



Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario

Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher

Jenny Liliana Rodríguez Siu

<https://orcid.org/0000-0002-6013-3994>

Universidad Norbert Wiener, Perú

Autor por correspondencia: jenny.rodriguez@uwiener.edu.pe

Fecha de recepción: 25 de enero de 2020 – Fecha de aceptación: 20 de abril de 2020

Resumen

El objetivo general de la investigación fue hallar la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener. La metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo, tipo no experimental transversal, nivel relacional, método descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos comprueban una relación directa y significativa ($d=0,601$) entre las habilidades blandas y el desempeño docente, pudiéndose generalizar que aquellos docentes que poseen habilidades blandas son aquellos que tienen mejor desempeño laboral. Se determinó que las cinco habilidades blandas evaluadas tienen una correlación con el desempeño docente, sin embargo, las de mayor relación significativa considerable con el desempeño docente son la responsabilidad ($d=0,547$), la adaptabilidad ($d=0,651$) y la gestión eficaz de la información ($d=0,552$); mientras que las habilidades de comunicación ($d=0,374$) y el desarrollo de los demás ($d=0,487$) arrojan una correlación positiva media. Las habilidades blandas son las responsables de al menos el 70% del éxito laboral y debido a la fuerte correlación entre ambas variables, resulta imprescindible reformular el proceso de selección docente, así como los programas de inducción- capacitación con miras a incluir las habilidades blandas como indicador de peso en una contratación docente, que garantice una mejora en el desempeño.

Palabras claves: habilidades; habilidades blandas; habilidades duras; desempeño; docente universitario

Abstract

The general objective of the research was to find the correlation between soft skills and teaching performance at the Norbert Wiener University Graduate School. The methodology used was in the quantitative approach, non-experimental transversal type, relational level, correlational descriptive method. The results obtained prove a direct and significant relationship ($d = 0.601$) between soft skills and teacher performance, being able to generalize that those teachers who have developed soft skills are those who have better job performance. It was determined that the five soft skills assessed have a correlation with teacher performance, however, the ones with the greatest significant relationship with teacher performance are responsibility ($d = 0.547$), adaptability ($d = 0.651$) and effective management of the information ($d = 0.552$); while communication skills ($d = 0.374$) and the development of others ($d = 0.477$) show a positive average correlation. Taking into account that soft skills are responsible for at least 70% of work success and due to the strong correlation between both

variables, it is essential to reformulate the process of teacher selection, as well as induction programs - Training with a view to including soft skills as a fundamental indicator to decide on a teacher hiring that guarantees an improvement in the level of their performance.

Key Words: abilities; soft skills; hard skills; performance; university teacher

Introducción

La presente investigación se justifica en la necesidad actual de las universidades peruanas por mejorar su calidad académica, dado que resulta insuficiente contar con docentes que solo hayan desarrollado un amplio conocimiento disciplinar y experiencia laboral; sino por el contrario, frente a las nuevas demandas del siglo XXI, tal como lo sustenta Espinoza, Tinoco, & Sánchez, (2017), urge contar con docentes que posean habilidades blandas, que les permita alcanzar el éxito en su desempeño y por lo tanto, aportar en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes universitarios.

El problema central del artículo radica en establecer la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes en la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, con el propósito evidenciar la importancia de dichas habilidades como indicador de peso en el proceso de selección docente, así como elemento imprescindible a tener en cuenta para los programas de inducción y capacitación.

Se seleccionaron 5 habilidades blandas consideradas globalizadoras, es decir, que incluyen a otras y que además son consideradas imprescindibles en un docente siglo XXI. Los objetivos específicos de la presente investigación fueron: establecer la relación entre la responsabilidad y el desempeño de los docentes; el segundo objetivo buscó establecer la relación entre la comunicación y desempeño docente; del mismo modo el tercer objetivo halló la relación entre el desarrollo de los demás y el desempeño de los docentes; así mismo se estableció la relación entre la adaptabilidad y el desempeño de los docentes; finalmente se estableció la relación entre la gestión eficaz de la información y el desempeño de los docentes.

Marco Teórico

Se inicia con definir las *habilidades blandas* o soft skill, tal como lo describió Gardner (2001) y refrendado por Goleman (1998), como un conjunto de competencias socioemocionales, interpersonales que están íntimamente ligadas a la inteligencia emocional y que constituyen el eje transversal para que una persona logre el éxito laboral y personal. En este mismo sentido, Vargas M. A, & Vargas M. S (2015) define las competencias blandas como un grupo de 3 categorías: actitudes, valores y emociones, y coincide con los autores anteriores en que se encuentran estrechamente relacionadas a la inteligencia emocional.

A partir de la *clasificación de habilidades blandas* o competencias emocionales de Goleman (1998), se tomaron en cuenta 5 de ellas para esta investigación, debido a que son las de mayor implicancia en el éxito laboral del docente universitario (Zabalza, 2004 y Alcalde, 2014), bajo una modalidad de estudio blended learning o mixta. Estas habilidades blandas son: la responsabilidad, la comunicación, la adaptabilidad, el desarrollo de los demás y el acceso y gestión eficaz de la información.

La *responsabilidad* se define por Goleman (1998); como el cumplimiento de compromisos y objetivos, mediante la autodisciplina y la organización. Por otro lado, la *comunicación* implica la escucha activa, la comprensión mutua y el saber enviar mensajes convincentes. La *adaptabilidad* se define como la habilidad para manejar múltiples demandas priorizando eficientemente lo urgente y adaptando las respuestas a los cambios constantes, lo que demanda un pensamiento flexible. (Goleman, 1998, p. 63). El *desarrollo de los demás*, es la habilidad por excelencia de la actividad docente, que implica identificar el talento de los demás para potenciarlo.

Finalmente, el *acceso eficaz de la información*, se refiere a la habilidad para acceder y gestionar eficazmente la información, identificando fuentes de información confiables las cuales emplea con precisión y creatividad en el tiempo requerido (Alcalde, 2014). Es importante tener en cuenta que esta dimensión implica un proceso de alfabetización tecnológica, la cual va más allá del manejo práctico de la tecnología digital, si no que más bien debe enfocarse en el aprendizaje de la lógica digital (British Council, 2016).

Goleman (1998) en su tesis doctoral de la Universidad de Harvard, entrevistó a los gerentes de selección de personal en más de 500 empresas de diversas partes del mundo. Los resultados demostraron que el 75% del éxito laboral se debe a la inteligencia emocional (Goleman, 2002), también llamada por el mismo autor como habilidades blandas; sin embargo, aún no se le da la importancia que amerita como factor decisivo al momento de emplear a alguien. Es por esta razón que las empresas modernas de rubros no educativos, buscan talento antes que grados académicos, ya que se han dado cuenta de que el conocimiento duro o técnico se puede alcanzar a través de capacitación o de instrucción, mientras que resulta más complejo desarrollar ciertas habilidades blandas en los trabajadores, tal como lo ilustra Yturalde (2017), consultor senior de desarrollo organizacional en su frase: "Nos contratan por aptitudes, nos despiden por actitudes"; es por esta razón que resulta imprescindible empezar a mirar a las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. Del mismo modo, Ricco (2002) publicó un libro donde resumen la propuesta de Hendrie Weisinger sobre la trascendencia de la inteligencia emocional en el trabajo y Reyes (2016) encuentra la misma relación, pero en el ámbito del desempeño docente.

Un estudio similar al de Goleman, se realizó por Becerra & La Serna (2009) para el Fondo de Investigación de la Universidad del Pacífico, obteniendo resultados similares, dado que las habilidades más demandadas por el mercado laboral son las relaciones interpersonales, principalmente la comunicación, adaptación al cambio y solución de problemas.

Más adelante surgen nuevos estudios que confirman lo sustentado por Gardner, 1893 y Goleman, 1998; como es el caso de la investigación realizada por Duckworth & Yeager (2015), donde se menciona que existen cualidades personales no cognitivas tales como el autocontrol, la mentalidad de crecimiento, relaciones sociales saludables, inteligencia emocional, curiosidad, toma de decisiones y buen juicio, son los que determinan el éxito de una persona, es decir, el éxito enfocado en habilidades blandas.

Flores (2014), citado por (Serrano, 2016) coincide con Fundación Universia (2016) y Zapata (2017), al mencionar que las universidades no preparan a los estudiantes según las demandas laborales, de esta manera el 45% de empleadores señalan que los egresados no están preparados dado que no cuentan con las habilidades blandas requeridas para el puesto.

Este es el resultado de un sistema en el que el docente sigue siendo el centro del aprendizaje y éste a su vez sigue siendo memorístico. En este sentido, es imprescindible que los docentes desarrollen habilidades para la organización, el uso de las nuevas tecnologías y finalmente al manejo asertivo de sus relaciones con los grupos de estudiantes, tal como coinciden en ello Perrenoud (2000) coincide con Zabalza (2004). Es así como la educación universitaria tiene como una de sus misiones desarrollar competencias emocionales o también denominadas competencias genéricas por Gonzáles, V. & Gonzáles, R. (2008) en sus estudiantes y docentes (Repetto & Peña, 2010), de modo que si se incluyen dichas habilidades en el currículo universitario, se pueda garantizar la calidad de la educación. (Vera, 2016).

Por otro lado, se define el *desempeño docente* como el proceso a través del cual se emite un juicio valorativo sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en el proceso enseñanza- aprendizaje, de donde se obtiene información válida, objetiva y fiable del docente evaluado, tal como se menciona en el Manual del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, respaldado por las investigaciones de Nieto y otros (2003) y en la literatura de Zabalza (2004). En este sentido, la evaluación del desempeño tiene como características que es sistemática (tiene un orden pre establecido), es estructurada (diseñada para obtener información válida) y permanente (se realiza a lo largo de todo el proceso educativo) (Nieto, y otros, 2003).

Es así que, *evaluar el desempeño* implica medir el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos para un trabajo, en función al logro de estándares y objetivos (Chiavenato, 2004).

Colina & Medina (2008) menciona la importancia de que el desempeño docente no se mida por un solo medio, por el contrario, deben tomarse en cuenta fuentes múltiples y complementarias. De allí la importancia de incluir como un criterio de evaluación del desempeño del docente universitario, la medición de las habilidades blandas, tal como sostiene Huanaco (2019).

Las *dimensiones del desempeño* docente que se toman en cuenta en esta investigación, son las definidas por Guzmán (2016) de la Universidad Autónoma de México, en su publicación: *¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en factores que favorecen el aprendizaje*. Estas dimensiones son: el dominio disciplinar, el dominio didáctico, la gestión de clase y la motivación- autoeficacia. A partir de ello, se define el *dominio disciplinar* como el conocimiento duro, es decir el manejo de conceptos, hechos y principios de la materia que se enseña; el *dominio didáctico*, explicado por Hattie. (2009) citado por (Guzmán, 2016), significa saber enseñar e influir para lograr el aprendizaje, diseñando experiencias significativas para desarrollar el pensamiento y la capacidad de aprender a aprender.; la *gestión de clase* se refiere a la preparación del ambiente de clase que estimule el aprendizaje. Para lograr para lograr una óptima gestión de clase, son necesarios los siguientes elementos: el orden, la motivación y la eficacia en el uso del tiempo (Guzmán, 2016, pág. 299) y finalmente, la *motivación- autoeficacia* lo conceptualiza Guskey y Passarro (1994) mencionado en Tschannen, Woolfook & Hoy (1998) ambos citados por (Guzmán, 2016), es la responsabilidad que asume el docente sobre el aprendizaje de sus estudiantes. Las características de los docentes auto eficaces es que siempre están abiertos a explorar nuevas formas de enseñanza, además están dispuestos a trabajar con los estudiantes que requieren mayor apoyo.

Materiales y Métodos

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente; el tipo fue no experimental transversal, el nivel relacional, método descriptivo correlacional. Las dimensiones de estudio para medir las habilidades blandas fueron la responsabilidad, la adaptabilidad, la comunicación, el desarrollo de los demás y la gestión eficaz de la información. Se aplicó una rúbrica de evaluación de habilidades blandas a 78 docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener. Esta rúbrica fue previamente validada por juicio de 3 expertos por cada instrumento. Del mismo modo, al instrumento se le aplicó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, arrojando una consistencia interna “positiva perfecta” de 0.923. Cada dimensión considerada en la rúbrica contiene tres indicadores (total 15 indicadores) a ser evaluados mediante una escala de Likert, tal como se muestra en la Tabla 1.

Tabla. 1
Matriz de operacionalización de la variable habilidades blandas

Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala
Responsabilidad	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos		
	Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido	0	No logrado
	Registra la asistencia de sus estudiantes a clase en el intranet de acuerdo a la programación establecida	1	Incipiente
	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia	2	En proceso
Adaptabilidad		3	Logrado
	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos relacionados al programa de estudios al que pertenecen	4	Sobresaliente
	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas		
Comunicación	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de anuncios o e- mail		
	Redacta en forma asertiva la retro- alimentación de las tareas y trabajo final		
	Recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido		
El desarrollo de los demás	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes		
	Promueve la formulación de conclusiones		
	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento		
Gestión eficaz de la información	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes		
	Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje		
	Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales		

Fuente: elaboración propia, basada en Goleman (1998) y Alcalde (2014)

La rúbrica de evaluación de habilidades blandas, se aplicó durante el seguimiento de la actividad docente en la plataforma virtual; dado que se trata de una modalidad blended (70% de estudio a través de plataforma virtual), se tuvieron que evaluar las habilidades blandas de acuerdo a las evidencias que iban dejando los docentes en las aulas virtuales. Debido al nivel de especificación que se realiza en este tipo de evaluación, la aplicación de dicho instrumento demoró 16 semanas (1 periodo académico). Del mismo modo, para evaluar el desempeño docente se elaboró una rúbrica de evaluación de su performance en una sesión de clase presencial. Se evaluaron 78 docentes. Las dimensiones que se tomaron en cuenta fueron: dominio disciplinar, dominio didáctico, gestión de clase y motivación- autoeficacia. Al igual que en el caso anterior, la rúbrica fue validada por juicio de 3 expertos y el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, arrojó una consistencia interna “positiva perfecta” de 0.903. Cada dimensión considerada en la rúbrica de desempeño docente, consta de 4 indicadores (total: 16 indicadores) a ser evaluados mediante una escala de Likert, tal como se muestra en la Tabla 2.

Tabla. 2
Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala
Dominio Disciplinar	Posee formación profesional acorde a la materia que enseña (C.V.)		
	Posee experiencia profesional acorde a la materia que enseña (C.V)		
	Realiza producción intelectual: artículos, separatas, investigaciones, libros, otros.		
	Participa como expositor y/o tallerista en su materia de enseñanza	0	No logrado
Dominio Didáctico	Estructura su clase según la secuencia didáctica (inicio-proceso-cierre)	1	Incipiente
	Aplica estrategias didácticas para el aprendizaje colaborativo en clase	2	En proceso
	Explica el tema de manera clara y con precisión, enfatizando los puntos importantes del contenido	3	Logrado
	Utiliza materiales didácticos adecuados que ayudan a optimizar los aprendizajes	4	Sobresaliente
Gestión de clase	Resuelve asertivamente las situaciones que se presentan en la clase garantizando la fluidez de la misma		
	Propicia la participación permanente de todos los estudiantes y el desarrollo de su pensamiento crítico		
	Indica con claridad las reglas de participación y convivencia en clase		
	Fomenta relaciones interpersonales cordiales y mantiene un buen clima de clase		
Motivación y Autoeficacia	Se muestra motivado por lograr que sus estudiantes aprendan		
	Dedica tiempo a los estudiantes con mayores dificultades de aprendizaje		
	Retroalimenta la participación de sus estudiantes en clase, despenalizando el error		
	Orienta la formulación de conclusiones por parte de sus estudiantes sobre el tema desarrollado en clase		

Fuente: elaboración propia, basada en Guzmán (2016)

Para procesar la información se utilizó el software SPSS y para el análisis e interpretación de resultados se aplicó el estadístico Chi-cuadrado con la finalidad de evaluar una posible asociación o relación entre las variables cualitativas estudiadas. Además de ello, se aplicó el estadístico d de Sommer con el objetivo de analizar las variables cualitativas ordinales y conocer el nivel de relación entre las mismas. Del mismo modo, la población elegida la constituyen los docentes de los Programas de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, dado que contaban con 78 docentes bajo modalidad blended, la muestra fue censal, es decir, se realizó el estudio sobre la población total.

Resultados

Tabla. 3

Distribución de frecuencias de las habilidades blandas de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Incipiente	12	15,4	15,4
	En proceso	17	21,8	37,2
	Logrado	28	35,9	73,1
	Sobresaliente	21	26,9	100,0

Fuente: elaboración propia

La mayoría de los docentes (62.8%) alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente en sus habilidades blandas. Si sumamos los docentes de nivel incipiente y en proceso, se obtiene un 37.2% por debajo de lo esperado, es decir, que no alcanzaron el nivel de logrado.

Tabla. 4

Distribución de frecuencias del desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En proceso	16	20,5	20,5
	Logrado	36	46,2	66,7
	Sobresaliente	26	33,3	100,0
	Total	78	100,0	

Fuente: elaboración propia

La mayoría de docentes (79.5%) se encuentran en un nivel logrado y sobresaliente en su desempeño, sin embargo, existe un 20,5% de docentes en proceso, es decir, que no han alcanzado el desempeño esperado. Cabe resaltar que ningún docente se ubica en los niveles no logrado ni incipiente. La mayoría de los docentes (75.3 %) alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente en la habilidad blanda de Responsabilidad. Si sumamos los docentes de nivel incipiente y en proceso, se obtiene un 24.7 % por debajo de lo esperado, es decir, que no alcanzaron el nivel de logrado. Cabe resaltar que ningún docente se ubica en el nivel de no logrado en responsabilidad.

La mayoría de los docentes (57.7 %) alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente en la habilidad blanda de Comunicación. Si sumamos los docentes de nivel no logrado, incipiente y en proceso, se obtiene un 42.3 % por debajo de lo esperado, es decir, que no alcanzaron el nivel de logrado. El 44.9 de los docentes alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente en la habilidad blanda “El desarrollo de los demás”. Si sumamos los docentes de nivel no logrado, incipiente y en proceso, se obtiene un 55.1 % por debajo de lo esperado,

es decir, que no alcanzaron el nivel de logrado. El 47.5 de los docentes alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente en la habilidad blanda adaptabilidad. Si sumamos los docentes de nivel no logrado, incipiente y en proceso, se obtiene un 52.6 % por debajo de lo esperado, es decir, que no alcanzaron el nivel de logrado.

El 84.6% de los docentes alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente en la habilidad blanda “gestión eficaz de la información”. Si sumamos los docentes de nivel no logrado, incipiente y en proceso, se obtiene un 15.4 % por debajo de lo esperado, es decir, que no alcanzaron el nivel de logrado. El 94.9% de los docentes alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente el dominio disciplinar. Cabe resaltar que existe un 5.1% de docentes en proceso y ningún docente en nivel de no logrado ni incipiente. El 62.8% de los docentes alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente el dominio didáctico. Si sumamos los docentes de nivel incipiente y en proceso, se obtiene un 37.2 % por debajo de lo esperado, es decir, que no alcanzaron el nivel de logrado. El 80.7% de los docentes alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente en gestión de clase. Si sumamos los docentes de nivel incipiente y en proceso, se obtiene un 19.3 % por debajo de lo esperado, es decir, que no alcanzaron el nivel de logrado. El 85.9% de los docentes alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente en motivación y autoeficacia. Cabe resaltar que existe un 14.1% de docentes en proceso y ningún docente en nivel de no logrado ni incipiente.

Resultados Inferenciales: Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

1) Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019.

2) Nivel de significancia: $\alpha=5\%$

3) Criterio de decisión:

Si $p\text{-valor} < \alpha$, Se rechaza la hipótesis nula,

Si $p\text{-valor} > \alpha$, No se rechaza la hipótesis nula

4) Estadístico de prueba

Tabla. 5

Distribución de frecuencias bivariadas de las habilidades blandas y el desempeño docente

		Desempeño docente			Total
		En proceso	Logrado	Sobresaliente	
Habilidades blandas	Incipiente	43,8%	13,9%	-	15,4%
	En proceso	31,3%	30,6%	3,8%	21,8%
	Logrado	25,0%	50,0%	23,1%	35,9%
	Sobresaliente	-	5,6%	73,1%	26,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Tabla. 6
Prueba chi-cuadrado de las habilidades blandas y el desempeño docente

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,886 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	56,540	6	,000
Asociación lineal por lineal	36,602	1	,000
N de casos válidos	78		

a. 4 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,46.

Fuente: elaboración propia

Tabla. 7
Prueba d de Somers de las habilidades blandas y el desempeño docente

Ordinal por ordinal	d de Somers	Simétrico	Error estandarizado		T aproximada ^b	Significación aproximada
			Valor	asintótico ^a		
		Habilidades blandas dependiente	,642	,060	9,852	,000
		Desempeño docente dependiente	,690	,065	9,852	,000
			,601	,058	9,852	,000

Fuente: elaboración propia

- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

5) Conclusión:

De acuerdo a la información muestral y con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 (p-valor = ,000 < α = 0.05) y tiene una correlación positiva considerable (d=0,601)

Discusión

Los resultados de esta investigación, se obtuvieron de la evaluación realizada a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, pero se pueden generalizar a otros programas universitarios bajo modalidad blended learning, ya que el trabajo intensivo en plataforma virtual, permite evaluar de manera detallada las habilidades blandas de un docente, mediante las evidencias de sus acciones que quedan registradas en dicha plataforma (Chiape & Consuelo, 2013). Por otro lado, esta modalidad de estudio implica evaluar la clase presencial del docente.

Para el caso de Programas de estudio bajo modalidad presencial, resulta más complejo medir las habilidades blandas, ya que es difícil conseguir evidencias de las acciones e intervenciones de los docentes en el transcurso de toda la asignatura. En este sentido, la rúbrica para evaluar habilidades blandas aplicadas en la presente investigación, tendría que adaptarse o se tendría que buscar otro instrumento validado ya existente. Otro aspecto que limitaría el seguimiento de la performance de un docente en la modalidad presencial, es que la mayoría de ellos no tienen permanencia (trabajan por horas) en las universidades, por ello

el evaluador no tendría el tiempo suficiente para dicho seguimiento que requiere de mucha observación y apoyo en evidencias.

La rúbrica para evaluar desempeño docente utilizada en esta investigación, si se puede aplicar en otros programas incluso si son bajo modalidad presencial. Por otro lado, la metodología empleada es aplicable a estudios similares que pretendan medir habilidades blandas y su relación con el desempeño en los docentes, en cualquier modalidad de estudio, sea blended o presencial.

Una de las mayores limitaciones para el desarrollo de esta investigación, fue el tiempo empleado para aplicar las rúbricas de evaluación de habilidades blandas, dado que implicó realizar un seguimiento minucioso de la performance de cada docente a través de las evidencias en el aula virtual, tales como : la redacción y forma de comunicarse con su grupo de estudiantes, la calidad de la retroalimentación en las tareas, el nivel de complejidad que muestra al moderar un foro de debate, así como la actualización de sus aulas virtuales. A pesar del tiempo invertido, la información que se obtuvo es valiosa y más cercana a la realidad que resultados de estudios donde se aplican cuestionarios o encuestas.

Existen otros estudios que corroboran y complementan esta investigación, todos ellos coinciden en que existe una relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral. A partir de ello, se puede generalizar que aquellos docentes que alcanzan mayores logros con sus estudiantes son los que poseen habilidades blandas más desarrolladas (Montoro , 2018). Del mismo modo, se pudo establecer que existe un 91% de influencia entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad, aunque este resultado se obtuvo de una investigación con egresados de la carrera de Administración y no con docentes, sin embargo, los factores de alta empleabilidad obedecen a la presencia de habilidades blandas y al ser éstas transversales se puede aplicar tanto a estudiantes como a docentes (Cruzado, 2019).

Esta investigación tiene como sustento principal los resultados de Goleman (1998) plasmados en su libro “Working with emotional intelligence”, donde comprueba que el 75% del éxito laboral se debe a las habilidades blandas o socioemocionales. Un resultado similar se obtuvo en la investigación de Hernandez-Jaimes (2018) quien encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional (llamada también habilidad blanda o transversal) y el desempeño docente.

Las habilidades blandas que obtuvieron una correlación positiva considerable con el desempeño docente son: la responsabilidad, la adaptabilidad y la gestión eficaz de la información, mientras que las habilidades con una correlación positiva media con el desempeño docente son la comunicación y el desarrollo de los demás. La mayoría de los docentes (62.8%) alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente en las habilidades blandas, sin embargo, existe un 37,2% que no han alcanzado el nivel esperado, por lo que es necesario tomar acciones para revertir este resultado.

La mayoría de docentes, han alcanzado nivel de logrado y sobresaliente en la habilidad de responsabilidad (75,3%) y en gestión eficaz de la información (84.6%); estas son las habilidades de mayor fortaleza, las cuales implican cumplir a tiempo con las actividades designadas y a su vez manejar eficientemente los diversos medios para la búsqueda, selección y análisis de información confiable. Aproximadamente la mitad de los docentes evaluados, no alcanzaron el nivel mínimo esperado en las habilidades de comunicación (42.3% por debajo

de logrado), el desarrollo de los demás (55.1% por debajo de logrado) y adaptabilidad (52.6% por debajo de logrado). Por lo tanto, estas son las 3 habilidades blandas que deben potenciarse más en los docentes.

El 94.9% de los docentes obtuvo nivel de logrado y sobresaliente en el dominio disciplinar; siendo ésta, la dimensión del desempeño docente con mejores resultados. La motivación y autoeficacia, es otra dimensión del desempeño docente que también ha logrado un buen resultado, con un 85.9% de los docentes en niveles de logrado y sobresaliente. El 62.8% de los docentes alcanzaron el nivel de logrado y sobresaliente en el dominio didáctico, si bien la mayoría ha obtenido un buen resultado, es necesario tomar en cuenta que existe un 37.2% que se encuentran por debajo del nivel de logro. Lo mismo ocurre con la dimensión “Gestión de clase”, donde el 80.7% alcanzaron nivel de logrado y sobresaliente, pero existe un 19.3% por debajo del logro esperado.

Conclusiones

En respuesta al objetivo general de la investigación, se obtuvieron resultados que determinaron una relación directa y significativa ($d=0,601$) entre las habilidades blandas y el desempeño docente; esto quiere decir que aquellos docentes que poseen habilidades blandas desarrolladas son los que tienden a un mejor desempeño laboral.

En respuesta al primer objetivo específico de la investigación, se determinó una correlación positiva considerable ($d=0,547$) entre la responsabilidad y el desempeño docente.

En respuesta al segundo objetivo específico de la investigación, se determinó la existencia de una relación positiva media ($d=0,374$) entre la comunicación y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019.

En respuesta al tercer objetivo específico de la investigación, se determinó la existencia de una correlación positiva media ($d=0,487$) entre el desarrollo de los demás y el desempeño docente.

En respuesta al cuarto objetivo específico de la investigación, se determinó la existencia de una correlación positiva considerable ($d=0,651$) entre la adaptabilidad y el desempeño docente.

En respuesta al quinto objetivo específico de la investigación, se determinó la correlación positiva considerable ($d=0,552$) entre la gestión eficaz de la información y el desempeño docente.

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, y tomando como base las conclusiones anteriores, se indican algunas recomendaciones con miras a la implementación de mejoras sustanciales en la gestión del desempeño del docente universitario.

Resulta indispensable que las Universidades incluyan en sus procesos de selección docente la evaluación de las habilidades blandas como aspecto determinante para decidir una contratación. En este sentido, la evaluación del concurso docente debe considerar un peso importante a dichas habilidades. Podría tomarse como referencia el trabajo desarrollado por Mazuelos (2013) donde aplica un modelo por competencias en la selección de personal docente.

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, la habilidad blanda en que se debe potenciar con mayor énfasis es “el desarrollo de los demás”, ya que un 55,1% de docentes evaluados obtuvieron un nivel por debajo de lo esperado. Esta habilidad es imprescindible en un docente, ya que constituye el centro de su labor, es decir la capacidad para desarrollar potencial en otras personas (sus estudiantes). Del mismo modo, es necesario desarrollar en los docentes la “adaptabilidad”, ya que los resultados de investigación arrojan que 52.6 % se encuentra por debajo de lo esperado en esta habilidad blanda. La adaptabilidad es indispensable para que el docente se maneje de manera eficiente en diversos contextos, frente a grupos con distintas características y necesidades, además de poder emplear recursos y enfrentar dificultades buscando soluciones óptimas y oportunas.

En relación al desempeño docente, si bien los resultados generales fueron favorables, es necesario reforzar en los docentes el “dominio didáctico” ya que los resultados de la investigación indican que existe un 37,2% de docentes por debajo del nivel de logro y en la dimensión “Gestión de clase” un 19.3% también por debajo del logro esperado.

Los Programas de Inducción y capacitación para docentes universitarios, deben incidir en el desarrollo de habilidades blandas como la “adaptabilidad” y “el desarrollo de los demás”, así como potenciar el dominio didáctico y la gestión de clase.

Las Escuelas Académicas de las Universidades deben tomar en cuenta a las habilidades blandas dentro de sus criterios de evaluación docente, además de considerarlo en el perfil del docente universitario. En el mismo sentido, resulta indispensable que las personas encargadas de realizar la evaluación del docente cuenten con experiencia y habilidades desarrolladas que les permita realizar de manera eficiente esta labor.

Resulta importante que las Universidades conciban la evaluación del desempeño docente de manera holística que abarque no solamente el dominio disciplinar, sino que incluya además el dominio didáctico, la gestión de clase, la motivación por el aprendizaje y como eje transversal las habilidades blandas.

Bibliografía

- Alcalde, I. (2014). *Docentes del siglo XXI: retos y habilidades clave*. Obtenido de <https://ignasialcalde.es/docentes-del-siglo-xxi-retos-y-habilidades-clave/>
- Becerra, A., & La Serna, K. (2009). *Los docentes más valorados por los estudiantes de la UP. ¿Cómo lo logran?* Obtenido de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/352>
- British Council. (2016). *Habilidades para el aprendizaje, el trabajo y la sociedad*. Obtenido de

- https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/habilidades_blandas_spanish_core_skills_brochure_final.pdf
- Chiape, A., & Consuelo, J. (2013). *Fortalecimiento de las habilidades emocionales de los educadores: interacción en los ambientes virtuales*. . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83429830006.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. (Primera ed.). Colombia: Editora Campus LTDA.
- Colina, Z., & Medina, N. (2008). *Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria*. . Perú. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/3867>
- Cruzado, W. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte, sede los Olivos*. Tesis maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2696>
- Duckworth, A., & Yeager, D. (2015). *Cuestiones de medición, evaluación de las cualidades personales distintas de la capacidad cognitiva para fines educativos*. . Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/276466956_Measurement_Matters_Assessing_Persona
- Espinoza, E., Tinoco, W., & Sánchez, X. (2017). *Características del docente siglo XXI*. . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6210816>
- Fundación Universia. (2016). *Qué son las habilidades blandas y por qué son tan demandadas*. . Obtenido de <http://noticias.universia.com.ar/practicase Empleo/noticia/2016/05/26/1140135/habilidades-blandas-tan-demandadas.html>
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente: La Teoría de las Inteligencias Múltiples*. Colombia: Fondo de Cultural Económica.
- Goleman, D. (1998). *Working with emocional inteligencia* (1era. edición ed.). Kairos S.A.
- Goleman, D. (2002). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires, Argentina: B. Argentina S.A.
- González, V., & González, R. (2008). *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*. . Obtenido de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.pdf>
- Guzmán, J. (2016). *¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje*. Obtenido de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124>
- Hernandez-Jaimes, B. (2018). *Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente*. Obtenido de <https://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/revistacalidad/article/view/2190>
- Huanaco, K. (2019). *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.-2019*. . Tesis maestría, Universidad César Vallejo.
- Mazuelos, S. (2013). *Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idiomas*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4735>
- Montoro, G. (2018). *Las habilidades sociales en los desempeños docentes de la Facultad de Arquitectura-UNI*. Tesis maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3759>
- Nieto, L., Mejía, J., Rojas, G., Artunduaga, L., Villegas, P., Escobar, Y., & Fernández, H. (2003). *Manual de la evaluación del desempeño*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf

- Perrenoud, P. (2000). *Diez nuevas competencias docentes para enseñar*. . Porto Alegre: Editorial.
- Repetto , E., & Peña, M. (2010). Las competencias emocionales como actor de la calidad en la educación. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 8(5). Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/551/55119084006/i>
- Reyes , M. (2016). *Relación entre habilidades sociales y desempeño docente desde la percepción de los estudiantes adultos de una universidad privada en Lima, Perú*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162016000200003&script=sci_artt
- Ricco, C. (2002). *La inteligencia emocional en el trabajo*. De Hendrie Weisinger. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90910213.pdf>
- Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920579>
- Vargas M. A. , & Vargas M. S. (2015). *Indicadores y metodología para la medición de competencias blandas*. CETICS. Obtenido de https://documentop.com/indicadores-y-metodologia-para-la-medicion-de-cetics_5a0980d11723dd79fe812908.html
- Vera, A. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. . *Revista Akademeia*. Obtenido de <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>
- Yturralde, E. (2017). *Habilidades para un futuro exitoso*. Obtenido de <http://www.habilidadesblandas.com/>
- Zabalza, M. A. (2004). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional* (2da. edición ed.). Madrid, España: NARCEA.
- Zapata, L. (2017). *Planes de estudio, habilidades blandas y búsqueda de empleos: los casos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y Trenes Argentina*. Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR_16_08.pdf