UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

TESIS

"HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A DEL AGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025"

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

AUTOR: HÉCTOR ARTURO IBAÑEZ ANGULO

ASESORA: Dra. CLAUDET CADILLO LÓPEZ

ORCID: 0000-0001-5726-6043

Iquitos, Perú

2025

DEDICATORIA

Una dedicatoria especial a Dios por guiarme y darme fuerza para culminar esta meta profesional; asimismo, a mi madre, a mi futura esposa e hijo, por haber estado a mi lado en cada paso de mi desarrollo profesional. Este logro es el reflejo de su amor y dedicación, y siempre les estaré agradecido por creer en mí en cada paso de mi vida.

Héctor Arturo

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a cada uno de los participantes que formaron parte de esta investigación. Su disposición a compartir no sólo su valioso tiempo, sino también sus profundas y enriquecedoras perspectivas ha sido fundamental para el desarrollo de esta investigación.

El Autor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Escuela de Posgrado

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con RESOLUCIÓN N°038-2025-UCP-EPG, del 19 de marzo del 2025, se designa jurado.

Con Resolución N°083-2025-UCP-EPG, del 24 de julio del 2025, se autorizó la sustentación.

Siendo las 11:00 am. Del día miércoles 30 de julio del 2025, se constituyó de modo presencial el jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis: **"HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A DEL AGUILA HIDALGO – IQUITOS 2025"**

Presentado por:

IBAÑEZ ANGULO, HECTOR ARTURO
Para optar el Grado de Magister en Ciencias de la educación, mención en Gestión y Docencia Educativa.

Asesora: Dra. Claudeth Cadillo López
ORCID. 0000-0001-5726-6043

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: Aprobada por Unanimidad

A las 12.30 p.m. horas culminó el acto público
En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta y comunican en acto público.

Lic. Delia Perea Vda. de Arévalo Dra.
Presidente del Jurado

Lic. Blanca Luz Gratelli Tuesta Dra.
Miembro del Jurado

Lic. Judith Alejandrina Soplin Rios Dra.
Miembro del Jurado

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

"Año de la recuperación y consolidación de la económica peruana"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

La Tesis titulada:

"HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A DEL AGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025"

Del alumno: **HÉCTOR ARTURO IBAÑEZ ANGULO**, de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **13% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 18 de junio del 2025.



Presidente del Comité de Ética e Integridad Científica
Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores

JLTF/C.E.I.C-A
169-2025

INFORME DE ANÁLISIS
magister

UCP_MAESTRIA_2025_TESIS_HECTOR_IBAÑEZ_V1

13% Textos sospechosos

- 10% Similitudes
  - < 1% similitudes entre comillas
  - 0% entre las fuentes mencionadas
- 1% Idiomas no reconocidos
- 2% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: UCP_MAESTRIA_2025_TESIS_HECTOR_IBAÑEZ_V1.pdf
ID del documento: 9f437445f182e8149d8c796025990e264b047288
Tamaño del documento original: 659,94 kB

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores
Fecha de depósito: 17/6/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 18/6/2025

Número de palabras: 10.113
Número de caracteres: 64.792

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucp.edu.pe | Clima organizacional y calidad de servicio al público en ... http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/2485 8 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (229 palabras)
2	repositorio.unapiquitos.edu.pe | Las habilidades blandas y el desempeño labor... https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/11004	2%		Palabras idénticas: 2% (176 palabras)
3	repositorio.usmp.edu.pe https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10165/martinez_gji.pdf?seq... 1 fuente similar	2%		Palabras idénticas: 2% (152 palabras)
4	hdl.handle.net | Habilidades blandes y empleabilidad en estudiantes de educaci... https://hdl.handle.net/20.500.12737/8454	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (98 palabras)
5	hdl.handle.net | Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores a... https://hdl.handle.net/20.500.12394/10572 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (73 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uti.edu.ec | Liderazgo educativo: Análisis del desempeño profesional... http://repositorio.uti.edu.ec//bitstream/123456789/2781/1/QUISHPE MOSQUERA KLEBER DA...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	hdl.handle.net | Clima Institucional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes Del C... https://hdl.handle.net/20.500.12692/33366	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/55354/1/Palma_PGB-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
4	repositorio.unapiquitos.edu.pe https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/20.500.12737/9026/1/Salvador_Tesis_Titulo...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
5	repositorio.unapiquitos.edu.pe https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/11447/Rosario_Tesis_...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

ÍNDICE

	Pg
Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta del informe final de tesis	iv
Constancia de originalidad de la tesis	v
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen. palabras clave	xii
Abstract. Key Words	xiii
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: Marco Teórico	03
1.1. Antecedentes de estudio	03
1.2. Bases teóricas	06
1.2.1. Habilidades blandas	06
1.2.1.1 Autoestima	07
1.2.1.2 Comunicación asertiva	07
1.2.1.3 Resiliencia	08
1.2.1.4 Trabajo en equipo	09
1.2.2. Satisfacción laboral	10
1.2.2.1 Significación de la tarea	11
1.2.2.2 Condiciones de trabajo	12
1.2.2.3 Reconocimiento personal y/o social	12
1.2.2.4 Beneficios económicos	13
1.3. Definición de términos básicos	15
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2.1. Descripción del problema	17
2.2. Formulación del problema	18
2.2.1. Problema general	18

2.2.2. Problemas específicos 18
2.3. Objetivos 19
2.3.1. Objetivo general 19
2.3.2. Objetivos específicos 19
2.4. Justificación e importancia de la investigación 19
2.5. Hipótesis 20
2.5.1. Hipótesis general 20
2.5.2. Hipótesis derivadas 20
2.6. Variables 21
2.6.1. Identificación de las variables 21
2.6.2. Definición de las variables 21
2.6.2.1. Definición conceptual 21
2.6.2.2. Definición operacional 22
2.6.3. Operacionalización de las variables 23

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 25
3.1. Nivel y tipo y diseño de investigación 25
3.1.1. Nivel de investigación 25
3.1.2. Tipo de investigación 25
3.1.3. Diseño de investigación 25
3.2. Población y muestra 26
3.2.1. Población 26
3.2.2. Muestra 26
3.3. Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos 26
3.3.1. Técnica de recolección de datos 26
3.3.2. Instrumentos de recolección de datos 27
3.3.3. Procedimientos de recolección de datos 27
3.4. Procesamiento y análisis de la información 27
3.4.1. Procesamiento de la información 27
3.4.2. Análisis de la información 27

CAPÍTULO IV: Resultados 29

4.1. Análisis descriptivo 29
4.1.1 Análisis de la variable habilidades blandas 29
4.1.2 Análisis de la variable satisfacción laboral 39
4.2 Análisis inferencial 49
4.2.1 Relación entre habilidades blandas y satisfacción laboral 49

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN. CONCLUSIONES. RECOMENDACIONES 51
5.1. Discusión 51
5.2. Conclusiones 53
5.3. Recomendaciones 54
Referencias bibliográficas 55

Anexos
Anexo 01: Matriz de consistencia
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos
Anexo 03: Informe de validez y confiabilidad
Anexo 04: Solicitud de inscripción y aprobación del informe final de tesis
Anexo 05: Carta de aceptación de asesoramiento del informe final de tesis

ÍNDICE DE TABLAS

N°	TITULO	Pág.
01.	Dimensión autoestima en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	29
02.	Dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	31
03.	Dimensión resiliencia en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	33
04	Dimensión trabajo en equipo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025Dimensión cuidado del	35
05	Evaluación de las habilidades blandas en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	37
06	Dimensión significación de la tarea en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	39
07	Dimensión condiciones de trabajo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	41
08	Dimensión reconocimiento personal y/o social en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	43
09	Dimensión beneficios económicos en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos	45
10	Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	47
11	Relación entre habilidades blandas y satisfacción laboral	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	TITULO	Pág.
01.	Dimensión autoestima en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	29
02.	Dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	31
03.	Dimensión resiliencia en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	33
04	Dimensión trabajo en equipo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025Dimensión cuidado del	35
05	Evaluación de las habilidades blandas en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	37
06	Dimensión significación de la tarea en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	39
07	Dimensión condiciones de trabajo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	41
08	Dimensión reconocimiento personal y/o social en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	43
09	Dimensión beneficios económicos en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos	45
10	Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025	47
11	Relación entre habilidades blandas y satisfacción laboral	50

HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A DEL AGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025

AUTOR: Héctor Arturo Ibañez Angulo

RESUMEN

El objetivo fue: Determinar la relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025.

La investigación fue de tipo correlacional porque se buscó la correlación entre las variables: habilidades blandas y satisfacción laboral.

El diseño general de la investigación fue el no experimental y el diseño específico fue el transeccional correlacional.

La población estuvo integrada por los docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo de Iquitos, y en la muestra se trabajó con el 100% de la población.

En la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

El resultado fue que existe una relación regular entre las variables de estudio: Habilidades blandas y satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

Palabras Claves: Habilidades blandas, autoestima, comunicación asertiva, resiliencia, trabajo en equipo, satisfacción laboral, significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

SOFT SKILLS AND JOB SATISFACTION OF IESTP PEDRO A DEL AGUILA HIDALGO TEACHERS - IQUITOS 2025

AUTHOR: Héctor Arturo Ibáñez Angulo

ABSTRACT

The objective was: To determine the relationship between soft skills and job satisfaction of teachers at IESTP Pedro A Del Aguila Hidalgo - Iquitos 2025.

The research was of the correlational type because it sought the correlation between the variables: soft skills and job satisfaction.

The general research design was non-experimental and the specific design was transectional correlational.

The population consisted of teachers from the IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo de Iquitos, and the sample consisted of 100% of the population.

The result was that there is a regular relationship between the study variables: Soft skills and job satisfaction in teachers of the IESTP Pedro A. Del Aguila Hidalgo Iquitos 2025.

Key Words: Soft skills, self-esteem, assertive communication, resilience, teamwork, job satisfaction, task significance, working conditions, personal and/or social recognition and economic benefits.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, las habilidades blandas tomaron una importante relevancia debido a su impacto en el desempeño del profesorado y en el entorno laboral. Estas habilidades, que traen incluidas la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la autoestima y la resiliencia, no solo favorecerían los procesos de aprendizaje y enseñanza, sino que también influyen de manera significativa en la satisfacción laboral.

Dentro de esa perspectiva, se hace necesario analizar la relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral en los docentes de la IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo de Iquitos, teniendo en consideración que el ejercicio profesional docente se ve expuesto a diversos retos que podrían afectar su rendimiento y bienestar.

Según Rodríguez y Álvarez (2019) las habilidades blandas están asociadas a las aptitudes, destrezas o herramientas de tipo afectivas que tienen por objetivo regular los estados emocionales de los seres humanos, además de ayudarlos a mantener, fomentar y buscar relaciones sociales positivas.

Asimismo, y según Dessler (2015) la satisfacción laboral se entiende como una circunstancia positiva o agradable, como producto de la valoración de las labores ejercidas o de la práctica profesional del trabajador.

Para tal efecto, este trabajo se enfocó en evaluar el desarrollo de las habilidades blandas en los docentes de esta institución, y su relación con la satisfacción laboral. Los resultados muestran que, si bien los docentes presentan un buen nivel en las habilidades blandas, la satisfacción laboral está en un nivel regular.

Esta divergencia plantearía la necesidad de buscar identificar los factores que inciden directamente en la satisfacción de los profesores, y

cómo las habilidades blandas podrían contribuir a mejorar su bienestar y su compromiso con las labores educativas.

El objetivo de esta investigación fue entender cuáles son los factores que afectarían las habilidades blandas, teniendo en cuenta su relación con la satisfacción laboral, en la IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo de Iquitos, y buscar alternativas para mejorar el accionar docente, que finalmente redundará en beneficio del alumnado.

La estructura de la investigación es:

CAPÍTULO I: Marco teórico

CAPÍTULO II: Planteamiento del problema

CAPÍTULO III: Metodología

CAPÍTULO IV: Resultados

CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones

Además, se presenta las referencias bibliográficas y los anexos, donde la base es el instrumento de recolección de datos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Ayala (2022) desarrolló una investigación de tipo mixto cuantitativa y cualitativa, con una población integrada por jóvenes estudiantes, docentes, autoridades y egresados de la Universidad San Carlos de Guatemala. El investigador llegó a la conclusión de que los estudiantes que han pasado por una experiencia de emprendimiento indican en un mayor porcentaje que las habilidades blandas que siempre se fomentan con la enseñanza en emprendimiento son el control interno, la calidad y excelencia, la misión, enfoque por objetivos, trabajo bajo presión, búsqueda de oportunidades, control interno, administración del tiempo y servicio.

Benalcázar (2020) desarrolló una investigación descriptiva correlacional, con una población integrada por 48 unidades de análisis. El investigador concluyó que la mayoría del personal de mujeres 84 % y hombres 74 % de la compañía Luminex, supera las expectativas mismas de su trabajo al definirlo con una calificación positiva, lo cual conlleva a un desempeño alto que no influiría en su grado de satisfacción laboral, por lo que se concluye que la relación entre las dos variables no es significativa, ya que la una podría presentarse sin la otra variable.

Montiel (2022) desarrolló una investigación cuantitativa descriptiva, con una población integrada por 388 estudiantes, 28 docentes y 22 empresarios. La investigadora concluyó que complementar la formación de los estudiantes con las habilidades blandas ayudará a escalar en un mercado laboral cada vez más competitivo en donde ya no es solo importante el grado académico si no la forma del manejo de las emociones, trabajar siempre colaborativamente con el personal, además de tener una mejor salud mental lo que ayudará en la vida personal.

A nivel nacional

Chaca y Contreras (2022) desarrollaron una investigación de enfoque cuantitativo, descriptiva y aplicada; con una población integrada por 50 unidades de análisis. Las investigadoras concluyeron que las habilidades blandas influirían de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en las labores remotas de la Escuela de Postgrado, en virtud de que la correlación r de Pearson (r=0,761), con una significancia de p=0,000, lo cual demostraría una correlación buena y positiva, vale decir, que si las habilidades aumentan de forma significativa mejoraría el desempeño laboral en los colaboradores administrativos que trabajan remotamente en la Escuela de Postgrado.

Martínez (2022) desarrolló una investigación de enfoque cuantitativa descriptiva correlacional, con una población integrada por 20 trabajadores. El investigador concluyó que sí existe relación directa, moderada y significativa ($p=0.000 < 0.05$; $r = 0.498$) entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL en el 2021. En torno a la relación de las hipótesis derivadas, estas también quedaron contrastadas siendo las condiciones de trabajo y la remuneración salarial en una baja relación; el reconocimiento personal, en una relación moderada y la significación de la tarea, en una alta relación.

Mendoza (2023) desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo no experimental, con una población integrada por 3,990 estudiantes. El investigador llegó a la conclusión de que existe relación entre las habilidades blandas y la inteligencia emocional, conclusión que se respalda por los resultados Sig. < 0.05 y Rho = 0.528.

A nivel local

Arévalo y Leveau (2020) desarrollaron una investigación de tipo cuantitativo no experimental transversal, con una población integrada por 32 colaboradores. Los investigadores llegaron a la conclusión de que,

respecto a la supervisión por parte de los superiores, el 47 % manifiesta estar satisfecho con respecto a la supervisión en sus labores el 15% se siente muy satisfecho y el 38% poco o nada satisfecho. Estos últimos, sienten que los superiores no logran entender los distintos imprevistos que se les pueden presentar en la jornada laboral llegando así a veces a retrasarse en sus objetivos diarios o semanales.

Hidalgo (2024) desarrolló una investigación cuantitativa no experimental, con una población integrada por 105 servidores públicos. La investigadora concluyó que la primera dimensión evidencia una leve correlación positiva entre ética y desempeño laboral, la segunda dimensión muestra una correlación positiva moderada entre liderazgo y desempeño, la tercera dimensión refleja una correlación positiva media entre trabajo en equipo y desempeño, la cuarta dimensión indica una correlación positiva media entre comunicación efectiva y desempeño, y la última dimensión presenta una correlación positiva débil entre resolución de problemas y desempeño laboral. Se determina que hay una correlación positiva media entre las habilidades blandas y el rendimiento laboral observado en los servidores públicos del Hospital II-1 Contamana 2023.

Huasanga (2022) desarrolló una investigación relacional con diseño de campo y corte transversal, con una población integrada por 95 estudiantes de cuarto y quinto nivel de estudios. La investigadora concluyó que el coeficiente de correlación Tau – b de Kensall es = 0,213; p = 0,040, lo cual mostraría una relación positiva baja entre las habilidades blandas y la empleabilidad en alumnos de educación inicial de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAP, cuyo resultado probaría la hipótesis planteada.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Habilidades blandas

De acuerdo con la concepción de Rodríguez y Álvarez (2019) “las habilidades blandas se definen como un cúmulo de aptitudes, destrezas o herramientas afectivas que tienen la singularidad de regular los estados emocionales de los ser humanos; se trata de habilidades que ayudarían mantener, fomentar y buscar relaciones sociales positivas”.

Por su parte Ortega et al. (2016) refieren que:

> Se trata de las capacidades de adaptación y de comportamiento, que permitirían a las personas tener interacción en contextos históricos, sociales y culturales, de manera que respondan a las necesidades y demandas del mismo; tendrían un impacto en la vida de los individuos, por tanto, es considerado muy importante su desarrollo desde tempranas edades.

Las habilidades blandas, “conocidas también como habilidades socioemocionales, son descritas como indispensables para el desarrollo integral de la educación y el conocimiento, en vista que ellas, en unión con las habilidades duras, se preparan para el trabajo con éxito a través de la potenciación de las competencias necesarias”. (Aguinaga y Sánchez, 2020)

Según Ramírez y Manjarrez (2022) “las habilidades blandas constituyen todas aquellas capacidades de comunicación, liderazgo, empática, autocontrol, resiliencia, toma de decisiones y trabajo en equipo que puede desarrollar un individuo, es decir, se enfocan en la parte emocional”.

1.2.1.1. Autoestima

De acuerdo con Mejía et al. (2011) “la autoestima es considerada como la valoración que se tiene de sí mismo, involucra emociones, pensamientos, sentimientos, experiencias y actitudes que la persona recoge en su vida”.

Según Oliva et al. (2011) “es una forma de pensar y sentirse consigo mismo. Es una dimensión que diferencia al ser humano del resto de las especies, conlleva la valoración de la imagen de uno mismo que se va adquiriendo y desarrollando a lo largo de toda la vida”.

En palabras de Montoya y Sol (2001) “la autoestima es la actitud interna o la capacidad con la una persona se relaciona consigo misa, y lo que haría que se perciba al interior del mundo, de manera positiva o bien con una orientación hacia el lado negativo”.

La autoestima viene a ser un estado mental. “Un concepto valorativo o un sentimiento de nuestro ser, el cual se forja de a pocos; vale decir, se aprende y cambia”. Está basada en aquellos sentimientos, experiencias, sensaciones y pensamiento que nosotros hemos recogido en nuestras vidas, interiorizando y asimilando en ese trajinar. (Silva y Mejía, 2015)

1.2.1.2 Comunicación asertiva

Para Ríos (2018):

> La comunicación asertiva es “el proceso mediante el cual una persona expresa sus ideas, opiniones y emociones de manera equilibrada, respetando tanto sus propios derechos como los de los demás, sin caer en la agresión ni en la sumisión”. Esta habilidad es esencial para la resolución de conflictos y la gestión de relaciones interpersonales en contextos laborales.

López y García (2020) refieren que la “comunicación asertiva permitiría a los individuos establecer límites claros, evitar los malos entendidos y manejar situaciones de conflicto de forma constructiva”. Es primordial para promover la autoconfianza y la autoestima, elementos que serían claves en las habilidades blandas.

Se trata de la capacidad de expresar pensamientos, sentimientos y creencias de manera directa, honesta y respetuosa, sin agresividad ni pasividad. Esta forma de comunicación favorece la claridad en los mensajes y el respeto por los derechos de los demás, contribuyendo a relaciones interpersonales más efectivas. (Morris, 2020)

Por su parte Hernández y Pérez (2021) “la comunicación asertiva implica la capacidad de defender los propios derechos, expresar opiniones de manera respetuosa y comprender las perspectivas ajenas, lo que facilita una interacción fluida y cooperativa en entornos personales y profesionales”.

1.2.1.3 Resiliencia

Según Grotberg (2003) la resiliencia viene a ser la capacidad de un individuo para poder recuperar su equilibrio emocional en situaciones adversas. Esta habilidad en primordial en el manejo las tensiones, preocupaciones, frustraciones y otras emociones con carga negativa que surgen en tiempos difíciles.

Según Páez (2019):

> La resiliencia consistiría en una actitud proactivas orientada a la connotación positiva de las eventualidades, desde una mirada más integral de la existencia; expresa el ser poseedor de un sentido de vida, plasticidad al momento de vincularse con uno mismo, con las otras personas y con el entorno, en medio de

adversidades, con estrategias de afrontamiento más propositivas y adecuadas.

En palabras de Fiorentino (2008):

> La resiliencia está vinculada de forma relevante con la potencialidad específica de cada individuo, en cuanto a la reconstrucción y a resignificar desde sí misma su existir, para lo cual es primordial que emerja desde la conciencia un sentido ético de vida, a fin de guiar los procesos identitarios en el ciclo vital; se trataría de reconstruir la narrativa de vida de la experiencia y a la trayectoria particular de cada individuo, al asignar un propósito a la misma existencia.

1.2.1.4 Trabajo en equipo

A juicio de Eldon (2010) el trabajo en equipo se lleva a cabo cuando existen empleados y varias unidades organizacionales, que laboran en una unidad interdependiente de forma cooperativa y de apoyo mutuo, con lo cual les permite lograr tanto las metas organizacionales como personales más eficiente y exitosamente.

Gómez y Acosta (2003), citados en Carhuancho (2019) señalan que el trabajo en equipo está fundamentado en la coordinación, aporte de ideas, conocimientos, habilidades y toma de decisiones en conjunto, por lo cual se logra además el compromiso de todos los integrantes de la organización y todos comparten el objetivo.

Nsewi et al. (2015) definen el trabajo en equipo como un proceso sinérgico que implica a los empleados de la organización que trabajen de forman interdependiente y cooperativa con la necesidad de lograr los objetivos y tareas comunes estipuladas previamente.

Como plantean Bernal y Sierra (2013) el trabajo en equipo es un modelo de grupo que se caracteriza por actitudes participativas entre los miembros que reconocen la relación entre sus experiencias con los demás miembros del grupo y aportan su esfuerzo, poder personal. Por lo tanto, existe un compromiso común con objetivos comunes (p. 298)

1.2.2. Satisfacción laboral

Desde la posición de Dessler (2015):

> La satisfacción laboral plantea una situación agradable o positiva, producto de la valoración de la labor ejercida o de las prácticas profesionales del colaborador. Por ello, se considera que la satisfacción no solamente mantiene relación con el factor económico o el desenvolvimiento de funciones ejercido en la institución, sino también de los compañeros acompañantes como los pares, supervisores, subordinados, etc.

En la opinión de Martínez (2007) citado en Salazar y Ospina (2019):

> En el actual mundo contemporáneo, en los negocios se afirma que la satisfacción de los trabajadores se ha convertido en una de las principales prioridades corporativas; las organizaciones no pueden aspirar a niveles competitivos de calidad en el producto ni de servicio al cliente si sus subalternos no se encuentran satisfechos entre otras cualidades.

Como señala Hannoun (2011):

> Se puede puntualizar de forma general, como la actitud general del sujeto hacia su trabajo. Donde, los trabajos que los individuos realizan son mucho más que simples actividades, en vista de que se requiere interacción con los colegas y directivos, desempeño en armonía con los reglamentos organizacionales,

así como con sus políticas, dar cumplimiento a los niveles de desempeño, sobrevivir con las condiciones laborales, entre muchas otras cosas.

1.2.2.1. Significación de la tarea

Citando a Palma (2005) este término comprende temas como el trabajo justo, el valor de la tarea, el sentimiento de ser útil, el grado de complacencia de resultados, el desarrollo personal, el gusto por la labor, el nivel de dicha propia al llevar a cabo sus responsabilidades y el gusto por las actividades.

La significación de la tarea implicaría que los empleados perciban su accionar diario como una contribución importante para el logro de los objetivos de la organización. Tal percepción generaría un sentido de compromiso y satisfacción con el trabajo, al brindar un marco donde los empleados sienten que su labor tendría impacto. (Koys, 2001)

De acuerdo con Deci y Ryan (1985) la significación de la tarea estaría relacionada con la motivación intrínseca y la autonomía del individuo. Para que una tarea llegue a ser significativa, debería fomentar la sensación de competencia y controlo personal, lo que aumentaría su motivación y la percepción del valor de la tarea realizada.

Vygotsky (1978) afirma que:

> La tarea cobra significado cuando el individuo interactúa con su entorno cultural y social, lo que permitiría internalizar habilidades y conocimientos a través de la mediación de compañeros con más capacidades. La tarea, en tal sentido, es una manera de aproximación a nuevas estructuras cognitivas, facilitadas por el contexto de la sociedad.

1.2.2.2. Condiciones de trabajo

De acuerdo con Katzell y Thompson (1990) las condiciones de trabajo vendrían a ser los elementos físico, sociales y psicológicos que intervienen en el ambiente laboral. Unas condiciones de trabajo óptimas facilitarían la satisfacción de los trabajadores, en vista de que permitirían un desempeño eficiente de las tareas y contribuirían a un clima laboral amigable.

Asimismo, Schaufeli y Bakker (2004) refieren que:

> Las condiciones de trabajo abarcan los recursos y las demandas del ámbito laboral, tales como las relaciones interpersonales, la carga de trabajo y las oportunidades de desarrollo y aprendizaje. Las condiciones laborales óptimas favorecen el compromiso y la motivación, mientras que condiciones desfavorables contribuirían al agotamiento y a la insatisfacción laboral.

Las condiciones de trabajo son inherentes al proceso de trabajo y harían referencia al conjunto de factores que actúan sobre la persona en relación con sus labores, al determinar su actividad y provocar una serie de consecuencias, tanto para la propia persona como para la entidad. (Henao, 2015)

1.2.2.3. Reconocimiento personal y/o social

El reconocimiento personal está referido al nivel en que los trabajadores perciben sus logros y esfuerzos, y estos son valorados por la entidad y los superiores, lo cual influiría directamente en la satisfacción laboral. (García, 2020)

Asimismo, sostiene que el reconocimiento personal y/o social en el ámbito del trabajo implicaría que los trabajadores sientan que su trabajo en bien apreciado, tanto por sus compañeros de labores como por la sociedad,

lo cual contribuiría a su propio bienestar y satisfacción en el trabajo. (Velasco, 2024)

El reconocimiento personal y/o social que determina la satisfacción o insatisfacción del personal implica rasgos que se vinculan al sentimiento de maltrato por parte de la empresa, el nivel de distancia en las relaciones interpersonales, el grado de magnitud de las tareas, el trabajo en equipo y el reconocimiento del esfuerzo por las horas extras. (Palma, 2005)

Como dice Thompson y Phua (2012) el reconocimiento personal y/o social se refiere a la valoración que los empleados reciben por parte de la organización y sus compañeros, lo que influye en su satisfacción laboral y compromiso con la empresa.

1.2.2.4. Beneficios económicos

De acuerdo con Palma (2005) los beneficios económicos que están relacionados a la Satisfacción Laboral comprenden temas como el nivel de sueldo respecto a la labor realizada, el sentimiento sobre la remuneración, el grado de satisfacción en cuanto al pago, la sensación de explotación y las expectativas económicas.

En palabras Herzberg et al. (1968), citado en Escobedo y Quiñones, (2020):

> Hace referencia a los factores intrínsecos o motivacionales, los cuales permiten al individuo sentirse a gusto con la tarea realizada, dado que se relaciona con el contenido del trabajo e incluyen aspectos como el esfuerzo que demanda la tarea, la responsabilidad y el aporte material que requiere las actividades.

A juicio de Schaufeli y Bakker (2004) los beneficios económicos son considerados recursos laborales que, al ser adecuados, pueden reducir el

agotamiento y aumentar el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados.

1.3. Definición de términos básicos

Habilidades blandas: Se definen como el conjunto de aptitudes, destrezas o herramientas afectivas que tienen la singularidad de regular los estados emocionales de los seres humanos; son habilidades que ayudarían a mantener, fomentar y procurar relaciones sociales óptimas. (Rodríguez y Álvarez, 2019)

Autoestima: Es considerada como la valoración que se tiene de sí mismo, involucra emociones, pensamientos, sentimientos, experiencias y actitudes que la persona recoge en su vida. (Mejía et al., 2011)

Comunicación Asertiva: es el proceso mediante el cual una persona expresa sus ideas, opiniones y emociones de manera equilibrada, respetando tanto sus propios derechos como los de los demás, sin caer en la agresión ni en la sumisión. (Ríos, 2018)

Resiliencia: está referida a la capacidad de una persona para recuperar su equilibrio emocional frente a situaciones adversas. (Grotberg, 2003)

Trabajo en equipo: Está fundamentado en la coordinación, aporte de ideas, conocimientos, habilidades y toma de decisiones en conjunto, por lo cual se logra además el compromiso de todos los integrantes de la organización y todos comparten el objetivo. (Gómez y Acosta, 2003, citados en Carhuancho, 2019)

Satisfacción laboral: La actitud general del sujeto hacia su trabajo. Donde, los trabajos que los individuos desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, desempeñar con los reglamentos organizacionales. (Hannoun, 2011)

Significación de la tarea: Implica que los empleados perciban sus actividades diarias como una contribución significativa al logro de los objetivos organizacionales. (Koys, 2001)

Condiciones de trabajo: Son los elementos físicos, psicológicos y sociales que configuran el ambiente laboral. (Katzell y Thompson, 1990)

Reconocimiento personal y/o social: Se refiere al grado en que los empleados perciben que sus esfuerzos y logros son valorados por la organización y sus superiores. (García, 2020)

Beneficios económicos: Hace referencia a los factores intrínsecos o motivacionales, los cuales permiten al individuo sentirse a gusto con la tarea realizada. (Herzberg et al., 1968, citado en Escobedo y Quiñones, 2020)

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La satisfacción laboral es un factor clave en el desempeño de los docentes, ya que influye en su motivación, productividad y, en general, en el ambiente educativo. En el contexto de los institutos superiores tecnológicos estatales, como el caso específico de los docentes en Iquitos, la satisfacción laboral no solo depende de aspectos tangibles como el salario o las condiciones de trabajo, sino también de factores intangibles que están relacionados con las habilidades blandas que poseen los educadores.

Las habilidades blandas, que son entendidas como el conjunto de competencias sociales, comunicativas y emocionales, son primordiales para el establecimiento de una interacción efectiva con los colegas, superiores y estudiantes.

El propósito de este estudio es analizar la relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral en los docentes del IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo en Iquitos, con el objetivo de determinar si existe una correlación significativa entre ambas variables.

Se sostiene la hipótesis de que efectivamente existe una relación significativa entre el nivel de habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes, y que, además, dicho nivel de habilidades blandas se encuentra en un rango intermedio entre los participantes de la muestra.

En entornos educativos, contar con habilidades como la comunicación asertiva, la resiliencia, el trabajo en equipo y la autoestima, no solamente facilitaría la interacción con los alumnos, sino que también contribuiría a un ambiente laboral en armonía que podría redundar en una mayor satisfacción y desempeño profesional.

Por tanto, esto estudio buscaría, no solamente identificar la influencia de las habilidades blandas en la satisfacción laboral de los profesores, sino también contribuir al establecimiento de estrategias de desarrollo profesional que promuevan estas competencias y, tal es así, que mejoren el bienestar laboral y el rendimiento educacional en el IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo.

En tal sentido, esta investigación planteará lo anteriormente expuesto, con base en la respectiva formulación del problema.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema general

¿Existe relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025?

2.2.2. Problemas específicos

¿Cómo son las habilidades blandas en los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025?

¿Cómo es la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025?

¿Cuál es el nivel de relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025?

2.3 Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025.

2.3.2. Objetivos específicos

Analizar las habilidades blandas en los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025.

Identificar la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025

Determinar el nivel de relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025.

2.4 Justificación e importancia de la investigación

El presente estudio es importante porque permitió conocer cómo se deben desarrollar las habilidades blandas en los docentes del IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo, que finalmente redundarán en bien de los estudiantes y de la institución.

El estudio es relevante porque el conocimiento resultante de esta investigación será útil para los profesionales, académicos, investigadores y estudiantes de las Ciencias de la Educación, en vista de buscará mejorar las habilidades blandas.

Asimismo, el diseño metodológico usado permitió encontrar las respuestas apropiadas a los problemas y objetivos de la investigación.

En igual sentido, la investigación buscó corroborar la validez de la teoría, y su aplicación en la realidad a estudiar, a través del instrumento.

Esta investigación tiene relevancia metodológica, dado que el resultado permitió explicar la validez del instrumento (cuestionario) a través de su aplicación, para a la postre, ser utilizado por otras investigaciones.

Esta investigación también tiene relevancia práctica dado que permitirá a quienes dirigen los destinos del IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo, afinar estrategias para mejorar, no solamente las habilidades blandas, sino incrementar la satisfacción laboral positiva.

Asimismo, esta investigación será beneficiosa para que otros investigadores, profesores y estudiantes la utilicen como fuente de consulta, y así tener una mayor perspectiva de la realidad a estudiar.

2.5 Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Ha= Existe relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025.

Ho= No existe relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025.

2.5.2. Hipótesis derivadas

Las habilidades blandas en los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025, son buenas.

La satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025, es regular.

Existe relación estadística significativa entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025.

2.6 Variables

2.6.1. Identificación de las variables

Variable Independiente (X): Habilidades blandas

Variable Dependiente (Y): Satisfacción laboral

2.6.2. Definición de las variables

2.6.2.1. Definición conceptual

Variable Independiente (X): Habilidades blandas

Conjunto de aptitudes, destrezas o herramientas afectivas que tienen la singularidad de regular los estados emocionales de los seres humanos.

Variable dependiente (Y): Satisfacción laboral

Actitud general del sujeto hacia su trabajo. Donde los trabajos que los individuos realizan son mucho más que actividades realizadas, en vista que además requiere interactuar con los gerentes y colegas, y desempeñarse con los reglamentos organizacionales.

2.6.2.2. Definición operacional

La Variable Independiente (X): Habilidades blandas se define operacionalmente en cuatro dimensiones: Autoestima, Comunicación Asertiva, Resiliencia y Trabajo en Equipo, y la apreciación de los indicadores; bueno (Totalmente de acuerdo), si la puntuación oscila entre 100 % – 70 %; regular (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) si la puntuación oscila entre 69% – 40%, deficiente (En desacuerdo) si la puntuación oscila entre 39% – 00%.

La Variable dependiente (Y): Satisfacción Laboral se define operacionalmente se define operacionalmente en cuatro dimensiones: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos, y la apreciación de los indicadores; bueno (Totalmente de acuerdo), si la puntuación oscila entre 100 % – 70 %; regular (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) si la puntuación oscila entre 69% – 40%, deficiente (En desacuerdo) si la puntuación oscila entre 39% – 00%.

2.2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE
Habilidades blandas	Autoestima	• Me siento satisfecho con mi desempeño y con el resultado de mi trabajo. • Creo que tengo la capacidad necesaria para resolver todos los desafíos en el trabajo. • Me creo capaz de confrontar todos los problemas que puedan surgir en el aula.	Bueno (Totalmente de acuerdo) 100-70% Regular (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) 69-40% Deficiente (En desacuerdo) 39-00%
	Comunicación Asertiva	• Me siento en la capacidad de expresar mis ideas y opiniones de forma respetuosa y clara frente a los alumnos. • Cuando estoy en desacuerdo en algo, busco una salida de forma respetuosa y calmada. • Me siento en la capacidad de escuchar y entender los puntos de vista de mis compañeros de trabajo.	
	Resiliencia	• En situaciones adversas siempre trato de mantenerme positivo. • Pese a los reveses y obstáculos en el trabajo, continúo avanzando para lograr mis metas. • Luego de un error cometido o un fracaso, tengo la capacidad para recuperarme de manera rápida.	
	Trabajo en Equipo	• Puedo decir que disfruto trabajando en equipo con mis colegas docentes. • Siempre colaboro de forma activa y coordinada en proyectos grupales. • Para mí es importante escuchar y atender las ideas de mis colegas a fin de alcanzar un óptimo trabajo en equipo.	
Satisfacción Laboral	Significación de la Tarea	• Me siento útil y siempre desarrollo mis labores a gusto. • Desarrollo mis actividades laborales diarias para lograr los objetivos organizacionales. • Me siento motivado porque sé que el desarrollo de mis labores siempre tiene resultados positivos en beneficio de la institución.	
	Condiciones de Trabajo	• Las condiciones de trabajo son buenas y positivas en la institución. • Existen algunas carencias en enseres y materiales de cómputo, pero se trabaja con lo que se tiene y siempre se logran objetivos. • Se trata de cumplir con la carga de trabajo, de conseguir relaciones interpersonales saludables y aprovechar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo.	
		• Todos mis logros son valorados y recompensados por la institución.	

	Reconocimiento Personal y/o Social	• Cuando se logra una meta, la alta dirección reconoce y premia el esfuerzo. • Me siento satisfecho con el reconocimiento por parte de la organización a todos mis esfuerzos.	
	Beneficios Económicos	• Me encuentro satisfecho con mi nivel salarial. • Las horas extras son reconocidas en la remuneración. • Existen buenos incentivos por las metas logradas.	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Nivel y tipo y diseño de investigación

3.1.1. Nivel de investigación

En relación con la intención con la cual la investigación se realizó, el estudio corresponde al nivel de investigación aplicada en vista de que a través de la aplicación del conocimiento acerca de las variables: Habilidades blandas y satisfacción laboral, se va a solucionar un problema en específico. (Ávila, 2000)

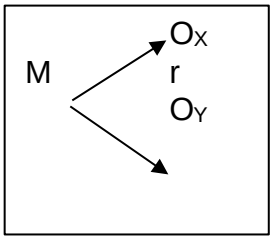
3.1.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo correlacional porque se buscó si existe correlación entre las variables: Habilidades blandas y satisfacción laboral. (Ávila, 2000)

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño general de la investigación es el no experimental en vista que no se manipulará la variable independiente: Habilidades blandas, sino que se observará los hechos en su contexto natural para después analizarlos. Asimismo, el diseño específico es el transeccional correlacional porque se describirá la relación entre las variables: Habilidades blandas y satisfacción laboral; y, se recolectarán los datos de las variables en un momento determinado y en un tiempo único.

El diseño del esquema es:



Donde.

M : Muestra.

O_X : Observación a la Variable Independiente: Habilidades blandas.

O_Y : Observación a la Variable Dependiente: Satisfacción Laboral.

r : Relación entre las variables.

(R. Hernández et al., 2014)

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo integrada por los docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo de Iquitos, durante el Año 2025, que hacen un total de 95 unidades análisis.

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo determinada por el 100% de la población, es decir por los 95 docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo de Iquitos, durante el Año 2025, que hacen un total de 95 unidades análisis.

- Selección de la Muestra:

La selección de la muestra se hizo en forma no aleatoria por conveniencia.

3.3. Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

3.3.1. Técnica de recolección de datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos de las variables independiente y dependiente fue la encuesta, porque se observó los hechos en forma indirecta.

3.3.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos de las variables fue el cuestionario que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación, obteniendo 79.8 p de validez para la variable historietas y comprensión de textos y 0.938 p de confiabilidad para las variables estrategias de comunicación y conservación ambiental.

3.3.3. Procedimientos de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos fue de la siguiente manera:

- ✓ Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.
- ✓ Elaboración de los instrumentos de recolección de datos
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- ✓ Aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- ✓ Sistematización de la información o datos.
- ✓ Organización de la información o datos en cuadros y su representación en gráficos.
- ✓ Análisis e interpretación de la información.

3.4. Procesamiento y análisis de la información

3.4.1. Procesamiento de la información

El procesamiento de los datos se realizó en forma computarizada empleando el paquete estadístico SPSS versión 23 y MINITAB versión 17 sobre la base de datos, organizando en cuadros y luego representarlos en gráficos.

3.4.2. Análisis de la información

El análisis e interpretación de los datos se realizó utilizando la estadística descriptiva (frecuencia, promedio ($\bar{x}$) y porcentaje) para el

estudio de las variables en forma independiente y para establecer la relación entre las variables se utilizó la estadística inferencial no paramétrica Rho de Spearman con $p < 0.05$ % para la prueba de la hipótesis.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

4.1.1. Análisis de la variable habilidades blandas

Tabla 1

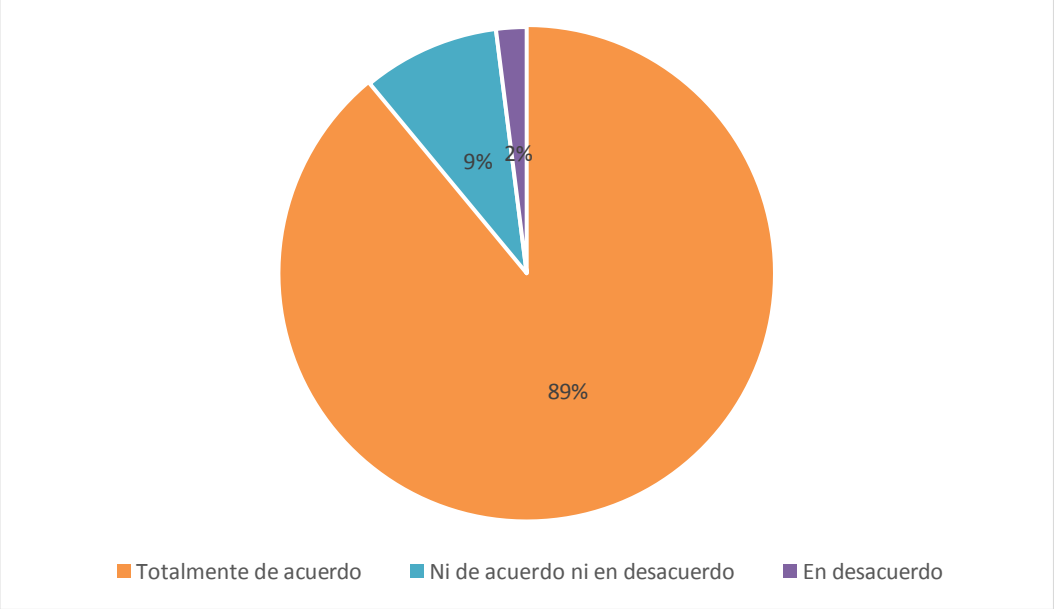
Dimensión autoestima en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025

	Autoestima	*Totalmente de acuerdo (Bueno)* 100%-71%		*Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular)* 70%-40%		*En desacuerdo (Deficiente)* 39%-0%		Total	
		f	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
1	Me siento satisfecho con mi desempeño y con el resultado de mi trabajo.	88	93	5	5	2	2	95	100
2	Creo que tengo la capacidad necesaria para resolver todos los desafíos en el trabajo.	85	90	8	8	2	2	95	100
3	Me creo capaz de confrontar todos los problemas que puedan surgir en el aula.	80	84	13	14	2	2	95	100
	Promedio (x)	**84**	**89**	**9**	**9**	**2**	**2**	**95**	**100**

FUENTE: base de datos del autor

Gráfico 1

Dimensión autoestima en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025



Interpretación N°1

En la tabla N°1, se observa la dimensión autoestima en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 y es como sigue:

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 84 (89 %) de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo con la dimensión autoestima en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (100 – 70 %).

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 9 (9 %) de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión autoestima en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (69 – 40 %).

Mientras que del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 2 (2 %) manifestaron estar en desacuerdo con la dimensión autoestima en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (39 – 00 %).

Concluyendo que la mayoría de los encuestados está totalmente de acuerdo (100 – 70 %) con la dimensión autoestima en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

Tabla 2

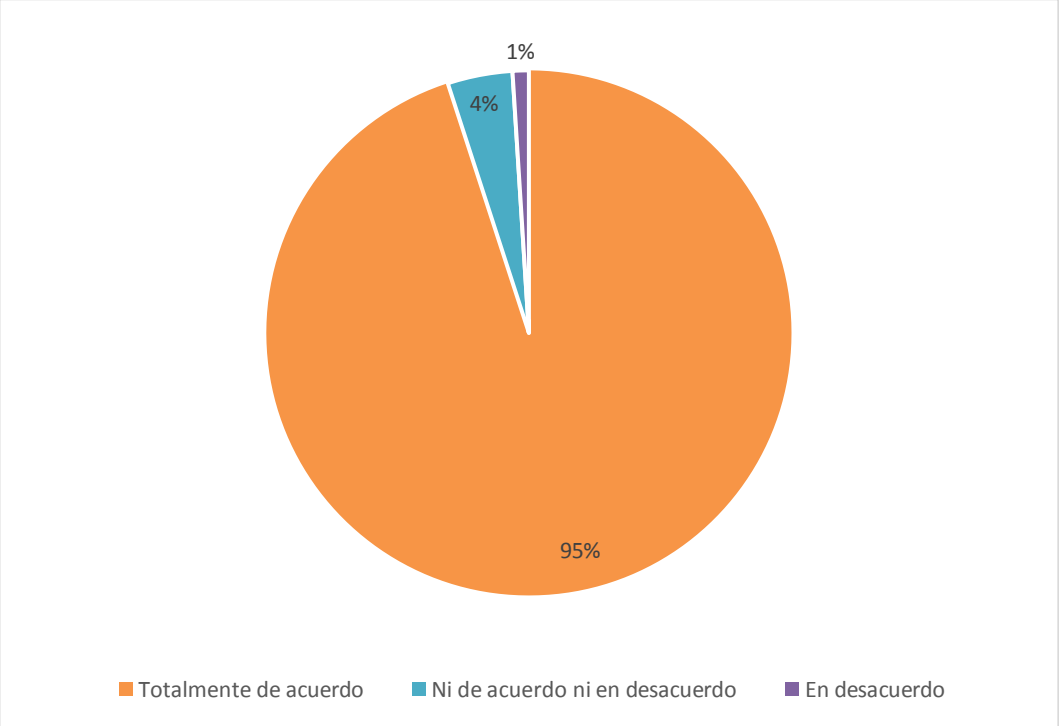
Dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025

	Comunicación asertiva	*Totalmente de acuerdo (Bueno) 100%-71%*		*Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular) 70%-40%*		*En desacuerdo (Deficiente) 39%-0%*		Total	
		ƒ	%	*ƒ*	%	*ƒ*	%	*ƒ*	%
1	Me siento en la capacidad de expresar mis ideas y opiniones de forma respetuosa y clara frente a los alumnos.	90	95	5	5	0	0	95	100
2	Cuando estoy en desacuerdo en algo, busco una salida de forma respetuosa y calmada.	92	97	3	3	0	0	95	100
3	Me siento en la capacidad de escuchar y entender los puntos de vista de mis compañeros de trabajo.	88	93	5	5	2	2	95	100
	Promedio (x)	**90**	**95**	**4**	**4**	**1**	**1**	**95**	**100**

FUENTE: base de datos del autor

Gráfico 2

Dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025



Interpretación N°2

En la tabla N°2, se observa la dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 y es como sigue:

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 90 (95 %) de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo con la dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (100 – 70 %).

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 4 (4 %) de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (69 – 40 %).

Mientras que del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 1 (1 %) manifestaron estar en desacuerdo con la dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (39 – 00 %).

Concluyendo que la mayoría de los encuestados está totalmente de acuerdo (100 – 70 %) con la dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

Tabla 3

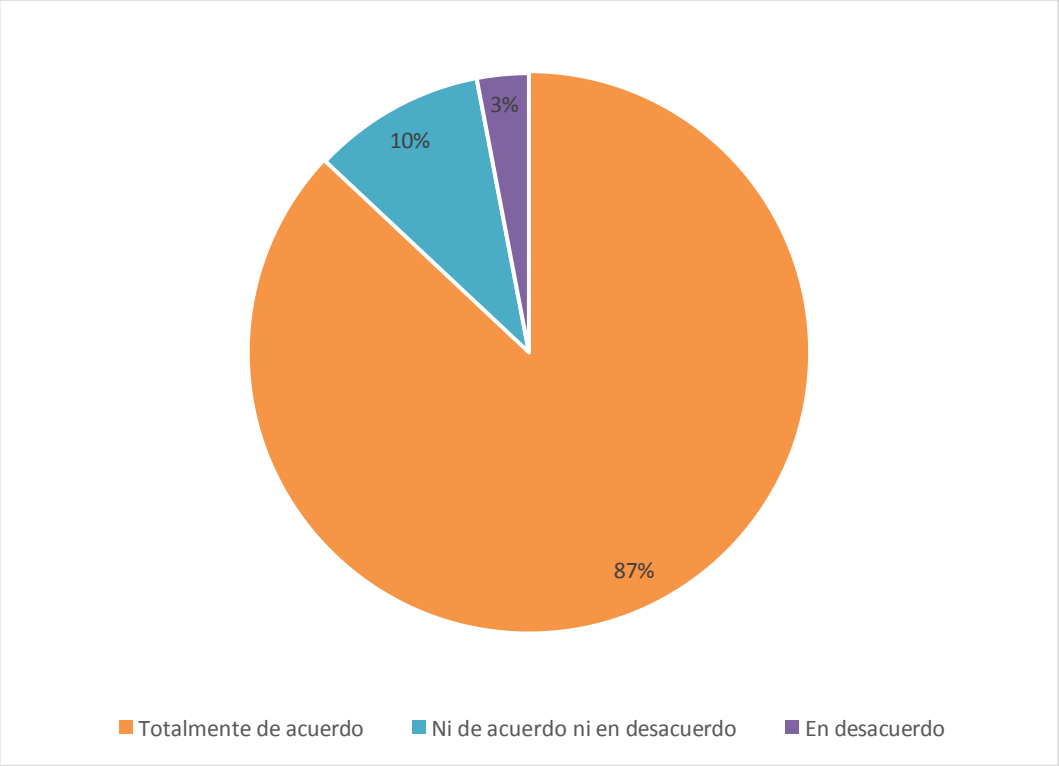
Dimensión resiliencia en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025

	Resiliencia	*Totalmente de acuerdo (Bueno)* 100%-71%		*Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular)* 70%-40%		*En desacuerdo (Deficiente)* 39%-0%		Total	
		f	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
1	En situaciones adversas siempre trato de mantenerme positivo.	86	91	7	7	2	2	95	100
2	Pese a los reveses y obstáculos en el trabajo, continúo avanzando para lograr mis metas.	91	96	2	2	2	2	95	100
3	Luego de un error cometido o un fracaso, tengo la capacidad para recuperarme de manera rápida.	88	93	5	5	2	2	95	100
	Promedio (x)	**88**	**93**	**5**	**5**	**2**	**2**	**95**	**100**

FUENTE: base de datos del autor

Gráfico 3

Dimensión resiliencia en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025



Interpretación N°3

En la tabla N°3, se observa la dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 y es como sigue:

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 88 (93 %) de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo con la dimensión resiliencia en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (100 – 70 %).

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 5 (5 %) de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión resiliencia en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (69 – 40 %).

Mientras que del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 2 (2 %) manifestaron estar en desacuerdo con la dimensión resiliencia en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (39 – 00 %).

Concluyendo que la mayoría de los encuestados está totalmente de acuerdo (100 – 70 %) con la dimensión resiliencia en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

Tabla 4

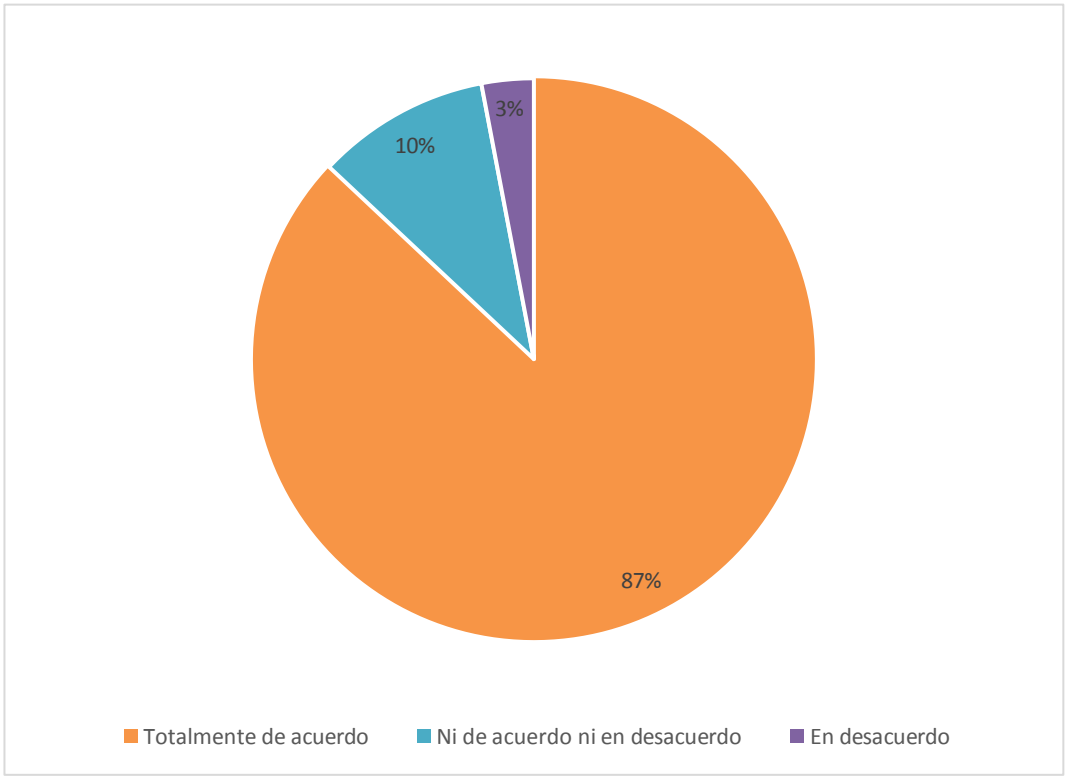
Dimensión trabajo en equipo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025

	Trabajo en equipo	*Totalmente de acuerdo (Bueno)* 100%-71%		*Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular)* 70%-40%		*En desacuerdo (Deficiente)* 39%-0%		Total	
		f	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
1	Puedo decir que disfruto trabajando en equipo con mis colegas docentes.	80	84	10	11	5	5	95	100
2	Siempre colaboro de forma activa y coordinada en proyectos grupales.	85	90	8	8	2	2	95	100
3	Para mí es importante escuchar y atender las ideas de mis colegas a fin de alcanzar un óptimo trabajo en equipo.	83	87	10	11	2	2	95	100
	Promedio (x)	**83**	**87**	**9**	**10**	**3**	**3**	**95**	**100**

FUENTE: base de datos del autor

Gráfico 4

Dimensión trabajo en equipo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025



Interpretación N°4

En la tabla N°4, se observa la dimensión comunicación asertiva en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 y es como sigue:

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 83 (87 %) de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo con la dimensión trabajo en equipo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (100 – 70 %).

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 9 (10 %) de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión trabajo en equipo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (69 – 40 %).

Mientras que del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 3 (3 %) manifestaron estar en desacuerdo con la dimensión trabajo en equipo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (39 – 00 %).

Concluyendo que la mayoría de los encuestados está totalmente de acuerdo (100 – 70 %) con la dimensión trabajo en equipo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

Tabla 5

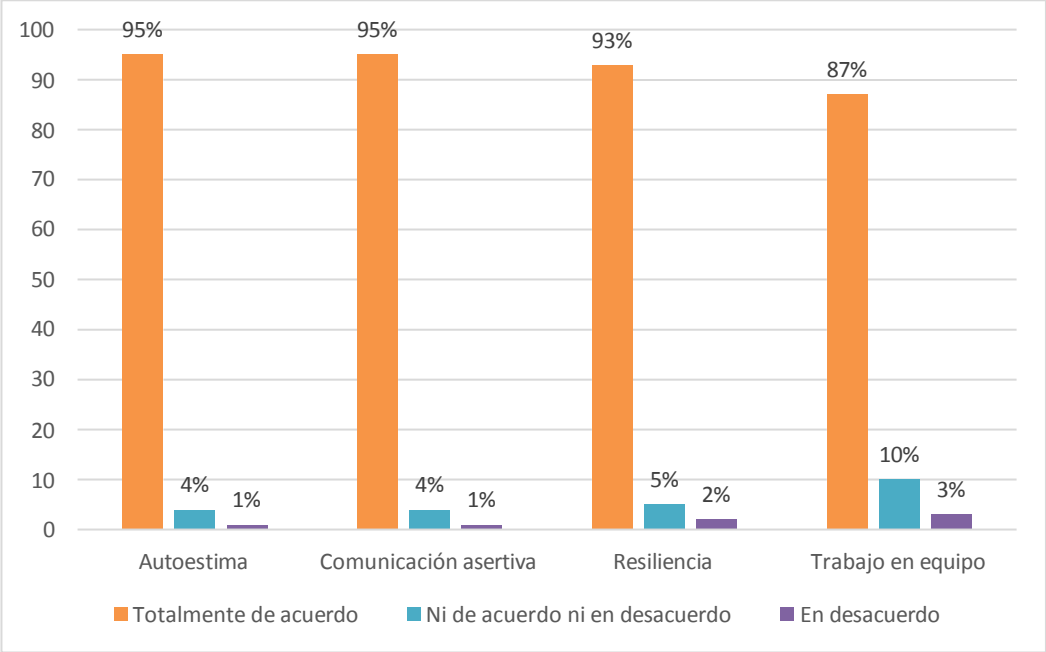
Evaluación de las habilidades blandas en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025

	HABILIDADES BLANDAS	*Totalmente de acuerdo (Bueno)* 100%-71%		*Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular)* 70%-40%		*En desacuerdo (Deficiente)* 39%-0%		Total	
		ƒ	%	*ƒ*	%	*ƒ*	%	*ƒ*	%
1	Autoestima	90	95	4	4	1	1	**95**	**100**
2	Comunicación asertiva	90	95	4	4	1	1	**95**	**100**
3	Resiliencia	88	93	5	5	2	2	**95**	**100**
4	Trabajo en equipo	83	87	9	10	3	3	**95**	**100**
	Promedio (x)	**88**	**92**	**5**	**6**	**2**	**2**	**95**	**100**

FUENTE: Tablas 1,2, 3 y 4.

Gráfico 5

Evaluación de las habilidades blandas en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025



Interpretación N°5

En la tabla N°5, se observa las habilidades blandas en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025, y es como sigue:

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 88 (92 %) de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo con las habilidades blandas en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (100 – 70 %).

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 5 (6 %) de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las habilidades blandas de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (69 – 40 %).

Mientras que del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 2 (2 %) manifestaron estar en desacuerdo con las habilidades blandas en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (39 – 00 %).

Concluyendo que la mayoría de los encuestados está totalmente de acuerdo (100 – 70 %) con las habilidades blandas en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

4.1.2. Análisis de la variable satisfacción laboral

Tabla 6

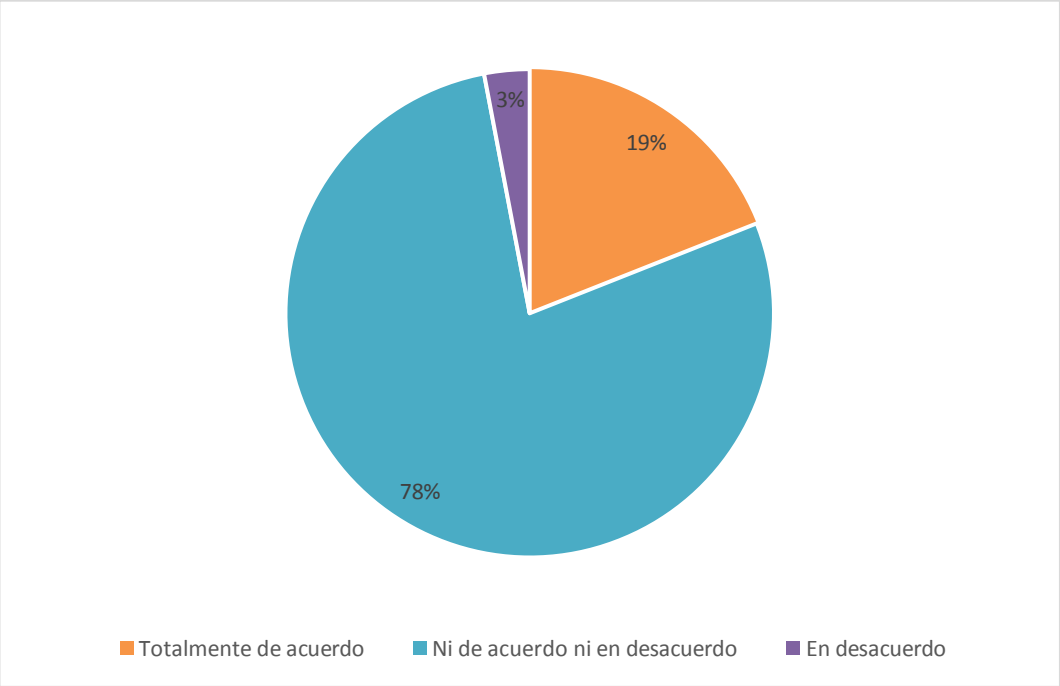
Dimensión significación de la tarea en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025

	Significación de la tarea	*Totalmente de acuerdo (Bueno)* 100%-71%		*Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular)* 70%-40%		*En desacuerdo (Deficiente)* 39%-0%		Total	
		f	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
1	Me siento útil y siempre desarrollo mis labores a gusto.	20	21	70	74	5	5	95	100
2	Desarrollo mis actividades laborales diarias para lograr los objetivos organizacionales.	12	13	80	84	3	3	95	100
3	Me siento motivado porque sé que el desarrollo de mis labores siempre tiene resultados positivos en beneficio de la institución.	22	23	72	76	1	1	95	100
	Promedio (x)	**18**	**19**	**74**	**78**	**3**	**3**	**95**	**100**

FUENTE: base de datos del autor

Gráfico 6

Dimensión significación de la tarea en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025



Interpretación N°6

En la tabla N°6, se observa la dimensión significación de la tarea en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 y es como sigue:

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 74 (78 %) de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión significación de la tarea en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (69 – 40 %).

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 18 (19 %) de los encuestados manifestaron estar totalmente de desacuerdo con la dimensión significación de la tarea en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (100 – 70 %).

Mientras que del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 3 (3 %) manifestaron estar en desacuerdo con la dimensión significación de la tarea en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (39 – 00 %).

Concluyendo que la mayoría de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo (69 – 40 %) con la dimensión significación de la tarea en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

Tabla 7

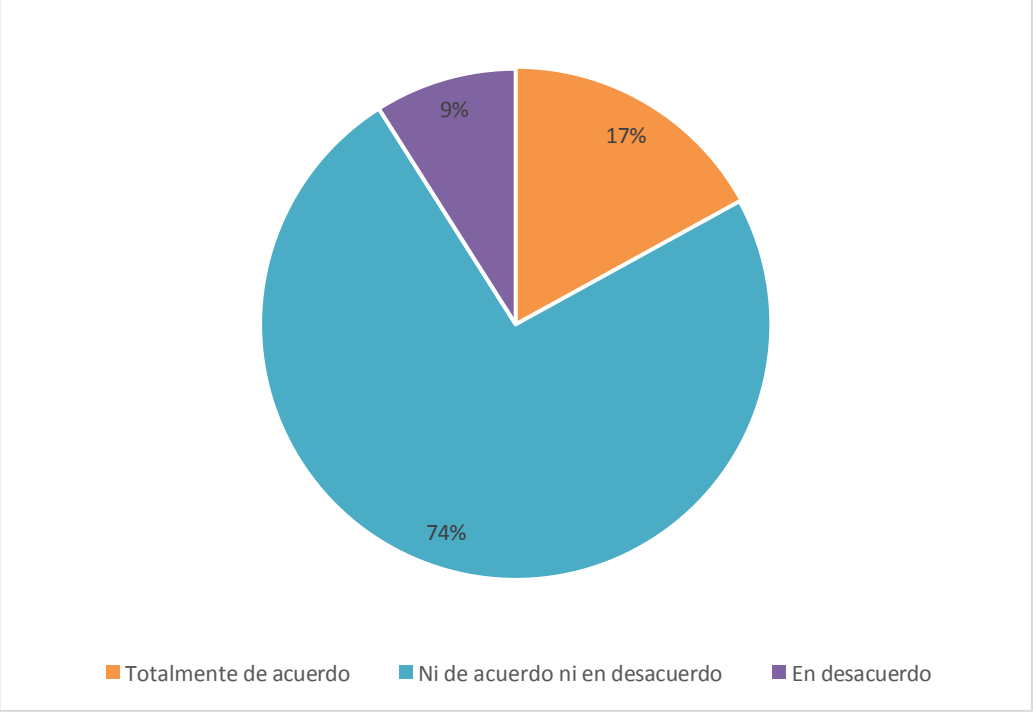
Dimensión condiciones de trabajo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025

	Condiciones de trabajo	*Totalmente de acuerdo (Bueno)* 100%-71%		*Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular)* 70%-40%		*En desacuerdo (Deficiente)* 39%-0%		Total	
		f	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
1	Las condiciones de trabajo son buenas y positivas en la institución.	18	19	65	68	12	13	95	100
2	Existen algunas carencias en enseres y materiales de cómputo, pero se trabaja con lo que se tiene y siempre se logran objetivos.	20	21	68	72	7	7	95	100
3	Se trata de cumplir con la carga de trabajo, de conseguir relaciones interpersonales saludables y aprovechar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo.	10	11	78	82	7	7	95	100
	Promedio (x)	**16**	**17**	**70**	**74**	**9**	**9**	**95**	**100**

FUENTE: base de datos del autor

Gráfico 7

Dimensión condiciones de trabajo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025



Interpretación N°7

En la tabla N°7, se observa la dimensión condiciones de trabajo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 y es como sigue:

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 70 (74 %) de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión condiciones de trabajo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (69 – 40 %).

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 16 (17 %) de los encuestados manifestaron estar totalmente de desacuerdo con la dimensión condiciones de trabajo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (100 – 70 %).

Mientras que del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 9 (9 %) manifestaron estar en desacuerdo con la dimensión condiciones de trabajo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (39 – 00 %).

Concluyendo que la mayoría de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo (69 – 40 %) con la dimensión condiciones de trabajo en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

Tabla 8

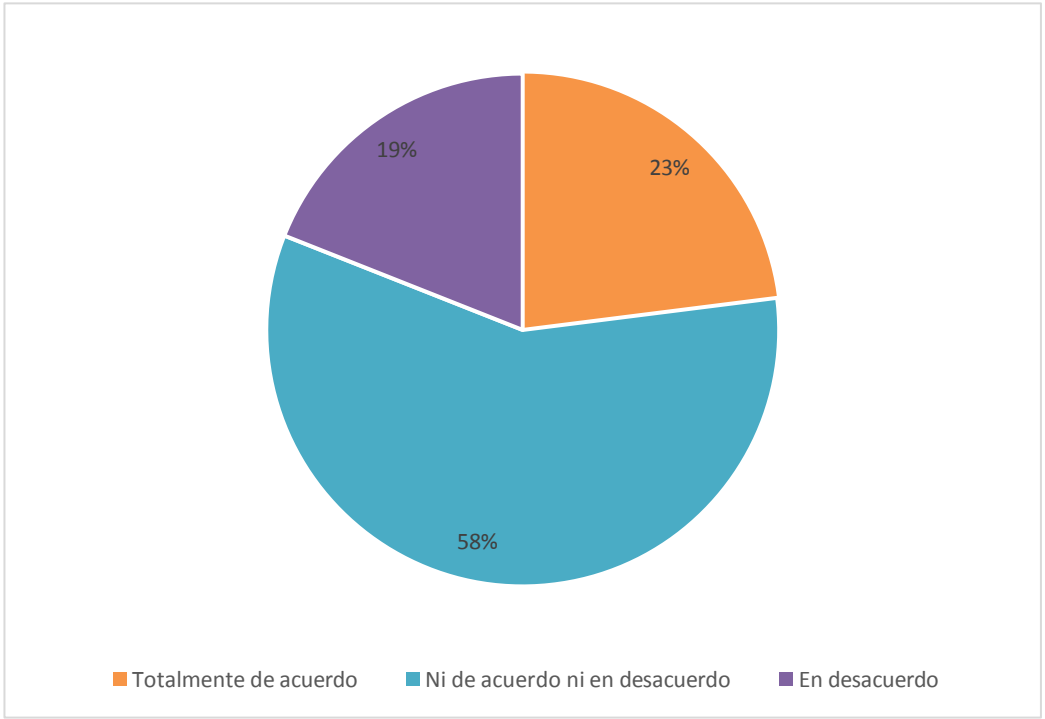
Dimensión reconocimiento personal y/o social en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025

	Reconocimiento personal y/o social	*Totalmente de acuerdo (Bueno)* 100%-71%		*Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular)* 70%-40%		*En desacuerdo (Deficiente)* 39%-0%		Total	
		f	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
1	Todos mis logros son valorados y recompensados por la institución.	20	21.05	58	61.05	17	17.89	95	100
2	Cuando se logra una meta, la alta dirección reconoce y premia el esfuerzo.	18	18.95	62	65.26	15	15.79	95	100
3	Me siento satisfecho con el reconocimiento por parte de la organización a todos mis esfuerzos.	18	18.95	64	67.37	13	13.68	95	100
	Promedio (x)	**19**	**20**	**61**	**64**	**15**	**16**	**95**	**100**

FUENTE: base de datos del autor

Gráfico 8

Dimensión reconocimiento personal y/o social en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025



Interpretación N°8

En la tabla N°8, se observa la dimensión reconocimiento personal y/o social en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 y es como sigue:

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 61 (64 %) de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión reconocimiento personal y/o social en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (69 – 40 %).

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 19 (20 %) de los encuestados manifestaron estar totalmente de desacuerdo con la dimensión reconocimiento personal y/o social en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (100 – 70 %).

Mientras que del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 15 (16 %) manifestaron estar en desacuerdo con la dimensión reconocimiento personal y/o social en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (39 – 00 %).

Concluyendo que la mayoría de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo (69 – 40 %) con la dimensión reconocimiento personal y/o social en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

Tabla 9

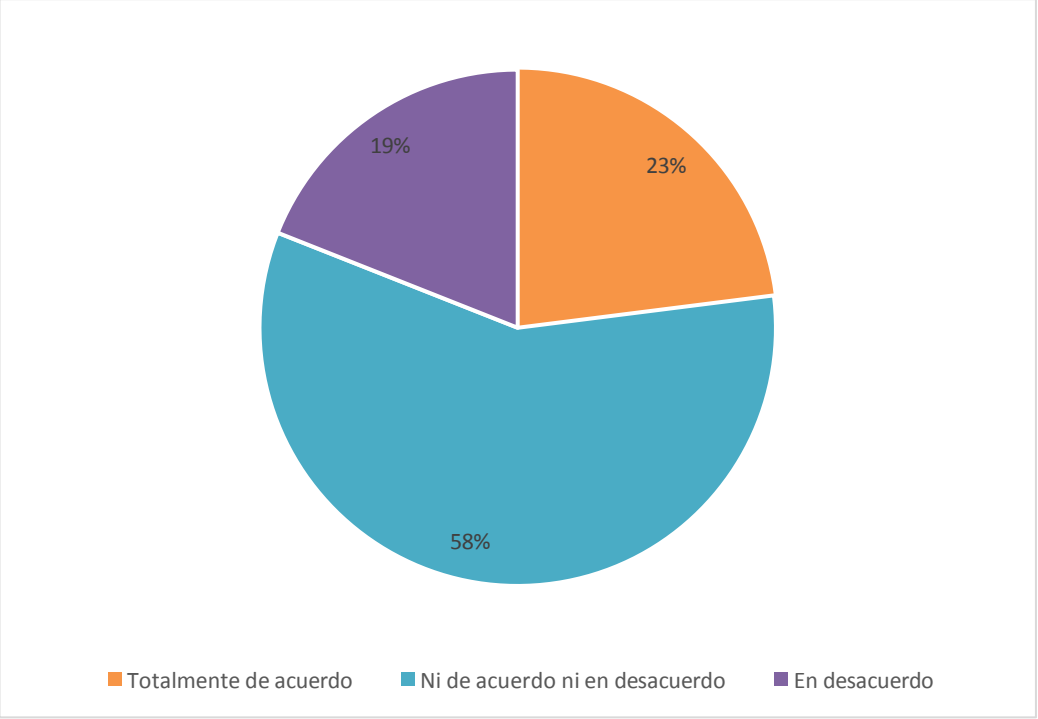
Dimensión beneficios económicos en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025

	Beneficios económicos	*Totalmente de acuerdo (Bueno)* 100%-71%		*Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular)* 70%-40%		*En desacuerdo (Deficiente)* 39%-0%		Total	
		f	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
1	Me encuentro satisfecho con mi nivel salarial.	20	21	60	63	15	16	95	100
2	Las horas extras son reconocidas en la remuneración.	25	26	50	53	20	21	95	100
3	Existen buenos incentivos por las metas logradas.	20	21	55	58	20	21	95	100
	Promedio (x)	**22**	**23**	**55**	58	**18**	**19**	**95**	**100**

FUENTE: base de datos del autor

Gráfico 9

Dimensión beneficios económicos en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025



Interpretación N°9

En la tabla N°9, se observa la dimensión beneficios económicos en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 y es como sigue:

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 55 (58 %) de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión beneficios económicos en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (69 – 40 %).

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 22 (23 %) de los encuestados manifestaron estar totalmente de desacuerdo con la dimensión beneficios económicos en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (100 – 70 %).

Mientras que del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 18 (19 %) manifestaron estar en desacuerdo con la dimensión beneficios económicos en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (39 – 00 %).

Concluyendo que la mayoría de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo (69 – 40 %) con la dimensión beneficios económicos en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

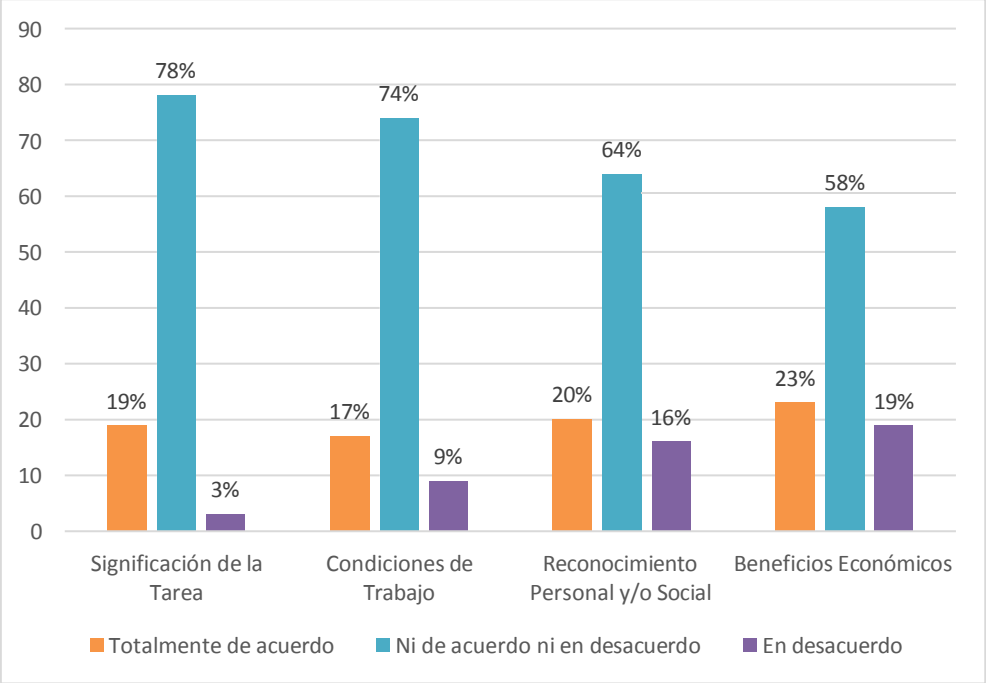
Tabla N°10

Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025

	Satisfacción laboral	*Totalmente de acuerdo (Bueno)* 100%-71%		*Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular)* 70%-40%		*En desacuerdo (Deficiente)* 39%-0%		Total	
		f	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
1	Significación de la Tarea	18	19	74	78	3	3	95	**100**
2	Condiciones de Trabajo	16	17	70	74	9	9	95	**100**
3	Reconocimiento Personal y/o Social	19	20	61	64	15	16	95	**100**
3	Beneficios Económicos	22	23	55	58	18	19	95	**100**
	Promedio (x)	**19**	**20**	**65**	**68**	**11**	**12**	**95**	**100**

Gráfico N°10

Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025



Interpretación N°10

En la tabla N°9, se observa la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 y es como sigue:

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 65 (68 %) de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (69 – 40 %).

Del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 19 (20 %) de los encuestados manifestaron estar totalmente de desacuerdo con la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (100 – 70 %).

Mientras que del promedio de 95 docentes ($\bar{x}$), 11 (12 %) manifestaron estar en desacuerdo con la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025 (39 – 00 %).

Concluyendo que la mayoría de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo (69 – 40 %) con la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Relación entre habilidades blandas y satisfacción laboral

Tabla N° 9

Prueba de hipótesis

Correlaciones

			Satisfacción laboral	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

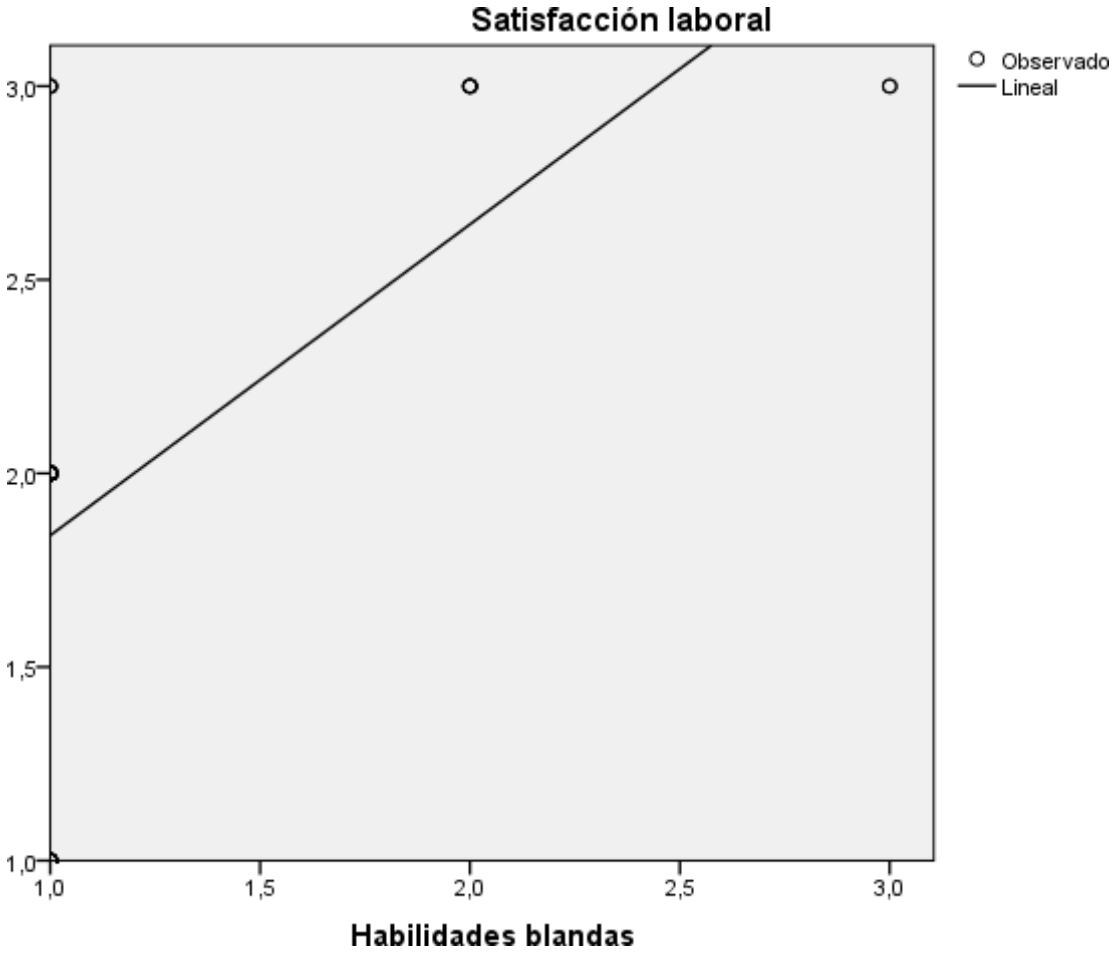
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo al análisis estadístico efectuado con el estadígrafo rho de Spearman se determina una relación regular (r = 0,527, donde p es menor de 0,05) entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral. Al tenerse una significancia bilateral de 0,000, la misma que es menor de 0,05, entonces se acepta la hipótesis alterna, por lo que existe relación regular entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025.

Los resultados se representan en un 99% de intervalo de confianza

Gráfico N°11

Relación de las habilidades blandas y la satisfacción laboral



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN. CONCLUSIONES. RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Al desarrollar el análisis descriptivo de la variable habilidades blandas en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025, se encontró que es buena con un 92 %.

Al desarrollar el análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025, se encontró que es regular con un 68 %

Al interpretar los resultados de esta investigación, se precisa que existe una relación regular entre las variables de estudio: Habilidades blandas y satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos, relación que fue demostrada al utilizar la estadística de correlación de Spearman, cuyos hallazgos indican que existe una relación regular ($r = 0,527$, donde p es menor de 0,05 con $p < 0.01$ aceptándose así la hipótesis alterna, por lo no se acepta la hipótesis nula.

Estos resultados coinciden con el trabajo de investigación de **Hidalgo (2024)** quien concluyó que la primera dimensión evidencia una leve correlación positiva entre ética y desempeño laboral, la segunda dimensión muestra una correlación positiva moderada entre liderazgo y desempeño, la tercera dimensión refleja una correlación positiva media entre trabajo en equipo y desempeño, la cuarta dimensión indica una correlación positiva media entre comunicación efectiva y desempeño, y la última dimensión presenta una correlación positiva débil entre resolución de problemas y desempeño laboral. Se determina que hay una correlación positiva media entre las habilidades blandas y el rendimiento laboral observado en los servidores públicos del Hospital II-1 Contamana 2023. Asimismo, los resultados de la presente investigación coinciden con los resultados de **Mendoza (2023)** quien concluyó que existe relación entre las habilidades blandas y la inteligencia emocional, conclusión que se respalda por los

resultados Sig. < 0.05 y Rho = 0.528. Asimismo, estos resultados también coinciden con los de **Ayala (2022)** quien concluyó que los estudiantes que han pasado por una experiencia de emprendimiento indican en un mayor porcentaje que las habilidades blandas que siempre se fomentan con la enseñanza en emprendimiento son el control interno, la calidad y excelencia, la misión, enfoque por objetivos, trabajo bajo presión, búsqueda de oportunidades, control interno, administración del tiempo y servicio. De igual forma, esta investigación coincide con los resultados de **Chaca y Contreras (2022)** quienes concluyeron que las habilidades blandas influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto de la Escuela de Posgrado Huancayo 2021, debido a que la correlación r de Pearson (r= 0,761), con una significancia de p= 0,000 y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, si las habilidades blandas aumentan significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto de la Escuela de Posgrado Huancayo 2021. Asimismo, esta investigación coincide con los resultados de **Husanga (2022)** quien concluyó que el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall es = 0,213; p = 0,040 lo que muestra una relación positiva baja entre las habilidades blandas y la empleabilidad en estudiantes de educación inicial y que al obtener un coeficiente de correlación rho de Spearman en=0,213*, p = 0,038 se determina que existe una relación directa baja y significativa entre las habilidades blandas y la empleabilidad en estudiantes de educación inicial de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, resultado que además prueba la hipótesis planteada. En ese mismo sentido, estos resultados también coinciden con los de **Martínez (2022)** quien concluyó que sí existe relación directa, moderada y significativa (p=0.000 < 0.05; r = 0.498) entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL en el 2021. En torno a la relación de las hipótesis derivadas, estas también quedaron contrastadas siendo las condiciones de trabajo y la remuneración salarial en una baja relación; el reconocimiento personal, en una relación moderada y la significación de la tarea, en una alta relación.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusiones específicas

Son Buenas: (70– 100 %) las habilidades blandas en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025, lo cual significa que existe un buen trabajo bien articulado en lo referente a autoestima, comunicación asertiva, resiliencia y trabajo en equipo.

Es Regular: (69– 40 %) la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos 2025, lo cual significa que se tendría que poner mayor énfasis en la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos.

5.2.2. Conclusión general

Se concluye que, las habilidades blandas se relacionan de manera regular con la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos, tal y como lo demuestra la contrastación de la hipótesis, en la cual se muestra una correlación regular en el nivel de significancia 0,527 (bilateral) 0.000 < 0.01 y Rho de Spearman = 1,000. Esto significa que que existe relación regular entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral en docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo Iquitos.

5.3. Recomendaciones

5.3.1. Recomendaciones específicas

- Se hace necesario que la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo ponga en marcha iniciativas que promuevan ambientes de trabajo positivos, tales como sesiones de apoyo psicológico y emocional, espacios para la relajación y dinámicas integradoras, que busquen reducir la tensión laboral en los profesores.

- Es recomendable el fomento de incentivos remunerativos y no remunerativos, tales como oportunidades de formación constante, reconocimientos, así como mejoras en el ámbito laboral, con el propósito de hacer crecer la satisfacción y el compromiso de los profesores.

- Se recomienda el fomento de espacios de comunicación entre los profesores y la dirección, lo cual permitirá una más adecuada gestión de conflictos, además de más participación en la toma de decisiones y una mejor sensación de valoración al interior de la IESTP.

5.3.2. Recomendación general

Se hace fundamental que las instituciones de educación en el Perú adopten un enfoque integral que busque la combinación en el desarrollo de las habilidades blandas con tácticas que busquen mejorar la satisfacción laboral. Esto implicaría, no solamente reforzar las competencias en los profesores, sino también atender factores emocionales y estructurales que impacten su debido bienestar en el ámbito educativo.

Referencias bibliográficas

Aguinaga, S., & Sánchez, S. (2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. Educare et comunicare. *Revista de investigación de la Facultad de Humanidades*, *8*(2), 78-87.

Arévalo, R., & Leveau, R. (2020). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Andes de la ciudad de Iquitos, Año 2020* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.]. Universidad Científica del Perú.

Ávila, R. (2000). *Introducción a la metodología de la investigación.* Concytec.

Ayala, M. (2022). *Emprendimiento y fomento de habilidades blandas en los estudiantes universitarios* [Tesis doctoral en Ciencias Humanas y Sociales]. Universidad de Salamanca.

Benalcázar, F. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES* [Tesis para optar el Grado de Maestro en Desarrollo del Talento Humano]. Universidad Andina Simón Bolívar.

Bernal, C., & Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (Segunda Edición.). Pearson.

Carhuancho, Sara. (2019). *El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Superior de Justica de Junín, 2018.* [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Estratégica Empresarial.]. Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Chaca, A., & Contreras, L. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021* [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional]. Universidad Continental.

Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* Plenum Press.

Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos.* (Décimo Cuarta Edición). Editorial McGraw Hill Interamericana.

Eldon, R. (2010). Making the team: Teams, teamwork and teambuilding. *Chemical Engineering Progress*, *106*(6), 41-45.

Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos—Agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial]. PUCP.

Fiorentino, M. (2008). La construcción de la resiliencia en el mejoramiento de la calidad de vida y la salud. *Suma Psicológica*, *15*(1), 95-113.

García, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización* [Tesis para optar el Grado de Doctor en Gobierno y Cultura de las Organizaciones]. Universidad de Navarra.

Grotberg, E. (2003). The International Resilience Project: Overview and key findings. *The International Resilience Project.*, 118-128.

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral. Trabajo de investigación* [Trabajo de investigación].

Henao, F. (2015). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud.* (Segunda Edición). ECOE Ediciones.

Hernández, E., & Pérez. (2021). *Comunicación interpersonal: Estrategias para mejorar las relaciones en el ámbito laboral y social*. Editorial Pearson.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición). Mc Graw-Hill Educación.

Hidalgo, M. (2024). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral de los servidores públicos del Hospital II - 1 Contamana 2023* [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Huasanga, P. (2022). *Habilidades blandas y empleabilidad en estudiantes de educación inicial de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana 2021* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación Inicial]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Katzell, R., & Thompson, D. (1990). Organizational work and the quality of working life. *American Psychologist*, *45*(2), 134-141.

Koys, D. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, *54*(1), 101-114.

López, M., & García, J. (2020). *Habilidades sociales y comunicación efectiva en el ámbito profesional.* Editorial Universitaria.

Martínez. (2022). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate, 2021.* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración]. USMP.

Mejía, A., Pastrana, J., & Mejía, J. (2011). *XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación.* La autoestima, factor fundamental para el desarrollo de la autonomía personal y profesional., Universidad de Barcelona.

Mendoza, F. (2023). *Habilidades blandas e inteligencia emocional en los estudiantes del programa de educación* [Tesis para optar el Grado Académico de Doctor Con Mención en Ciencias de la Educación]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Montiel, S. (2022). *Desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de la Carrera de Ingeniería en Logística del Tesci* [Tesis para optar el Grado de Maestra en Ingeniería Administrativa]. Tecnológico Nacional de México.

Montoya, M., & Sol, C. (2001). *Autoestima. Estrategias para vivir mejor con técnicas de PNL y desarrollo humano*. Pax.

Morris, J. (2020). Book Review: The 5 Languages of Appreciation in the Workplace. *Journal of Youth Development*, *15*(4), 202-205.

Nsewi, H., Chiekezie, Obianuju., & Nnesochi, I. (2015). Teamwork and Performance of Selected Transport Companies in Anambra State. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, *3*(9), 124-132.

Oliva, A., Antolín, L., Pertegal, M., Ríos, M., Parra, A., & Hernando, A. (2011). *Instrumentos para la evaluación de la salud mental y el desarrollo positivo adolescente y los activos que lo mueve.* Junta de Andalucía.

Ortega, C., Febles, J., & Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*, *35*(2), 35-41.

Páez, M. (2019). LasaLuddesdeLaperspectivadeLaresiLiencia. *Archivos de medicina*, *20*(1), 203-2016.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. L*. : Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Ramírez, M., & Manjarrez, N. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Revista Ciencias Sociales y Económicas - UTEQ*, *6*(2), 27-37.

Ríos, M. (2018). *La comunicación asertiva como herramienta en la gestión de equipos de trabajo.* Ediciones Díaz de Santos.

Rodríguez, D., & Álvarez, M. (2019). Relaciones de correlación entre los elementos que inciden en la calidad del rendimiento académico y las competencias emocionales. *FAREM- Estelí*, *8*(32), 34-45.

Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de Investigación en Ciencias Estratégicas*, *4*(1), 47-67.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293-315.

Silva, I., & Mejía, O. (2015). Autoestima, adolescencia y pedagogía. *Revista Electrónica Educare*, *19*(1), 241-256.

Thompson, C., & Phua, F. (2012). Satisfaction with work-life balance: A comparison of self-employed business owners, employment status, and organizational employees. *Journal of Occupational Health*, *17*(1), 1-12.

Velasco, L. (2024). Efficient Happiness, el guardián de la felicidad laboral. *Diario El País*.

Vygotsky, L. (1978). Interaction between learning and development. *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*, 79-91.

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Anexo 03: Informe de validez y confiabilidad

Anexo 04: Solicitud de inscripción y aprobación del informe final de tesis

Anexo 05: Carta de aceptación y asesoramiento del informe final de tesis

ANEXO N°01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes IESTP Pedro A. Del Águila hidalgo - Iquitos 2025.

AUTOR: Héctor Arturo Ibañez Angulo

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología
Problema General ¿Existe relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025? **Problemas Específicos** ¿Cómo son las habilidades blandas en los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025? ¿Cómo es la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025? ¿Cuál es el nivel de relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025?	**Objetivo General** Determinar la relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025. **Objetivos Específicos** Analizar las habilidades blandas en los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025. Identificar la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025 Determinar el nivel de relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025.	**Hipótesis General** Ha= Existe relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025. Ho= No existe relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025. **Hipótesis Derivadas** Las habilidades blandas en los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025, son buenas. La satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025, es regular. Existe relación estadística significativa entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes del IESTP Pedro A Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025.	V.I. (X) Habilidades blandas	**HABILIDADES BLANDAS** **Autoestima** 1.1 Me siento satisfecho con mi desempeño y con el resultado de mi trabajo. 1.2 Creo que tengo la capacidad necesaria para resolver todos los desafíos en el trabajo. 1.3 Me creo capaz de confrontar todos los problemas que puedan surgir en el aula. **Comunicación Asertiva** 2.1 Me siento en la capacidad de expresar mis ideas y opiniones de forma respetuosa y clara frente a los alumnos. 2.2 Cuando estoy en desacuerdo en algo, busco una salida de forma respetuosa y calmada. 2.3 Me siento en la capacidad de escuchar y entender los puntos de vista de mis compañeros de trabajo. **Resiliencia** 3.1 En situaciones adversas siempre trato de mantenerme positivo. 3.2 Pese a los reveses y obstáculos en el trabajo, continúo avanzando para lograr mis metas. 3.3 Luego de un error cometido o un fracaso, tengo la capacidad para recuperarme de manera rápida. **Trabajo en Equipo** 3.1 Puedo decir que disfruto trabajando en equipo con mis colegas docentes. 3.2 Siempre colaboro de forma activa y coordinada en proyectos grupales. 3.3 Para mí es importante escuchar y atender las ideas de mis colegas a fin de alcanzar un óptimo trabajo en equipo.	**Método** No Experimental **Tipo de Investigación** correlacional **Diseño** Correlacional **Población:** La población estuvo integrada por los docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo de Iquitos, durante el Año 2025, que hacen un total de 95 unidades análisis. **Muestra:** La muestra estuvo determinada por el 100% de la población, es decir por los 95 docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo de Iquitos, durante el Año 2025, que hacen un total de 95 unidades análisis.

			V.D. (X) Satisfacción laboral	**SATISFACCIÓN LABORAL**		
				Significación de la Tarea		
				1.1	Me siento útil y siempre desarrollo mis labores a gusto.	
				1.2	Desarrollo mis actividades laborales diarias para lograr los objetivos organizacionales.	
				1.3	Me siento motivado porque sé que el desarrollo de mis labores siempre tiene resultados positivos en beneficio de la institución.	
				Condiciones de Trabajo		
				2.1	Las condiciones de trabajo son buenas y positivas en la institución.	
				2.2	Existen algunas carencias en enseres y materiales de cómputo, pero se trabaja con lo que se tiene y siempre se logran objetivos.	
				2.3	Se trata de cumplir con la carga de trabajo, de conseguir relaciones interpersonales saludables y aprovechar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo.	
				Reconocimiento Personal y/o Social		
				3.1	Todos mis logros son valorados y recompensados por la institución.	
				3.2	Cuando se logra una meta, la alta dirección reconoce y premia el esfuerzo.	
				3.3	Me siento satisfecho con el reconocimiento por parte de la organización a todos mis esfuerzos.	
				Beneficios Económicos		
				4.1	Me encuentro satisfecho con mi nivel salarial.	
				4.2	Las horas extras son reconocidas en la remuneración.	
				4.3	Existen buenos incentivos por las metas logradas.	

ANEXO 02

HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A DEL AGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025

Cuestionario

(Para los docentes de la IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo de Iquitos)

CÓDIGO: - - - - - - - - - - - - - - - - -

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes IESTP Pedro A. Del Águila hidalgo - Iquitos 2025, el que servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del grado de magister en Ciencias de la Educación, mención en Gestión y Docencia Educativa.

Gracias

I. Datos generales:

Institución :……

Edad :……..

Sexo :……..

Día :……..

Hora :……..……..……...

II. Instrucciones

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

	Habilidades blandas		Totalmente de acuerdo (Buena) 100% – 70%.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Regular) 69% – 40%.	Deficiente 39% – 00%
1	**Autoestima**				
	1.1	Me siento satisfecho con mi desempeño y con el resultado de mi trabajo.			
	1.2	Creo que tengo la capacidad necesaria para resolver todos los desafíos en el trabajo.			
	1.3	Me creo capaz de confrontar todos los problemas que puedan surgir en el aula.			
		(x)			
2	**Comunicación Asertiva**				
	2.1	Me siento en la capacidad de expresar mis ideas y opiniones de forma respetuosa y clara frente a los alumnos.			
	2.2	Cuando estoy en desacuerdo en algo, busco una salida de forma respetuosa y calmada.			
	2.3	Me siento en la capacidad de escuchar y entender los puntos de vista de mis compañeros de trabajo.			
		(x)			
3	**Resiliencia**				
	3.1	En situaciones adversas siempre trato de mantenerme positivo.			
	3.2	Pese a los reveses y obstáculos en el trabajo, continúo avanzando para lograr mis metas.			
	3.3	Luego de un error cometido o un fracaso, tengo la capacidad para recuperarme de manera rápida.			
		(x)			
4	**Trabajo en Equipo**				
	4.1	Puedo decir que disfruto trabajando en equipo con mis colegas docentes.			
	4.2	Siempre colaboro de forma activa y coordinada en proyectos grupales.			
	4.3	Para mí es importante escuchar y atender las ideas de mis colegas a fin de alcanzar un óptimo trabajo en equipo.			
		(x)			
Satisfacción laboral					
	Significación de la Tarea				
5	5.1	El cuidado del medio ambiente es el esperado.			
	5.2	Los recursos naturales son cuidadosamente conservados.			
	5.3	El río Itaya se mantiene siempre limpio.			
		(x)			

6	**Condiciones de Trabajo**				
	6.1	Las condiciones de trabajo son buenas y positivas en la institución.			
	6.2	Existen algunas carencias en enseres y materiales de cómputo, pero se trabaja con lo que se tiene y siempre se logran objetivos.			
	6.3	Se trata de cumplir con la carga de trabajo, de conseguir relaciones interpersonales saludables y aprovechar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo.			
		(x)			
7	**Reconocimiento Personal y/o Social**				
	7.1	Todos mis logros son valorados y recompensados por la institución.			
	7.2	Cuando se logra una meta, la alta dirección reconoce y premia el esfuerzo.			
	7.3	Me siento satisfecho con el reconocimiento por parte de la organización a todos mis esfuerzos.			
		(x)			
8	**Beneficios Económicos**				
	8.1	Me encuentro satisfecho con mi nivel salarial.			
	8.2	Las horas extras son reconocidas en la remuneración.			
	8.3	Existen buenos incentivos por las metas logradas.			
		(x)			

ANEXO 03. INSTRUMENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto : Mag. Claire Jannelle Rosemarie Bardález Reátegui

1.2 Título Profesional : Licenciado/a (x) Ingeniero/a ( ) Otro ( )
1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro (x) Doctor ( )
1.4 Título de la Investigación : **HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A. DEL ÁGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025.**
1.5 Nombre del instrumento : Validador de las variables: HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL.
1.6. Criterios de Aplicabilidad :

a. **De 01 a 09: (No válido, reformular)** **DEFICIENTE**
b. **De 10 a 12: (No Válido, modificar)** **REGULAR**
c. **De 13 a 15: (Válido, mejorar)** **BUENO**
d. **De 16 a 18: (Válido, precisar)** **MUY BUENO**
e. **De 19 a 20: (Válido, aplicar)** **EXCELENTE**

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	9 5	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado															x					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables															x					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología															x					
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica															x					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															x					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VD)															x					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio															x					
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)															x					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio															x					
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD **APLICABLE**
IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos 11 de marzo del 2025 D.N.I. Nº 40753619 Teléf. Nº 965820459



Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

V. DATOS GENERALES

5.1 Apellidos y nombres del experto : Dra. CARMINA CONDE ACOSTA

5.2 Título Profesional : Licenciado/a (x) Ingeniero/a ( ) Otro ( )
5.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro (x) Doctor ( )
5.4 Título de la Investigación : **HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A. DEL ÁGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025.**
5.5 Nombre del instrumento : Validador de las variables: HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL.
1.7. Criterios de Aplicabilidad :

- **f. De 01 a 09: (No válido, reformular) DEFICIENTE**
- **g. De 10 a 12: (No Válido, modificar) REGULAR**
- **h. De 13 a 15: (Válido, mejorar) BUENO**
- **i. De 16 a 18: (Válido, precisar) MUY BUENO**
- **j. De 19 a 20: (Válido, aplicar) EXCELENTE**

VI. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	9 5	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																x				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																	x			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																x				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	x			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VD)																	x			
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio																x				
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)																	x			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio																x				
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

VII. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD **APLICABLE**
VIII. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos 11 de marzo del 2025 D.N.I. Nº 05352898 Teléf. Nº 965859148



Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

IX. DATOS GENERALES

9.1 Apellidos y nombres del experto : Dr. FRANCISCO ANTONIO GALLO INFANTES

9.2 Título Profesional : Licenciado/a (x) Ingeniero/a ( ) Otro ( )
9.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( ) Doctor (x)
9.4 Título de la Investigación : **HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A. DEL ÁGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025.**
9.5 Nombre del instrumento : Validador de las variables: HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL.
1.8. Criterios de Aplicabilidad :

- **k. De 01 a 09: (No válido, reformular) DEFICIENTE**
- **l. De 10 a 12: (No Válido, modificar) REGULAR**
- **m. De 13 a 15: (Válido, mejorar) BUENO**
- **n. De 16 a 18: (Válido, precisar) MUY BUENO**
- **o. De 19 a 20: (Válido, aplicar) EXCELENTE**

X. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	9 5	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																x				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																	x			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																x				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	x			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio (VD)																	x			
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teóricos científico y del tema de estudio																x				
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)																	x			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio																x				
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

XI. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD **APLICABLE**
XII. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos 11 de marzo del 2025 D.N.I. Nº 32904734 Teléf. Nº 991674272



RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A. DEL ÁGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025.

Autora del Instrumento: HÉCTOR ARTURO IBAÑEZ ANGULO.

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Habilidades blandas y satisfacción laboral.

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Mag. Claire Jannelle Rosemarie Bardález Reátegui. Ministerio de Educación.
ORCID: 0009-0001-1116-9042
Dra. Llency Carmina Conde Acosta, docente universitaria.
ORCID: 0009-0004-7357-6796
Dr. Francisco Antonio Gallo Infantes, docente universitario.
ORCID: 0000-0001-5726-6043

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mag. Claire Jannelle Rosemarie Bardález Reátegui.	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Dra. Llency Carmina Conde Acosta	80	85	80	85	80	85	80	85	80
Dr. Francisco Antonio Gallo Infantes	80	85	80	85	80	85	80	85	80
Promedio General	**79.8**								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	**CUALITATIVA**
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 79.8 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A. DEL ÁGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025.

Autora del Instrumento: HÉCTOR ARTURO IBAÑEZ ANGULO.

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Habilidades blandas y satisfacción laboral.

a. La confiabilidad para "Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes IESTP Pedro A. Del Águila hidalgo - Iquitos 2025".
   Se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación.
b. Estadísticos de confiabilidad para para "Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes IESTP Pedro A. Del Águila hidalgo - Iquitos 2025".

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A. DEL ÁGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025.	0.938	9

c. Criterio de confiabilidad valores

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	**CUALITATIVA**
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre las habilidades blandas y satisfacción laboral, se utilizó el Alfa de CronBach el cual arrojó el siguiente resultado:
La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre HABILIDADES BLANDAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES IESTP PEDRO A. DEL ÁGUILA HIDALGO - IQUITOS 2025. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.938 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de Excelente Confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS PARA OPTAR EL

GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

SEÑORA DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

Dra. DELIA PEREA VDA. DE AREVALO

Héctor Arturo Ibañez Angulo

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi anteproyecto de tesis titulado: “Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes IESTP Pedro A. Del Águila hidalgo - Iquitos 2025”.

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Tres (3) copias del informe final de tesis: [X]

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 10 de abril del 2025



Héctor Arturo Ibáñez Angulo
DNI: 47518573

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DEL INFORME FINAL DE TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN COMUNICACIÓN Y DESARROLLO SUSTENTABLE

Dra. Claudet Cadillo López, Docente Universitaria, identificada con D.N.I. N° 05847173 y con ORCID: 0000-0001-5726-6043, me comprometo a asesorar el informe final de Tesis de:

Héctor Arturo Ibañez Angulo

Cuyo título es: “Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes IESTP Pedro A. Del Águila Hidalgo - Iquitos 2025”.

San Juan Bautista, 10 de abril del 2025.



CLAUDET CADILLO LÓPEZ
D.N.I. N° 05847173
DOCENTE UNIVERSITARIO
ORCID: 0000-0001-5726-6043