas y Contables, por los siguientes miembros: el Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA y el Dr. Eusterio ORE GUTIERREZ; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **HABILIDADES BLANDAS Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA EMBLEMATICA "SAN RAMON" DE AYACUCHO, 2023** . En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la Bach. Ana Julia ESPLANA MEZA. Teniendo como asesor al Dr. David ABEL NIETO MODESTO.

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

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: ABSLUTE (+)

CALIFICACION (*)

(*) Marcar con aspa

Aprobado por unanimidad	✓
Aprobado por Mayoría	-
Desaprobada por Unanimidad	-
Desaprobada por mayoría	-

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la Bach. Ana Julia ESPLANA MEZA, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**. Siendo las 13:10 pm hrs. Se levanta la sesión. Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 17:10 pm hrs. Del 13 de diciembre 2023.

.....
Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI
Director de la Unidad de Posgrado – FCEAC

.....
Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA
Miembro

.....
Dr. Eusterio ORE GUTIERREZ
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:
.....
.....