



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la
Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval

(ORCID 0000-0003-2547-2584)

ASESORA:

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

(ORCID 0000-0001-63668778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA -PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por permitirme cumplir cada uno de mis sueños, a mi familia por su apoyo constante y porque son ustedes mi mayor motivación.

Agradecimiento

A todos los profesionales que me brindaron su asesoría durante la realización de la presente investigación académica.

Finalmente quiero agradecer especialmente a mi hija Mayra Badajoz por su apoyo brindado durante esta etapa de mi vida.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval, cuyo título es: "Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de enero del 2020



.....
 Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

PRESIDENTE



.....
 Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

SECRETARIO



.....
 Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

VOCAL

					
Elaboro	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobo	Vicerrectorado de Investigación

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br.Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N.º 10111488 ; manifiesto que la tesis cuyo título es “Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019” se realizó con el fin de sustentar y obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. En cuanto al citado y referenciado de autores, se ha procedido respetando las normas APA vigentes, así como las normas dispuestas por la Universidad. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a los que se arrije en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 17 de enero de 2020



Br. Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval

DNI: 10111488

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a su disposición la Tesis titulada: “Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación

El propósito de la presente tesis fue determinar la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019. Además, se buscó demostrar la relevancia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales, sustentado bajo antecedentes, fundamentos teóricos y metodológicos, siendo vital contribuir con el desarrollo de estas habilidades que repercutirán en la mejora de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Institución dónde se realizó el estudio.

El presente estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se presentan la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables, las teorías y/o enfoques bajo las que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. MÉTODO	34
2.1 Tipo de investigación	34
2.2 Operacionalización de las variables	35
2.3 Población, muestra y muestreo	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5 Procedimiento	40
2.6 Métodos de análisis de datos	40
2.7 Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS	42
IV. DISCUSIÓN	59
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	72

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Instrumento de habilidades blandas
- Anexo 3: Instrumento de relaciones interpersonales
- Anexo 4: Base de datos de habilidades blandas
- Anexo 5: Base de datos de relaciones interpersonales
- Anexo 6: Base de datos de prueba piloto
- Anexo 7: Certificado de validez del instrumento habilidades blandas
- Anexo 8: Certificado de validez del instrumento relaciones interpersonales
- Anexo 9: Carta de Presentación
- Anexo 10: Artículo científico

Índices de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable habilidades blandas	36
Tabla 2	Operacionalización de la variable relaciones interpersonales	36
Tabla 3	Población 2019 de la Institución Educativa Karol Wojtyla	37
Tabla 4	Relación de Validadores	39
Tabla 5	Confiabilidad Cuestionario de habilidades blandas	39
Tabla 6	Confiabilidad Cuestionario de relaciones interpersonales	40
Tabla 7	Pruebas de normalidad	42
Tabla 8	Habilidades blandas en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.	43
Tabla 9	Relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019	44
Tabla 10	Las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.	45
Tabla 11	Las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión inclusión de la variable Relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.	46
Tabla 12	Las habilidades blandas en la dimensión control de la variable Relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.	47
Tabla 13	Las habilidades blandas en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.	48

Tabla 14	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de habilidades blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes.	49
Tabla 15	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.	50
Tabla 16	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	50
Tabla 17	Presentación de los coeficientes de las habilidades blandas incide significativamente en las relaciones interpersonales en docentes.	51
Tabla 18	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	53
Tabla 19	Presentación de los coeficientes de habilidades blandas incide significativamente en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes.	53
Tabla 20	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	55
Tabla 21	Presentación de los coeficientes de habilidades blandas incide significativamente en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes.	55
Tabla 22	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	57
Tabla 23	Presentación de los coeficientes de habilidades blandas incide significativamente en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes.	57

Índices de figuras

		Pág.
Figura 1	Diagrama de barras de habilidades blandas	43
Figura 2	Diagrama de barras de relaciones interpersonales	44
Figura 3	Diagrama de barras agrupadas de habilidades blandas en las relaciones interpersonales	45
Figura 4	Diagrama de barras agrupadas de habilidades blandas y la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales	46
Figura 5	Diagrama de barras agrupadas de habilidades blandas y la dimensión control de la variable relaciones interpersonales	47
Figura 6	Diagrama de barras agrupadas de habilidades blandas y la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales	48
Figura 7	Representación del área COR como incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes	52
Figura 8	Representación del área COR como incidencia de las habilidades blandas en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes	54
Figura 9	Representación del área COR como incidencia de las habilidades blandas en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes.	56
Figura 10	Representación del área COR como incidencia de las habilidades blandas en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes.	58

Resumen

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo general determinar la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019. El tipo de investigación es básica, el método es el hipotético deductivo, el enfoque es cuantitativo, el diseño de la presente tesis es no experimental. Además, el nivel de investigación es correlacional – causal. Con respecto a la muestra estuvo conformada por 70 docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho que representa la totalidad de la población, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de estudio. Finalmente, queda demostrado en general que las habilidades blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, lo que implica que la variabilidad de las relaciones interpersonales de docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas.

Palabras clave: Habilidades blandas, relaciones interpersonales, inclusión, control, afecto.

Abstract

The general objective of this master's thesis was to determine the incidence of soft skills in interpersonal relationships in teachers at the Karol Wojtyła Educational Institution in the district of San Juan de Lurigancho - 2019. The type of research is basic, the method is hypothetical deductive, the approach is quantitative, the design of the present thesis is non-experimental. In addition, the level of research is correlational - causal. The sample was made up of 70 teachers from the Karol Wojtyła Educational Institution in the district of San Juan de Lurigancho, representing the entire population, to whom a questionnaire was applied to measure the study variables. Finally, it was demonstrated in general that soft skills have a significant impact on Interpersonal Relations in teachers at the Karol Wojtyła Educational Institution in the district of San Juan de Lurigancho - 2019, which implies that the variability of teachers' interpersonal relations depends on 69.4% of soft skills.

Keywords: Soft skills, interpersonal relationships, inclusion, control, affection.

I. Introducción

Con respecto a la realidad problemática de la presente investigación, cabe señalar que, en la actualidad la sociedad se vuelve cambiante y acelerada, lo cual demanda que los profesores de las distintas entidades educativas desarrollen sus habilidades blandas para así optimizar sus relaciones interpersonales con las personas del ámbito educativo en el que se desenvuelven. En este sentido, las habilidades permiten desempeñarse con éxito en todas las actividades diarias que se relacionan con el saber ser, teniendo comportamientos y aptitudes adecuadas permitiendo el progreso en las actividades que esta profesión requiere. Sin embargo, existen ocasiones en que las habilidades blandas y las relaciones interpersonales se ven perjudicadas especialmente por el limitado desarrollo de las mismas. Es por ello, que una de las preocupaciones por parte de los directivos son los constantes problemas entre profesores de las entidades educativas, por carencia de una sana comunicación y la poca empatía entre el personal, lo cual repercute negativamente en el ambiente laboral.

A nivel internacional, Alvarado y Mauren (2015) citado en Ortega (2017) presentaron los resultados de un estudio elaborado por la Sociedad de Gestión de Recursos Humanos en el 2014, en relación al quiebre entre las situaciones económicas y las habilidades demandadas en Latinoamérica y el Caribe, donde se evidenció que los 2583 entrevistados mencionaron en un 40% la resolución de problemas y pensamiento crítico, 38% el profesionalismo y conducta ética, 34% el liderazgo y 27% las comunicaciones, como las habilidades que más fracasan los trabajadores. Por ello, aun así, las empresas cuenten con buenos procesos e innovadora tecnología, todo ello no resultaría si sus trabajadores no son capaces de comunicarse para realizar sus funciones en equipo, ni usar la inteligencia emocional para afrontar situaciones de crisis.

A nivel nacional, el Perú no es ajeno a esta situación mostrada, un estudio de la corporación multinacional estadounidense Manpower (2017) sostuvo que siete de cada diez empleadores en el Perú no encuentran trabajadores con las destrezas necesarias para desenvolverse como integrante de su organización. Es decir, las habilidades blandas conforman un conjunto de características que ayudan a desenvolverse adecuadamente no solo a nivel personal sino también laboral. Es así que, en la actualidad se puede evidenciar que muchos directivos en materia laboral proyectan que, si tienen trabajadores con una gran comunicación, motivación, aptitudes personales y sociales, éstos deben ser conservados en

la empresa. No obstante, en el ámbito del sector educativo es difícil encontrar a docentes que cumplan con todas las características señaladas anteriormente.

A nivel regional, la ciudad de Lima no es ajena a esta situación, debido a que se evidencia que algunos docentes de diversas instituciones muestran dificultades referentes a las habilidades blandas, las cuales perjudican las relaciones interpersonales, siendo un tema que preocupa a los directivos y es por esa razón vienen realizando acciones para remediar las carencias presentadas en el plantel. Es importante mencionar que en los colegios del distrito dónde se realizará el estudio persiste la problemática, por tal motivo se analizó a mayor detalle el contexto actual de la Institución Educativa Karol Wojtyla.

A nivel institucional, el problema de estudio fue seleccionado debido a que algunos docentes del plantel muestran dificultad para integrarse y trabajar en equipo, manejar el estrés, analizar y solucionar problemas de manera adecuada, es decir, se ha encontrado un inadecuado desarrollo de habilidades blandas. Además, existen problemas vinculados a las relaciones interpersonales de algunos docentes, puesto que sus actitudes, preocupaciones, motivaciones, comportamientos repercuten en su jornada laboral y también en la relación con sus colegas.

Ante esta situación descrita, el problema identificado es ¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019?

Se consideró investigaciones realizadas a nivel internacional, como lo elaborado por, Moreno (2018) con su investigación: Relaciones interpersonales en el clima laboral. Este estudio busca investigar la relevancia de las relaciones interpersonales como fuente primordial en las actividades sociales, estrechamente relacionado al desarrollo del ser humano, en este sentido, es preciso determinar cómo incide una variable en la otra, para ello, se empleó la investigación básica, utilizando el diseño no experimental, de alcance correlacional y un enfoque mixto, se consideró una muestra de 62 docentes. Para la recaudación de información se aplicó la observación y encuesta. Además, se utilizó el cuestionario y se obtuvo como síntesis lo siguiente: La dimensión comunicación es la que más se relaciona con las otras dimensiones analizadas, afirmando así que incide de forma directa, porque al conservar optimas relaciones interpersonales beneficia y aumenta el nivel productivo en la organización.

Asimismo, Sanabria (2017) con su tesis: Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre directivos y profesores. La finalidad fue indicar si ambas variables se relacionan, se utilizó la investigación correlacional e interpretativo y se consideró una muestral censal de 12 profesores. El levantamiento de información se realizó con las técnicas: encuesta, entrevista y observación. Asimismo, los instrumentos que se elaboraron fueron; la guía en profundidad, la ficha de observación y el cuestionario. Se concluyó lo siguiente: Las relaciones interpersonales no son adecuadas entre los docentes y como consecuencia se desmotivan, tienen baja autoestima y esto está afectando en general todo el clima de trabajo, asimismo, repercute negativamente en las acciones proactivas que los docentes desean incorporar en la institución o en sus aulas de clase.

Además, Sánchez (2015) con su tesis: Las relaciones interpersonales y su incidencia en el clima laboral entre los profesores. El objetivo fue establecer los factores que inciden de una variable en otra, además, la metodología utilizada fue el histórico lógico lo cual permitió profundizar en los cambios del contexto laboral; asimismo, se usó el método analítico-sintético porque se investigó la plana docente como un todo; y la parte hipotético - deductivo porque se demostró que las relaciones entre profesores impactan negativamente en el clima laboral, por último, el alcance fue correlacional-causal. Asimismo, se trabajó con profesores y expertos. En el levantamiento de información se utilizó la encuesta, así también el cuestionario y se concluyó lo siguiente: Los hallazgos señalan que las modificaciones en el ámbito actitudinal de los profesores están relacionados con los cambios de las rutinas de trabajo, así como la aglomeración de acciones administrativas las cuales no se encuentran vinculadas con su preparación profesional, la permuta constante de profesores por motivos de jubilación e ingresos, también, el contexto de desequilibrio que se ha conformado. Por ello, la propuesta radica en la producción de un Código Deontológico que forme una base ética jurídica que reglamente las relaciones humanas y profesionales entre los trabajadores de una entidad educativa partiendo del comportamiento afectivo y emocional de los docentes.

Finalmente, Mendieta (2015) con su tesis: El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para optimizar el clima estudiantil y el desempeño de profesores. El objetivo fue elaborar un diagnóstico para identificar el problema referente al clima escolar, así como presentar un plan de intervención orientado al progreso de las relaciones interpersonales entre colegas que repercute positivamente en el clima escolar,

además, que contenga acciones que brinden los materiales y técnicas que les permitan cambiar y optimizar sus relaciones entre profesores, se empleó la investigación básica, para el diseño se consideró el no experimental y con enfoque mixto, la muestra fue 30 estudiantes, con un promedio de 10 alumnos y 21 familiares por grado. Los datos fueron obtenidos mediante el cuestionario y se tuvo como conclusión que, actuando y modificando las actitudes, opiniones y prácticas de los profesores de manera particular, se tiene la oportunidad de mejorar la enseñanza - aprendizaje, encaminando un soporte personalizado en vez de buscar modificar la manera general como ha estado funcionando convencionalmente en las normativas de educación.

Por otra parte, se consideró antecedentes a nivel nacional para la presente tesis, como lo realizado por Barrón (2018) con su tesis: Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes. La finalidad principal fue establecer como influye las habilidades blandas en el progreso de la interacción en el aula en docentes del plantel sujeto a estudio, se empleó la investigación de tipo básica, utilizando la investigación cuasi experimental, con un alcance explicativo y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con dos instrumentos aplicado a un grupo de control y otro experimental, con una muestra conformada por 141 jóvenes. La obtención de la información se logró a través de la encuesta, por ello, se usó el cuestionario, como conclusiones se evidenció que previamente de ejecutar el programa de habilidades blandas, se mostró que los rangos de interacción en el aula del grupo control y experimental no presentaban diferencias, por el contrario, el escenario cambió al terminar el programa porque los profesores optimizaron cuantiosamente su nivel de interacción, únicamente en el grupo experimental. Por eso, se puede decir que las habilidades blandas influyen significativamente en el progreso de la interacción en el aula entre profesores, obteniendo así un valor de $p= 0,000 (< 0,05)$.

También, Aguilar (2018) con su tesis: Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en profesores. El objetivo fue establecer si se relacionan las variables, se empleó la investigación básica, con diseño no experimental, nivel o alcance descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, se consideró una muestra de 90 docentes del plantel. Se logró obtener información con la encuesta, por ello, se aplicó un cuestionario estructurado. Se evidenció como resultado un coeficiente de ,7461, que indica que existe alta correlación positiva entre los fenómenos de estudio, además, se pudo rechazar la

hipótesis nula y se aceptar la alterna, en resumen, hay una relación estadísticamente significativa en las variables de investigación.

Además, Tapia (2018) con su tesis: Las habilidades blandas y la convivencia escolar. La finalidad de la tesis fue identificar si hay relación de las variables, se empleó la investigación básica, utilizando una investigación no experimental, de alcance descriptivo - correlacional y cuantitativo, manejando así un método hipotético - deductivo, se trabajó con una muestra de 120 estudiante del 5° ciclo de educación primaria es decir alumnos de 5ª y 6ª grado. La información se obtuvo con la encuesta mediante el cuestionario estructurado. Se logró obtener información con la encuesta, para ello, se utilizó el cuestionario. Se evidencio como resultados un Rho Spearman de ,641 lo cual muestra que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio, además el nivel de significancia fue de $p=0.009$ lo cual es menor que 0.05, por ello, se estableció que altamente significativo y se ultimó que si hay relación significativa entre las habilidades blandas y la convivencia escolar de los alumnos de 5° ciclo.

Por último, Flores, García, Calcina y Yapuchura (2016) con su investigación: Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de estudiantes. La finalidad del estudio fue identificar si hay relación entre las variables analizadas, se empleó el tipo básica, no experimental, correlacional y cuantitativo, la muestra fue de 606 alumnos inscritos durante el 2° semestre del 2015, en las tres distintas áreas cómo Ingeniería, Biomédica y Social. La data fue levantada mediante un cuestionario. Los resultados que se obtuvieron señalaron que hay correlación entre las variables de investigación, en el estudio sobresalió: la amabilidad, cortesía, cooperación, compañerismo, sinceridad y honestidad al compartir sus pensamientos. Es así que, se asevera que los alumnos poseen habilidades sociales y manejan la comunicación interpersonal apropiadamente.

En cuanto a la primera variable habilidades blandas se consideró relevante mencionar la teoría de la inteligencia emocional, del autor Goleman (2005), quien, se basó en investigaciones del autor Gardner para afirmar que las personas desarrollan habilidades, actitudes, y capacidades que describen el comportamiento, así como las formas de reaccionar y los estados de la mente del ser humano, la teoría mencionada fundamenta que necesitamos algo más que el intelecto para que llegar al éxito personal y profesional. El autor, refirió que esta inteligencia se manifiesta en la medida que nos logremos motivar, de persistir pese a las frustraciones, de manejar ciertos impulsos, saber sobrellevar de manera adecuada nuestros

estados anímicos, procurar que la ansiedad no afecte nuestras pensamientos y decisiones racionales, la competencia de poseer empatía y de transmitir confianza en los demás. Es decir, más allá de las características cognitivas como memoria es la habilidad para solucionar las dificultades, la capacidad de dirigirse a los demás con efectividad, de conectar con las emociones y de gestionarlas, asimismo, automotivarse, frenar los impulsos y sobrellevar las frustraciones. Finalmente, el cuantioso sustento experimental que existe da a conocer que, si bien todos los humanos venimos a la tierra con un temperamento específico, los primeros años de existencia tienen una consecuencia concluyente en la configuración cerebral, debido a que definen el alcance del repertorio emocional. Es así que ni la naturaleza inherente ni la influencia de la niñez componen determinantes inalterables del destino emocional. La ventana para la alfabetización emocional siempre está abierta y, así como a los colegios les corresponde cubrir las carencias de la educación en casa, las organizaciones y los profesionales que quieran conseguir el éxito en el ambiente de especialización y variedad que caracteriza al mundo actual deben tener consciencia de sus emociones y dotarlas de inteligencia. (Goleman, 1999)

Por otro lado, se consideró la teoría de Maslow denominada motivación humana, donde se basó que, dentro de las motivaciones del comportamiento humano, se centra en la teoría de las necesidades como una de las motivaciones que tienen las personas, aunque sostiene que no todos los comportamientos están determinados por las necesidades, y a su vez, no todos los comportamientos están motivados. Es decir, para el autor existe un rango de necesidades y elementos que causan motivaciones; es decir, reconoce una serie de clases de necesidades y estos poseen una jerarquía. Por ello, conforme los seres humanos satisfacen sus necesidades aparecerán otras distintas que alteran el comportamiento de la persona, en este sentido, solo cuando la necesidad es satisfecha en su totalidad se da inicio a una necesidad nueva (Colvin y Rutland, 2008). Cabe señalar, que son cinco clases de necesidades según Maslow las menciona como: necesidades fisiológicas, seguridad, amor y pertenencia, estima y auto-realización; considerando la primera necesidad mencionada como el de nivel más bajo. Maslow agrupo estas necesidades como deficitarias en la cual consideró a las cuatro primeras y en el de desarrollo del ser consideró a la última necesidad. La discrepancia que hay entre ambas es que la primera agrupación da a conocer la insuficiencia y la segunda agrupación se refiere al trabajo del ser humano (Koltko, 2006). En conclusión, es relevante mencionar que esta teoría, a través de la jerarquía de necesidades y elementos de motivación,

como los estudios en el ámbito de las necesidades humanas, es considerado pieza clave del paradigma humanista, donde el máximo logro es de la auto-realización en todos los aspectos de la personalidad, encaminando, suministrar un aprendizaje y enseñanza con formación y un crecimiento propio. (Quintero, 2007)

Además, se consideró la teoría del aprendizaje social del autor Bandura, quien sustentó que la personalidad radica en modelos de respuesta que fueron aprendidas. Dentro de sus contribuciones estuvo indicar que existe una segunda clasificación de aprendizaje para el crecimiento de la personalidad, para lo cual lo denominó aprendizaje observacional, social, por modelamientos, por imitación y en el cual la persona tiene la capacidad de aprender si realizar prácticas previamente. La pregunta es cómo es que se aprenden por observación, Bandura, señaló que los pasos de la observación se dan de esta manera: Adquisición: la persona que aprende observa un modelo en el cual el ser humano se comporta de una forma en particular y registra las particularidades de la conducta observada. Retención: En la memoria se logra almacenar las respuestas del modelo que se aprende. Ejecución: La conducta del modelo se admite como oportuna para la persona que aprende y con la posibilidad de dirigir a repercusiones positivas y logra grandiosas posibilidades de ser repetida y finalmente Consecuencias: El que aprende tiene tropiezos y sus conductas como resultado pueden aumentar o disminuir su periodicidad. (Briones y Castañeda, 2003) Por ello, le dio énfasis al rol que tienen las fases cognitivas en la capacidad de las personas para edificar el contexto real, así como autorregular su conducta y actuar de una forma. En línea con ello, el autor expone un modelo del trabajo humano con enfoque en las fases cognitivas que ayudan a la adaptación y el cambio constante. En efecto, desde este punto de vista, otorga un papel primordial a la capacidad de autorregulación y al pensamiento reflexivo, considerando clave de que el trabajo personal es la consecuencia de la interacción dinámica existe entre distintos factores tanto personales, conductuales y ambientales. Por último, existen aportaciones científicas al campo de la psicología en su idea del determinismo mutuo, por el que la conducta humana no solo es consecuencia de las particularidades personales y del ambiente en el cual se desenvuelven los individuos, sino que estos aspectos igualmente pueden ser causa de la misma. Aunado a esto, en unas ocasiones el autor señala la autoeficacia como resultado y en otras lo hace como origen del comportamiento humano. (Bandura, 1984)

La variable habilidades blandas, se sustenta en conceptos, que lo describen como la capacidad de vincularse con otros y con la cordura intacta a través de las aptitudes personales y sociales que ayudan a alimentar la disposición de encontrar satisfacción en el ámbito personal y laboral. (Goleman, 2005). Asimismo, Ortega (2015) mencionó que es la capacidad de un ser humano de interactuar con otras personas y con sí mismo, entender y sobrellevar las emociones, instaurar y conseguir los objetivos, tomar una decisión de forma autónoma y afrontar circunstancias desfavorables de un modo creativo y productivo. Igualmente, Vera (2016), refirió que las habilidades blandas son las capacidades individuales que pueden optimizar el desenvolvimiento profesional y predecir el éxito del mismo. Como se observa en los conceptos, las habilidades blandas son consideradas actitudes y destrezas que de alguna forma repercute en cómo alguien encamina su aprendizaje e interactúa con el entorno que les rodea. Es decir, es un grupo de habilidades que ayudan a desenvolverse de una mejor forma durante la vida.

Por otro lado, en relación a la relevancia de las habilidades blandas, se puede señalar que en la actualidad se requieren personas no solo con manejo de conocimientos teóricos que son adquiridos en la preparación competitiva que efectúan en el trayecto de la formación universitaria o técnica sino también es importante que cuenten con habilidades que se evidencien en su autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidad social. Es por esta razón, que las habilidades blandas ayudan a mejorar el ambiente en el cual las personas se desarrollan, dando la iniciativa de desempeñarse en sus niveles más altos, es por ello, que resulta imprescindible cultivar estas habilidades para dirigir un equipo. Asimismo, adquirir estas habilidades se realiza a largo plazo y es importante que se incentiven desde la primera infancia, es decir, desde el hogar y en la institución educativa (Vidal, 2017). Por su parte, Raciti (2015) comentó que estas destrezas se edifican en fases progresivas desde que nacen hasta la adultez e intervienen los componentes hereditarios y los componentes del ambiente en que se efectúan. Es en esta fase que influyen variables concluyentes, por ejemplo, la nutrición, la educación, la capacitación en su centro laboral y las relaciones familiares y de amistades efectuadas en el trayecto de su existencia (Bassi, Busso, Urzúa y Vargas, 2012; Jaramillo y Silva-Jáuregui, 2011). Asimismo, Gelvez (2013) sostuvo que la niñez es la etapa fundamental para el crecimiento y mejora de las habilidades blandas, debido a todas las experiencias que han vivido en el contexto donde se desenvuelven; por lo tanto, el papel del hogar es significativa para establecer lo bueno y malo que se verán reflejadas en

su adultez y probablemente en el trabajo. Es en este sentido, la importancia de las habilidades blandas es que son transversales y llegan a ser habilidades que se desarrollan para toda la vida.

En línea con lo comentado, con relación a las características de las habilidades blandas, según (Heckman y Kautz, 2012; Santos y Primi, 2014) señalaron que el cuadro más frecuente de habilidades blandas es conocido como las Cinco Grandes e incluye las características como predisposición a nuevas experiencias, es decir predispuestos a experiencias culturales, estéticas e intelectuales. Estas personas mayormente son curiosas, artísticas, imaginativas, poco convencionales y tienen una extensa lista de interés. Por otro lado, demuestran ser organizadas, comprometidas y trabajadoras, estas personas se orientan a objetivos, son deliberadas, eficientes, deseosas e imponen su propia disciplina. Muestran ética en sus trabajos, perseverancia en las dificultades, son capaces de prolongar la gratificación al instante con tal de alcanzar sus metas en un corto o largo plazo y no son impulsivas. Esta cualidad es la habilidad blanda que está vinculada al éxito en el resultado de aprendizaje, como, calificaciones y grado de educación logrado. En este sentido, las personas extrovertidas son sociables, aventureras, entusiastas, amables, seguras, enérgicas. Además, la amabilidad que se refleja porque accionan de manera altruista y cooperativa y; las personas afables son perdonadoras, empáticas, perceptivas, agradables, modestas, flexibles, socialmente sensibles y tolerantes. Finalmente, el equilibrio emocional la que hace referencia a la estabilidad que se tiene en el ámbito emocional, sin cambios de humor repentinos. Por ello, Vera (2016) halló que, las oportunidades por mejorar las competencias blandas guardan tres particularidades habituales: desarrollar la productividad y la competitividad, desplegar una fuerza de trabajo adaptativa y calificada y finalmente, constituir un ambiente propicio para innovar en una época de globalización.

Sobre las habilidades blandas y profesionalidad, Raciti (2015) indicó que es evidente que las habilidades blandas forman una técnica estratégica para que el procedimiento de competencias y habilidades logren operar en lo que se refiere al nivel profesional del papel que desempeñan. Por ello, la habilidad de ajustar el papel profesional que se tiene es lo que establece el potencial de los grados de ocupabilidad en los trabajadores. En este sentido, los mercados laborales se mandan por recientes normas. Estas normas tienen poca vinculación con lo que anteriormente era representativo en el plantel, lugar donde se tenía más en consideración a la formación académica exhaustiva. Es más hoy en día las instituciones dan

por sentado que se tienen bastante formación técnica e intelectual, para ahora sí enfocarse en cualidades de los profesionales tales como la comunicación, empatía y adaptabilidad (Alles, 2007). Actualmente, la jornada que ejecutan los trabajadores, se comprende de pocas actividades repetitivas e individuales. Por el contrario, ahora se quiere empelados que sean más libres, independientes y capaces de trabajar con personas. Lo que ha causado un decaimiento de la jerarquía de la distribución acostumbrada donde las habilidades blandas se vuelven primordiales para todo el personal, no solo para las personas que tiene el papel de inspectores (Brungardt, 2011). Aunado a esto, Mertens (1996) mencionó que se ha evolucionado la definición de competencias blandas ahora también se habla de la autoconfianza, automotivación, orientación al trabajo en equipo, creatividad y paciencia a la frustración y estas representan competencias para la empleabilidad, pues son primordiales para obtener y conservar un puesto laboral. Finalmente, las habilidades blandas son hoy por hoy muy estimadas por las organizaciones, porque se evidencia que están vinculadas al alto rendimiento y, por ello, son fundamentales para alcanzar los objetivos que requiere una organización. (Vera, 2016)

Para la presente investigación, se realizó una revisión teórica de la postura de Goleman, por ello la primera variable habilidades blandas cuenta con las siguientes dimensiones: Aptitudes personales y Aptitudes sociales.

En la primera dimensión, referido a aptitudes personales, según Goleman (2005) consideró las aptitudes o competencias personales como parte de la inteligencia emocional, además, indicó que estas aptitudes, requiere el conocer y regular las emociones en uno mismo. También señaló que las emociones son pegajosas, en especial cuando son reveladas por quienes están en alto nivel, ya que derraman un alto grado de energía positiva que se difunde por toda la empresa. Por su parte, Raciti (2015) la definió como una sucesión de características, disposiciones y procedimientos obtenidos que se manifiestan a través de la forma de comportarse y se desenvuelven en una persona en el transcurso de la vida. Su rol es esencial tanto al ejecutar una diligencia como en la interacción con el equipo. Estas aptitudes están completadas por rasgos de personalidad, de la manera de desenvolverse socialmente, del manejo y uso del lenguaje y otras características decisivas que definen a una persona en diversos aspectos. Asimismo, Bottcher (2016) destacó que los atributos y aptitudes personales son parte de las habilidades blandas que muestran un nivel elevado de inteligencia emocional. Igualmente, añade que la Universidad de Harvard, realizó una

investigación donde señaló que el 85 % del triunfo en el desenvolvimiento laboral es a causa del alto desarrollo de las habilidades blandas.

Según Goleman (2005) mencionó que existen tres capacidades de la inteligencia emocional vinculadas a las aptitudes personales. Uno de estas capacidades es el autoconocimiento emocional, el cual consiste en reconocerse uno mismo, conocer sus sentimientos, cómo reaccionar ante ellos, como son demostrados; es un factor importante de la inteligencia Emocional porque permite estar al tanto de las emociones y adecuarlas para tener una vida idónea. Es así que para conseguir todo ello se debe tomar conciencia de los sentimientos. Es decir, tener conciencia emocional para examinar las emociones propias y sus efectos, tener estimación de sí mismo para estar al tanto de las fortalezas y debilidades y así desarrollar la confianza que uno tiene y así poseer seguridad en lo que decidimos hacer y sobre las capacidades que poseemos.

La capacidad de la autorregulación es sobrellevar lo que sentimos, amoldándolos ante diversos momentos o situaciones. Esta habilidad otorga seguridad emocional ante los contratiempos que se les presente. Por ello, el autocontrol permite controlar de manera adecuada las emociones y aquellos impulsos que originan conflictos. Por eso, la confianza permite ser una persona sincera y con integridad. En este sentido, la integridad es tomar responsabilidad de nuestras acciones personales. Con ello, la capacidad de adaptarse ayuda a ser flexibles ante posibles cambios y por último la innovación que busca sentir comodidad y estar abierto a las ideas que surgen en diversos contextos.

Asimismo, la capacidad de motivación, es decir, las propensiones en lo emocional suelen guiar y facilitar el cumplimiento de las metas. Por eso, la motivación busca mostrar esfuerzo por optimizar o satisfacer un específico juicio de excelencia. Además, el comprometerse permite colaborar con las metas de un equipo o institución. En este sentido, la proactividad se refleja en la proximidad para proceder cuando se presenta situaciones complicadas y finalmente ser optimista da a conocer en la constancia en la obtención de las metas independientemente de los obstáculos que se presenten.

En la segunda dimensión, referido a aptitudes sociales, según Goleman (2005) las competencias o aptitudes sociales se desarrollan con una continua interacción con el público. Asimismo, el autor comentó que aquellas personas que desarrollan estas aptitudes pueden ayudar a las demás personas inspirando a esforzarse para lograr sus metas. Los seres

humanos tienen la capacidad de inspirar una visión y misión en conjunto, además de guiar al mismo tiempo que se controla para dar así una enseñanza mediante el ejemplo. Por ello, menciona que tanto la empatía como las habilidades sociales son fundamentales para desarrollar estas aptitudes.

Según Goleman (2005) mencionó que existen dos capacidades de la inteligencia emocional vinculadas a las aptitudes sociales. La empatía es la capacidad que ha sido estudiada ampliamente a causa de su relevancia en la interacción social, en este sentido Goleman (1999) mencionó que la empatía se trata de conocer lo que los demás están sintiendo sin que ellos nos digan. Se puede decir que a pesar de que las personas no siempre suelen expresar verbalmente lo que están sintiendo, si lo dicen a través de su tono de voz, de su expresión corporal y facial e incluso a través de otras formas no verbales. Asimismo, mencionó que la empatía que se refiere a la habilidad para relacionarse con los demás, reconociendo los deseos y necesidades del resto. En este sentido, la comprensión de los demás es poseer la habilidad de descubrir lo que sienten los demás y entender sus puntos de vistas, así como sentir interés por todo aquello que les preocupa o afecta. También, la vocación al servicio permite estar anticipado, identificar y lograr satisfacer las necesidades del público. Por otro lado, la diversidad es importante porque busca aprovechar al máximo la gran oportunidad de conocer diferentes tipos de seres humanos, así también la conciencia política es la habilidad de notar que las relaciones emocionales y de poder son profundas en algunas personas. Por su parte Raceti (2015) conceptualizó el término empatía como la habilidad para descubrir los estados de ánimos de las demás personas, de oír tranquilamente y poseer conocimiento de las emociones, inquietudes y requerimientos. En síntesis, es poder entender la forma de pensar de otra persona estableciendo un trato de confianza y armonía emocional. Con relación a lo expuesto, se considera que es la facultad donde las personas se muestran cómo alguien que comprende y estima el sentir y la necesidad de su entorno, es colocarse en el lugar de alguien más y comprender sus sentimientos. Por consiguiente, una persona empática comprende emocionalmente a otras personas mostrando interés y preocupación por los demás.

Por último, la capacidad de las habilidades sociales, el cual consiste en suministrar a la persona técnicas para lograr afrontar satisfactoriamente situaciones que se les presente. En línea con ello, las habilidades sociales se establecen a consecuencia de la dificultad del comportamiento ejecutado, concibiendo por conducta a lo que es observable y no observable

que se presenta en las acciones de cada uno. (Santos & Lorenzo,1999). Debidos a esto, estas habilidades están orientadas a certificar un progreso agradable para la persona en su actividad realizada. De este modo, Monjas (1999) consideró que las habilidades sociales se presentan como comportamientos o destrezas minuciosas solicitadas para efectuar eficazmente un trabajo de nivel interpersonal, siendo el grupo de conductas logradas y asimiladas y que no sean simplemente un rasgo de temperamento, el que permite interactuar con las personas. Finalmente, estas habilidades son la capacidad para incitar respuestas deseables en las personas. Es decir, la influencia permite utilizar modos de sugestión poderosos, así como la comunicación permite expresar pensamiento adecuados, concluyentes y definitivos. Existe una gran generación del conocimiento sobre comunicación interpersonal, no obstante, igual se vive una ruptura entre el estudio de la comunicación masiva y la interpersonal (Rogers, 1999). Así también, el liderazgo inspira y dirige los cambios, mientras que la catalización del cambio busca iniciarlos o dirigirlos. Por otro lado, la resolución de conflictos es la habilidad de hacer negocios y resolución de dificultades presentadas. Finalmente, la ayuda y colaboración es ser competentes de hacer trabajos con las demás personas, teniendo en común lograr un objetivo o meta en común, logrando así sinergias en el desarrollo del mismo. (Goleman, 2005)

En cuanto a la segunda variable relaciones interpersonales se consideró relevante mencionar a Elton Mayo quien estableció la teoría de las relaciones humanas, quien hoy en día es respetado como el colonizador de la escuela de las relaciones humanas por su colaboración como director de la investigación Hawthorne que se ejecutó en la Western Electric (1927-1932), una asociación constructora de aparatos para telefonías; en base a ello, se trazó la hipótesis de que en la producción del trabajo, los elementos psicológicos causan influencia, obteniendo así el postulado central que contribuiría a la conformación de su teoría en un instante trascendental. Asimismo, un hecho importante en el trabajo del autor, es que a raíz de sus estudios en Hawthorne se llegó a al desenlace de que fue en esta labor investigativa, en el que se concibió la sociología Industrial moderna, debido a que conjuntamente de su riqueza conceptual, las experiencias se dieron en un instante muy conveniente, en la medida en que apresuraron un proceso de reorientación de la administración de sus cursos convencionales, en línea a las nuevas vertientes de la corriente sociológica; fundamentando que el autor fue el director general de estas investigaciones, es lógico que de ellas se establezca el alias de “El padre de la escuela de las Relaciones

Humanas” (Klikberg, 1978). Así pues, el autor indicó que estudio de Mayo, asumió gran suceso especialmente en dos aspectos primordiales: a través del experimento de Hawthorne forjó la teoría de las relaciones humanas, cargada de valores humanistas, transponiendo la inquietud por la tarea, a la inquietud por el individuo. Después de este experimento, se sumaron sucesos variables en el diccionario de la administración, como el comportamiento social de los empleados y la integración; la atención hacia nuevas maneras de realizar recompensas - sanciones y las necesidades sociales y psicológicas; las relaciones dentro de las organizaciones y la preocupación en los equipos informales; la relevancia de las funciones del puesto para quienes lo realicen y el énfasis en los elementos emocionales y no racionales del comportamiento. Es importante indicar, que las investigaciones de Mayo, se ajustaron al mismo contexto restringido de la administración científica es decir solo se consideró la fábrica. Lo que causó, abandonar la investigación y por consecuencia, restaron sus posibilidades de aplicación de sus teorías. Sin embargo, la contribución más importante del autor, es que su investigación dio comienzo a teorías nuevas planteadas por distintos autores y consecutivamente engrandecieron el pensamiento de los colonizadores y las bases teóricas y metodológicas de la academia de las relaciones humanas.

Asimismo, se consideró la teoría de la personalidad que propuso Carl Rogers (1971), es importante señalar que en las investigaciones que realizó dio a conocer los canales de comunicación que se necesitan para que la personas mejoren sus relaciones interpersonales, de esta manera podrían alcanzar su potencial extremo. El autor tuvo como premisa que cada ser humano, puede cambiar su conducta y autoconcepto para dejar de ser dependiente y así se convierta en una ser autónomo y responsable de sus actos, que tenga la capacidad de tomar decisiones asertivas que contribuyan con su progreso en relación al comportamiento y sentimientos propios o con su entorno. (Rogers, 1977). Asimismo, señalo que la persona es positiva por origen y siempre está en indagación del crecimiento propio, por ello, está constantemente promoviendo un clima que beneficie el progreso de su personalidad como su mejora social. El autor consideró que las personas trabajan su personalidad cuando están enfocadas en objetivos positivos, por ello, cuando sus actividades están orientadas a lograr que tengan un elemento beneficioso (Morris & Maisto, 2005). Para Rogers (1986), el ser humano desde que viene al mundo tiene una serie de capacidades y potenciales los cuales tiene que cultivar día tras día a través de la adquisición de nuevas habilidades; esta capacidad se ha designado propensión a la realización; sin embargo, cuando el ser humano deja de lado

el potencial inherente hay una propensión a que se torne una persona rígida, defensiva, coartada y a menudo se siente amenazada y ansiosa. En conclusión, esta teoría de personalidad, a diferencia del psicoanálisis, reflexiona que la persona no debería ser comprendida como consecuencia de aprietos e inconscientes, sino que tiene una estimulación positiva y que, conforme a cómo se desarrolla, el hombre va obteniendo niveles superiores, asumiendo que la persona es comprometida con sus propias acciones y en efecto de los resultados que ocurren. (Montaño, Palacios, y Gantiva, 2009)

Además, se consideró la teoría de campo de Kurt Lewin (1988) cuyo aporte fue que la persona y el ambiente jamás deben visualizarse como dos realidades separadas. En efecto, son dos elementos que constantemente interactúan entre sí y se cambian mutuamente, en tiempo real. Esta teoría estudia a la persona en relación de estas características. Asimismo, marca que para concebir la conducta del individuo se debe tener en consideración todos los elementos que pueden estar influyendo en su espacio transcendental. Esto tiene desde el nivel de luminosidad hasta los modelos de socialización que hay en un definitivo conjunto. Así pues, el autor planteó que es perfectamente legítimo contener permutas en ese ambiente para aprender las reacciones de las personas que interactúan en él y con él. Esta representación del estudio proporcionó comienzo a centenas de investigaciones de ese estilo en todo el mundo. Hoy en día, este método, llamado de investigación-acción, se sigue empleando. El autor inventó la teoría de campo, entre otros, colocando el cuidado a las interacciones de los equipos con el contexto en el que se desarrollan. Las investigaciones ayudaron para que se le considere como el padre de la psicología social. Teniendo en consideración la teoría de campo de la física, Kurt Lewin (1997) estableció dos condiciones básicas para su teoría. Una de ellas, es que la conducta ha de concluirse de un conjunto de hechos y la otra dice que esos hechos poseen el carácter de un “campo dinámico”, es decir, el estado de cada una de las fracciones de este campo depende de todas las demás. (Fernández, 1993). Por ello, el comportamiento, en su dictamen, no depende ni del pasado ni del futuro sino de los sucesos de la actualidad de cómo los percibe el ser. Los sucesos están conectados y forman un campo de fuerzas dinámico que se consigue designar espacio vital. En resumen, el este espacio o campo psicológico de fuerzas aparecería a ser el ambiente que abarca a la persona y su percepción de la situación, es un área subjetiva, propia, que acopia la manera en la que se observa el mundo, con los deseos, posibilidades, temores, experiencias y expectativas. (Diaz, 1972).

Por otro lado, se consideró la teoría de Gardner (1994), denominado Inteligencias Múltiples en el cual fundamentó que la inteligencia es un grupo de capacidades que tiene el individuo con el fin de solucionar los problemas. Lo relevante de la teoría es la identificación de 8 tipos de inteligencias, las cuales comentó que no se desarrollan simultáneamente. Una de ellas es la inteligencia interpersonal que tiene relación con la capacidad de los seres humanos para entender a su entorno. Asimismo, esta inteligencia incorpora la habilidad para reconocer las expresiones faciales, las posturas, el tono de voz y los gestos para responder convenientemente a ellos. Por ello, esta inteligencia, contiene la capacidad para percibir y efectuar diferencias de los temperamentos, intenciones y motivaciones de las personas. (Gardner, 1999). Las propuestas de Gardner han transformado intensamente el pensamiento de la inteligencia, en consecuencia, a la manera en que difundió las medidas del comportamiento inteligente para considerar una diversidad de habilidades humanas (Bender, 2002). Además, Campbell, Campbell y Dickenson (2000) aseguraron que estas inteligencias múltiples son expresiones que conversan todos los seres humanos y se ven influenciadas, por la cultura de cada uno de ellos. Forman materiales que se consiguen manejar para educarse para solucionar dificultades y para instaurar. De acuerdo con Campbell et al. (1996), la inteligencia interpersonal es la facultad empatizar con los demás y comunicarse efectivamente con cada una de ellas. A su vez que la cultura occidental empezó a mostrarse de acuerdo al vínculo que existe entre el cuerpo y la mente, asimismo empezó a apreciar la relevancia de lograr la perfección en el manejo de la conducta interpersonal. En conclusión, en las iniciales etapas de esta inteligencia, los niños únicamente pueden comprender y descubrir los estados de ánimo de los individuos de su alrededor; no obstante, a medida que se desenvuelven, consiguen leer las propósitos y pretensiones de las personas y proceder en relación a ellos. Se concluye que este tipo de personas son empáticas y provocan relaciones buenas y sólidas con las personas. Se tiene la seguridad que forman parte de un gran sostén para quienes están atravesando épocas difíciles en su vida, ya que poseen la capacidad de auxilio y colaboración inherente, la cual se extiende aún más allá de todo problema.

Con relación a la definición de las relaciones interpersonales, Schutz (1966) citado en Fritzen (2003) mencionó que los integrantes de un grupo no se relacionan sino a partir del momento en que las necesidades de control, inclusión y afecto son satisfechas por el grupo. De acuerdo, a sus afirmaciones, empezó a reflexionar teóricamente en relación al ser humano y las necesidades que tiene a raíz de lo que comentó su hija, quien dijo: "Las

personas necesitan de las personas". Por ello, este fue su primera premisa, marcó que el individuo tiene la necesidad de otras personas, sienten la necesidad de ser aceptados, de comprendidos, de tener independencia; en otras palabras, necesidades interpersonales. En consecuencia, estas necesidades únicamente se satisfacen a través de una relación con otra persona. Además, Soria (2004) precisó que las relaciones interpersonales componen un organismo metódico de conocimientos, cuya finalidad deberían ser explicar y predecir el comportamiento humano en la actualidad. Se hace necesario resaltar que su propósito es el progreso de un mundo cada vez más justo, productivo y satisfecho. Por otra parte, Paredes (2017) comentó que estas relaciones están compuestas por una serie de reflexiones para obtener la comprensión entre las personas dentro de una organización, ya que, a través del contacto entre ellos, lograrán estar relacionados socialmente; es decir, mientras más satisfacción exista, más apoyo tendrán con las metas planteadas por la organización. En este sentido, se corrobora que las relaciones interpersonales son significativas al momento de conseguir las metas de la institución, debido a que el contacto social que tengan las personas, estas podrán satisfacer las necesidades esenciales para conseguir los objetivos trazados. Dentro de este marco, se necesita señalar que las relaciones interpersonales que se establecen con los demás conllevan a que se fortalezca la convivencia, en este caso entre docentes.

Paredes (2017) indicó que las relaciones interpersonales en el centro laboral son significativas para el cumplimiento de cada objetivo en una organización, armonizando recursos propios y capacidades; por este motivo es conveniente motivar las relaciones interpersonales sanas que accedan instituir un adecuado clima de trabajo y lograr aumentar la productividad de la empresa. Por consiguiente, constituyen un bosquejo de funciones y relaciones en mayor intensidad emocionales que repercuten en la forma de comportarse de las personas con otras de su entorno. Por otro lado, López (2006) estableció que las relaciones tienen un rol transcendental en el crecimiento íntegro de los seres humanos. Por medio de estas, las personas obtienen un importante refuerzo social del contexto cercano y benefician que se adapten también. No obstante, si faltará la misma incluso puede causar que sean rechazados, aislados y, por ende, restringir su calidad de vida. Se puede inferir, todos los seres humanos establecemos considerables relaciones durante nuestras vidas, sea compartiendo con los papás, los hijos, las amistades, los colegas del centro laboral, entre otras personas. Mediante estas, se logra intercambiar algunas formas de sentir; asimismo se

logra compartir la necesidad, interés y afecto, las cuales se les define como relaciones interpersonales.

En el ámbito educativo, convivir se convierte para las personas en una vivencia de relaciones interpersonales que armoniza un modo de representación para existir en la vida. Comprenderse en la vida es uno de los retos que tienen todas las personas, y sobre todo las empresas de educación que son espacios de preparación para la enseñanza y aprendizaje del compartir entre personas (Leal, Reyes, Navarro, Rodríguez y Sámano, 2018) En relación a ello, las relaciones interpersonales se tornan una herramienta de la empresa educativa, la cual se emplea para que los profesores, padres y estudiantes convivan de la mejor manera. Por ello, los planteles hacen uso de la comunicación como clave que da acceso a unificar el criterio que permite concretar la toma de decisión.

Schutz (1966) citado en Fritzen (2003) consiguió que se identifiquen tres tipos de necesidades interpersonales: la primera es la necesidad de inclusión, luego control y por último afecto, las cuales fueron seleccionadas como parte de las dimensiones de la variable.

La primera dimensión, referido a Inclusión, según Schutz (1966) citado en Fritzen (2003) lo definió como aquella necesidad de ser aceptado y esto es vivido por los integrantes nuevos de un grupo, la persona busca ser integrada, valorizada completamente por los que integran su entorno. En efecto, se refiere a asociarse, interactuar y comunicarse con las personas. Por el contrario, la falta de inclusión indica excluirse, aislarse y sentirse solo y abandonado. Es así que la comunicación es la forma mediante que las personas pueden intercambiar, comprender y compartir datos, en la mayoría de los casos buscan influenciar en la manera de comportarse. (Chiavenato, 2006). Así pues, Stewart, y D'Angelo (1975) consideraron que la comunicación se torna interpersonal cuando las personas suelen sentir agradable compartir su humanidad. Además, Miller y Steinberg (1975), indicaron que todos los seres humanos establecen cuales son los resultados obtenidos de su comunicación a través de tres grandes rangos; las cuales se dividen en culturales, sociológicos y psicológicos (Miller, 1976).

La segunda dimensión, referido a control, para Schutz (1966) citado en Fritzen (2003) el control es la necesidad de definirse a uno mismo sus propios compromisos en el equipo al que corresponde y además definir las de cada integrante que lo conforman. Aunado a esto, es la necesidad de sentirse completamente comprometido por todo lo que incumbe al

grupo como sus progresos, actividades, objetivos, crecimiento y metas. Por ello, la necesidad interpersonal de control busca establecer y mantener una relación satisfactoria con las personas con respecto al control de un poder.

La tercera dimensión, referido a afecto, según el autor, esta necesidad reside en buscar ser valorado totalmente por el grupo de personas que los rodea. En este sentido, el individuo que se incorpora desea ser aceptado y respetado, estimado tanto por sus competencias como por sus propios recursos, también busca ser reconocido como ser humano por lo que tiene y por lo que muestra ser con los demás. (Schutz, 2001)

Es así que el acercamiento a nivel teórico del concepto de relaciones interpersonales ha pasado por diferentes enfoques como los mencionados, sin embargo, son estos autores que permitieron tener avances en lo que respecta a las relaciones desde los inicios de la vida de un ser humano. (Redmond, 1995).

En la investigación con el propósito de orientar la investigación se formuló algunas preguntas, siendo la general ¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019? y los problemas específicos ¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019?, ¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019? y ¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019?

La presente investigación se justificó teóricamente porque explicó la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales y aportó conocimientos de diversos enfoques teóricos que permitieron conocer aspectos de las variables y las dimensiones en estudio. además, servirá como bases teóricas para futuras investigaciones que aborden el tema en el sector educativo. Asimismo en la justificación práctica, servirá como soporte a los educadores del plantel donde se levantó información y para otras instituciones, por lo cual la investigación se enfoca en conocer y analizar los problemas que existen en la actualidad con el fin de contribuir con el progreso de las habilidades blandas que repercutirán

en mediano o largo plazo en mejorar las relaciones interpersonales entre colegas, permitiéndoles ser más empáticos, comunicativos, tolerantes y socializadores logrando optimizar su desempeño en el sector educativo, así como en lo profesional y personal y en cuanto a la justificación metodológica, se empleó la investigación cuantitativa, el método seleccionado fue el hipotético - deductivo, la investigación fue básica, con el alcance correlacional causal de corte transversal y con diseño no experimental. Asimismo, para levantar información sobre las variables se aplicaron cuestionarios, esto servirá como precedente para próximas investigaciones relacionadas al fenómeno de estudio.

También como finalidad del trabajo, se redactó los siguientes objetivos siendo el general determinar la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019 y los específicos, determinar la incidencia de las habilidades blandas en la dimensión Inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, determinar la incidencia de las Habilidades en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019 y determinar la incidencia que existe entre habilidades blandas en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

Para darle sentido a la intencionalidad de la investigación se planteó hipótesis de trabajo, siendo el enunciado de la general las habilidades blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019 y como específicas las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019 y por último, las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

II. Método

2.1 Tipo de investigación

Con respecto al tipo es básica cuyo propósito es el estudio de un determinado problema, predestinado únicamente a la investigación de conocimiento. Es decir, las ciencias puras son aquellas que plantean mostrar las leyes generales de los objetos de estudios, desarrollando incluso teorías con un extenso alcance para entenderlos (Baena, 2014)

En relación al método utilizado, se considera que es hipotético deductivo, según Bernal (2000) citado por Cid, Méndez y Sandoval (2011) es un método que comienza con analizar las diversas proposiciones, afirmaciones, leyes, principios de aplicación mundial y de probada validez, de manera que se puedan aplicar a soluciones o acontecimientos específicos.

Además, el enfoque utilizado es cuantitativo porque alcanza el análisis de información numéricamente; por ello se considera los grados o niveles para medir. La metodología cuantitativa utiliza tanto las técnicas estadísticas descriptivas como las inferenciales (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018). Es así que con los datos recolectados se responderán a las preguntas planteadas en el estudio.

Diseño de investigación

El diseño utilizado es no experimental, puede entenderse como el estudio que se ejecuta sin alterar las variables. Aunado a ello, consiste en estudios en los que no se hace variar de manera premeditada la variable independiente, buscando observar su efecto sobre alguna otra variable. (Hernández et. al., 2014). Además, el corte es transversal ya que busca describir cada variable, en un instante determinado. Además, Hernández et al (2010), comentaron que estos diseños transaccionales buscan recopilar información en un tiempo determinado.

El alcance de investigación que se utilizó es correlacional - causal porque se describe la relación entre los dos o más fenómenos, en un instante, puede ser términos correlacionales, o también una relación que tiene causa-efecto” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

A continuación, el diagrama del diseño correlacional causal:

X: Causa ----- Y: Efecto

M1, M2, cada muestra específica de la variable V1 y V2

X, Y, medir cada variable

r1, r2, resultado del estudio

R, nivel de correlación causal

Dónde,

M representó la muestra, M1, M2 representó la información importante que se recogió de la indicada muestra y (r) es la correlación causal entre el habilidades blandas (X) y las relaciones interpersonales (Y).

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Habilidades blandas

Es la capacidad de relacionarse con otros y con la cordura intacta a través de las aptitudes personales y sociales que ayudan a sustentar la habilidad de encontrar satisfacción en el ambiente laboral (Goleman, 2005).

Variable 2: Relaciones interpersonales

Se entiende como las necesidades de control, inclusión y afecto, y con ello, que los integrantes de un grupo no se complementan sino a partir del instante en que son satisfechas estas necesidades. (Schtuz, 1966, citado en Fritzen, 2003)

Tabla 1
Operacionalización de la variable habilidades blandas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Aptitudes personales	Autoconocimiento	1,2, 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alta prevalencia (79-105)
	Autorregulación	4 5,6,7		Mediana prevalencia (50-78)
	Motivación	8,9,10,11		Baja prevalencia (21-49)
Aptitudes sociales	Empatía	12,13,14,15		
	Habilidad Social	16,17,18,19,20,21		

Tabla 2
Operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Inclusión	Aceptación	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Acceptable (112-150)
	Integración	4,5,6,7		Medianamente aceptable (71-111)
	Valoración	8,9		No Aceptable (30-70)
	Comunicación	10,11,12		
control	Influencia	13 y 14		
	Responsabilidad	15,16,17		
	Objetivos	18,19,20		
Afecto	Progresos	21,22,23,24		
	Respeto	25,26,27		
	Estimación	28,29,30		

2.3 Población, muestra y muestreo

Población de estudio:

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que la población es la agrupación del total de aquellos casos que tienen en similitud diversas características analizables. Por ello, la población está conformada por 70 profesores de la Institución Educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 3
Población docente 2019 de la Institución Educativa Karol Wojtyla

Turno	Nombrados
Mañana	30
Tarde	40
Total	70

Fuente: Base de datos de la Institución Educativa Karol Wojtyla

Muestra

No se aplica.

Muestreo

No se aplica.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La Encuesta

La técnica que se manejó fue la encuesta para levantar la información necesaria sobre habilidades blandas y relaciones interpersonales de la muestra de profesores seleccionados para el presente estudio. En relación a ello Sánchez (2017) mencionó que es una técnica utilizada para la recopilación de información que respondan a los objetivos de una investigación.

Instrumento

Cuestionario

Como instrumento se utilizó el cuestionario, según Sánchez (2017) es un formato o herramienta escrita de asuntos o interrogaciones vinculadas estrechamente con la finalidad de la investigación y estos pueden ser de diferentes tipos.

Ficha técnica del instrumento habilidades blandas

Instrumento 1: Habilidades blandas

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de evaluación sobre habilidades blandas

Autor: Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval utilizando la teoría del autor Goleman.

Año: 2019

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Obtención de información a través de encuestas suministradas a los profesores

Población: 70 profesores

Número de ítem: 21 ítems

Aplicación: Encuesta directa

Tiempo de administración: 20 minutos

Normas de aplicación: El docente seleccionará en cada ítem según lo que estime.

Escala: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

Niveles y rango:

Alta prevalencia (79-105)

Mediana prevalencia (50-78)

Baja prevalencia (21-49)

Ficha técnica del instrumento relaciones interpersonales

Instrumento 2: Relaciones interpersonales

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de relaciones interpersonales

Autor: Marisela Ayme Aguilar Loyola

Adaptado por: Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval

Año: 2018

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Obtención de información a través de encuestas suministradas a los profesores

Población: 70 profesores

Número de ítem: 30

Aplicación: Encuesta directa

Tiempo de administración: 20 minutos

Normas de aplicación: El docente seleccionará en cada ítem según lo que estime.

Escala: Siempre, A menudo, Algunas veces, Casi nunca, Nunca

Niveles y rango:

Aceptable (112-150)

Medianamente aceptable (71-111)

No Aceptable (30-70)

Validez

Los instrumentos estuvieron aprobados por los expertos, por ello, se consideró un grupo de catedráticos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes pronunciaron sus juicios sobre la aplicabilidad de los cuestionarios. En este sentido Hernández et al (2014) mencionó que la manera de medir el instrumento a utilizar es a través de la validación de expertos.

Tabla 4

Relación de Validadores

Validador	Grado Académico	Resultado
Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Doctora	Aplicable
Johnny Félix Farfán Pimentel	Doctor	Aplicable
Edith Gissela Rivera Arellano	Doctora	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad del instrumento

Tabla 5

Confiabilidad Cuestionario de habilidades blandas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	21

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Se considera la escala elaborada por De Vellis (2006)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 es muy buena

Obteniendo el coeficiente de Alfa de Cronbach por encima a 0.80 lo cual señaló que el cuestionario es bueno.

Tabla 6
Confiabilidad Cuestionario de relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	30

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Además, se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach por encima a 0.80 lo cual señaló que el cuestionario es bueno.

2.5. Procedimiento

Para procesar los datos recolectados en el campo presencial se usó el programa SPSS Versión 25, con ello, se realizó el análisis necesario para cada una de las variables con la finalidad de responder al problema, objetivo e hipótesis general y específicas planteadas.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los fenómenos sujetos a estudio fueron analizados con el software estadístico SPSS 25, que permitió obtener los porcentajes en tablas y figuras de esta manera se mostró la distribución de los datos y realizó el respectivo análisis estadístico descriptivo e inferencial y la contratación de la hipótesis general y específicas se empleó la estadística no paramétrica.

Además se aplicó la regresión logística ordinal la cual es logaritmo de la razón de probabilidad, se vincula de manera lineal con las variables explicativas; examinando la significancia estadística de los coeficientes de las variables y elaborando con la inversa del logaritmo de la razón de probabilidad, se logra el efecto que tienen las variables predictoras sobre la variable ordinal en estudio e incluso se logra estimar, dado un conjunto de valores de las variables independientes, la probabilidad de cada valor de la variable dependiente. (Hosmer, y Lemeshow, 2010)

2.7. Aspectos éticos

Se consideró conservar en secreto los nombres y apellidos de los profesores de ambo niveles, es decir primaria y secundaria de la Institución donde se realizó el estudio, que gentilmente respondieron los cuestionarios y facilitaron valiosa información. Además, se realizará las citas de la fuente secundaria utilizada bajo las normas APA como indica la universidad. Asimismo, no se realizará manipulación de los resultados obtenidos. La investigación es de carácter original, no existirá ningún plagio. Finalmente, las encuestas se realizarán con la autorización respectiva de la Institución Educativa sujeta a estudio.

III. Resultados

4.1. Descripción

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 7

Pruebas de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Relaciones interpersonales	Habilidades blandas
N		70	70
Parámetros normales ^{a,b}	Media	115,1714	90,4857
	Desviación típica	22,91634	14,06995
Diferencias más extremas	Absoluta	,269	,270
	Positiva	,231	,151
	Negativa	-,269	-,270
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,252	2,259
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se observa que la prueba de normalidad de cada variable, muestran valores de $p=0.000$ y $0.000 < 0.05$ (Kolmogorov-Smirnov $n \geq 30$). Por ende, siendo el valor $p < \alpha$ cuando $\alpha = 0.05$.

Como se muestra en los hallazgos, se rechaza la Ho y se determina que la información de cada variable no procede de una distribución normal, por tanto, se prueba que es pertinente utilizar los estadísticos no paramétricos.

Tabla 8

Habilidades blandas en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja prevalencia	4	5,7
Mediana prevalencia	9	12,9
Alta prevalencia	57	81,4
Total	70	100,0

Fuente: Cuestionario de habilidades blandas (Anexo 2)

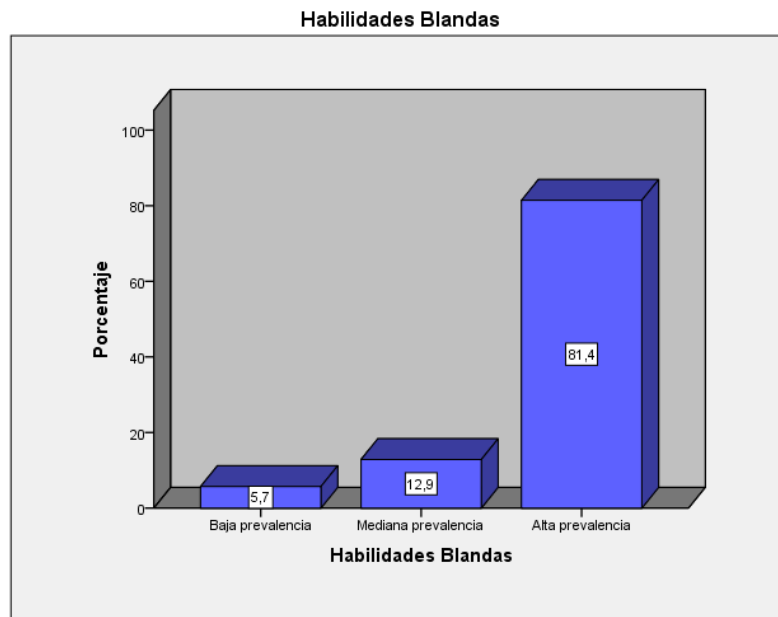


Figura 1. Diagrama de barras de habilidades blandas

En la tabla y figura se muestra que las habilidades blandas en los docentes, en un nivel de baja prevalencia representa el 5.7%, mediana prevalencia el 12.9% y alta prevalencia el 81.4%.

Tabla 9

Relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No aceptable	5	7,1
Poco aceptable	12	17,1
Aceptable	53	75,7
Total	70	100,0

Fuente: Cuestionario de relaciones interpersonales (Anexo 2)

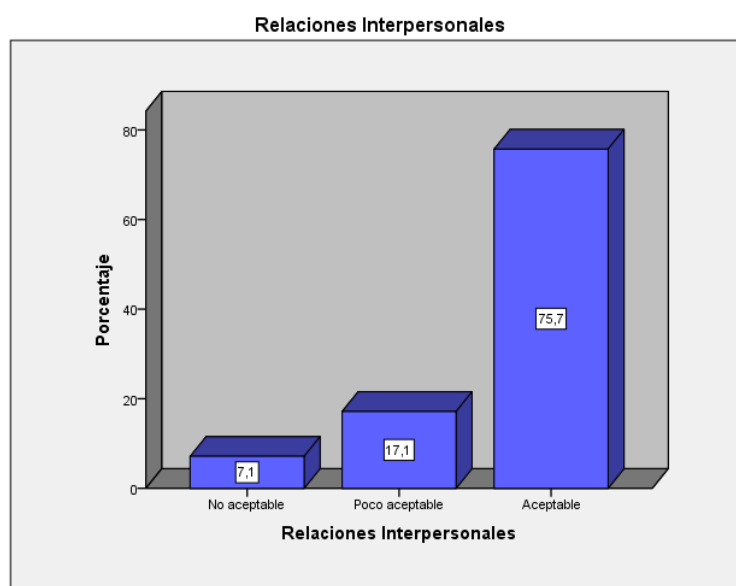


Figura 2. Diagrama de barras de relaciones interpersonales

Se visualiza en la tabla y figura que las relaciones interpersonales en los docentes, en un nivel de no aceptable simboliza el 7.1%, poco aceptable el 17.1% y aceptable el 75.7%.

Tabla 10

Las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

		Habilidades blandas			Total
		Baja prevalencia	Mediana prevalencia	Alta prevalencia	
Relaciones interpersonales	No aceptable	4 5,7%	1 1,4%	0 0,0%	5 7,1%
	Poco aceptable	0 0,0%	7 10,0%	5 7,1%	12 17,1%
	Aceptable	0 0,0%	1 1,4%	52 74,3%	53 75,7%
Total		4 5,7%	9 12,9%	57 81,4%	70 100,0%

Fuente: Cuestionario de habilidades blandas y relaciones interpersonales (Anexo 2)

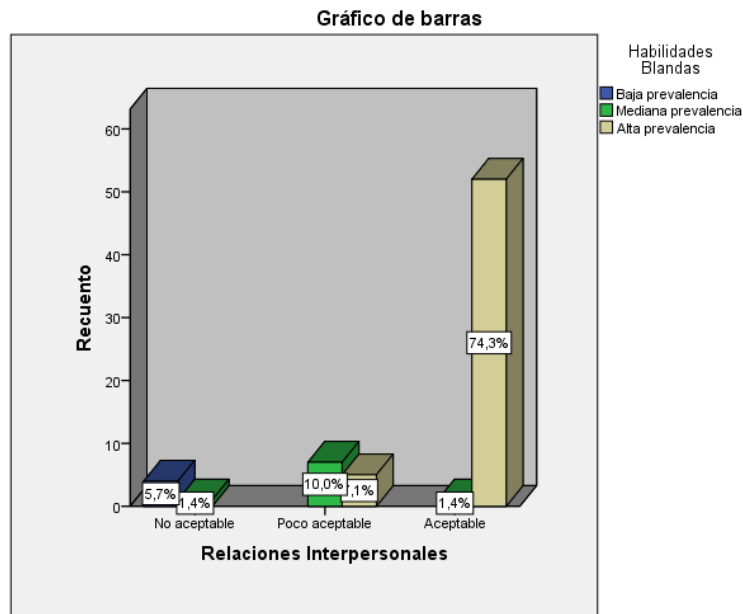


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de habilidades blandas en las relaciones interpersonales

Se muestra en la tabla y figura; las relaciones interpersonales en un nivel de no aceptable, el 5.7% de los docentes indica baja prevalencia en las habilidades blandas, asimismo, las relaciones interpersonales en un nivel de poco aceptable, el 10% de los docentes muestra mediana prevalencia en las habilidades blandas. Por tanto, las relaciones interpersonales en un nivel de aceptable, el 74.3% de los docentes muestra alta prevalencia en las habilidades blandas.

Tabla 11

Las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

		Habilidades blandas			Total
		Baja prevalencia	Mediana prevalencia	Alta prevalencia	
Inclusión	No aceptable	4 5,7%	1 1,4%	0 0,0%	5 7,1%
	Poco aceptable	0 0,0%	7 10,0%	5 7,1%	12 17,1%
	Aceptable	0 0,0%	1 1,4%	52 74,3%	53 75,7%
Total		4 5,7%	9 12,9%	57 81,4%	70 100,0%

Fuente: Cuestionario de habilidades blandas y relaciones interpersonales (Anexo 2)

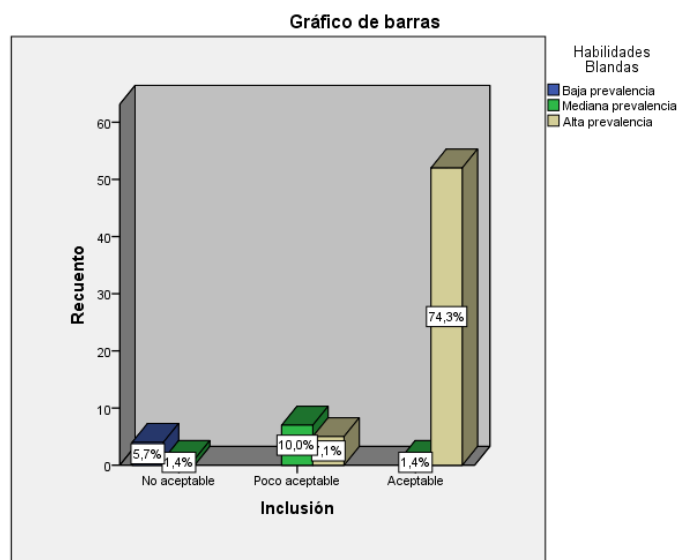


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas de habilidades blandas y la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales.

En la tabla y figura se visualiza la dimensión de inclusión en las relaciones interpersonales en un nivel de no aceptable, el 5.7% de los docentes muestra baja prevalencia en las habilidades blandas, así también, la dimensión de inclusión en las relaciones interpersonales en un nivel de poco aceptable, el 10% de los docentes muestra mediana prevalencia en las habilidades blandas. Por tanto, la dimensión de inclusión en las relaciones interpersonales en un nivel de aceptable, el 74.3% de los docentes muestra alta prevalencia en las habilidades blandas.

Tabla 12

Las habilidades blandas en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

		Habilidades blandas			Total
		Baja prevalencia	Mediana prevalencia	Alta prevalencia	
Control	No aceptable	4 5,7%	1 1,4%	0 0,0%	5 7,1%
	Poco aceptable	0 0,0%	7 10,0%	19 27,1%	26 37,1%
	Aceptable	0 0,0%	1 1,4%	38 54,3%	39 55,7%
Total		4 5,7%	9 12,9%	57 81,4%	70 100,0%

Fuente: Cuestionario de habilidades blandas y relaciones interpersonales (Anexo 2)

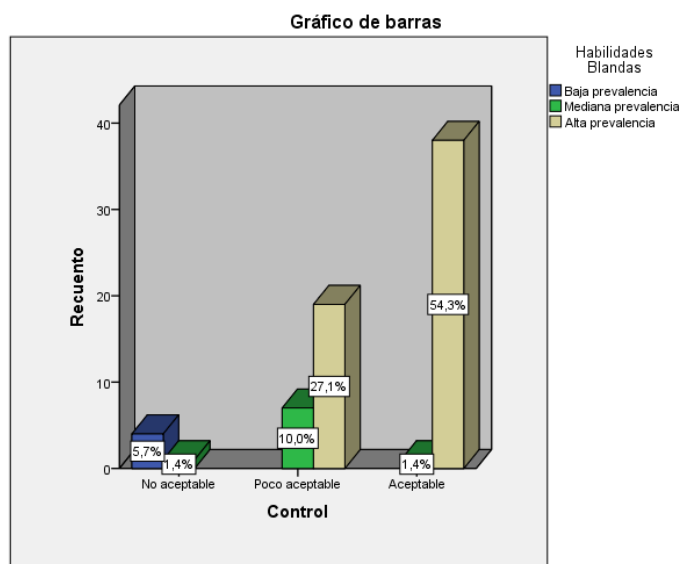


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de habilidades blandas y la dimensión control de la variable relaciones interpersonales.

Se visualiza en la tabla y figura que la dimensión de control de las relaciones interpersonales en un nivel de no aceptable, el 5.7% de los docentes muestra baja prevalencia en las habilidades blandas, asimismo, la dimensión de control de las relaciones interpersonales en un nivel de poco aceptable, el 10% de los docentes muestra mediana prevalencia en las habilidades blandas. También, la dimensión de control de las relaciones en un nivel de aceptable, el 54.3% de los docentes muestra alta prevalencia en las habilidades blandas.

Tabla 13

Las habilidades blandas en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

		Habilidades blandas			Total
		Baja prevalencia	Mediana prevalencia	Alta prevalencia	
Afecto	No aceptable	4 5,7%	1 1,4%	0 0,0%	5 7,1%
	Poco aceptable	0 0,0%	7 10,0%	23 32,9%	30 42,9%
	Aceptable	0 0,0%	1 1,4%	34 48,6%	35 50,0%
Total		4 5,7%	9 12,9%	57 81,4%	70 100,0%

Fuente: Cuestionario de habilidades blandas y relaciones interpersonales (Anexo 2)

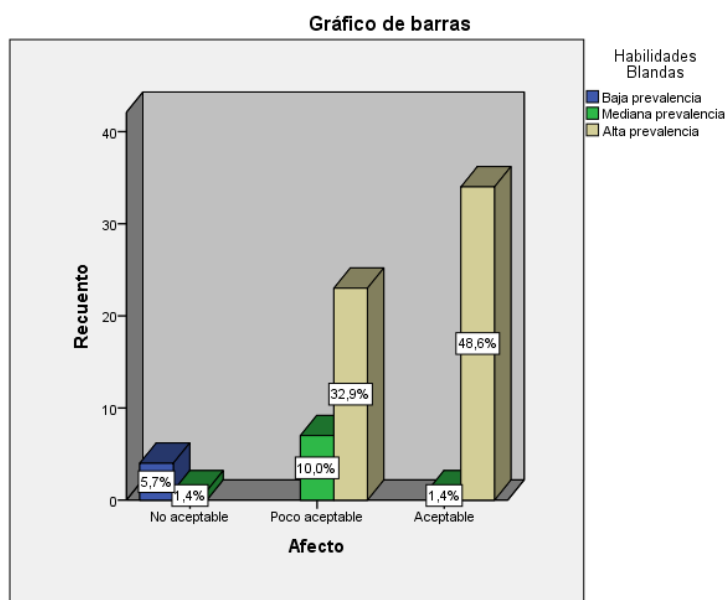


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de habilidades blandas y la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales.

Se evidencia en la tabla y figura que la dimensión de afecto de las relaciones interpersonales en un nivel de no aceptable, el 5.7% de los docentes muestra baja prevalencia en las habilidades blandas, además, la dimensión de afecto de las relaciones interpersonales en un nivel de poco aceptable, el 10% de los docentes muestra mediana prevalencia en las habilidades blandas. Así también, la dimensión de afecto de las relaciones interpersonales en un nivel de aceptable, el 48.6% de los docentes muestra alta prevalencia en las habilidades blandas.

4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis General

HG: Las habilidades blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

H0: Las habilidades blandas no inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

Tabla 14

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de habilidades blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes.

Modelo	Información sobre el ajuste de los modelos			
	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,158			
Final	7,302	51,855	2	,000

Función de vínculo: Logit.

Como se observa en los resultados, se explica la dependencia de relaciones interpersonales de docentes en función de las habilidades blandas. Adicionalmente, se obtuvo el valor del Chi cuadrado de 51.85 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p_valor < \alpha$), lo que indica rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la alterna, es decir, los datos de la variable no son independientes, involucra la dependencia de una variable sobre la otra; por ende, se aceptó la hipótesis general.

Tabla 15

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,086	2	,958
Desviación	,159	2	,923

Función de vínculo: Logit.

Por otro lado, se evidencia los resultados de la bondad de ajuste de la variable en estudio el cual no se rechaza la hipótesis nula del modelo; es así que, con los datos de la variable es viable exponer la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.958 frente al α igual 0.05. En este sentido, el modelo y los resultados explican la dependencia de entre variables.

Tabla 16

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,523
Nagelkerke	,694
McFadden	,528

Función de vínculo: Logit.

En lo que respecta a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se muestra es la dependencia de las relaciones interpersonales de docentes, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, mostrando que la variabilidad de la de las relaciones interpersonales de docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas.

Tabla 17

Presentación de los coeficientes de las habilidades blandas incide significativamente en las relaciones interpersonales en docentes.

		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[X_Relaciones_Interpersonales = 1]	-6,655	1,428	21,705	1	,000	-9,454	-3,855
	[X_Relaciones_Interpersonales = 2]	-2,343	,468	25,019	1	,000	-3,261	-1,425
	[Y_Habilidades_Blandas=1]	-27,166	,000	.	1	.	-27,166	-27,166
Ubicación	[Y_Habilidades_Blandas=2]	-4,499	1,157	15,107	1	,000	-6,768	-2,230
	[Y_Habilidades_Blandas=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

La tabla evidencia la estimación de los parámetros del modelo, la prueba de significado de cada predictor y el intervalo de confianza de cada parámetro entre otros. Se visualiza que todas las variables muestran significación en el modelo por mostrar sus pruebas de significancia valores p menores que 0.05 y, por ende, no serán objeto de exclusión. En síntesis, los resultados que se tienen en la tabla exponen que el riesgo de tener nivel no aceptable en las relaciones interpersonales de docentes (Relaciones_Interpersonales = 1) y el riesgo de tener nivel de poco aceptable en las relaciones interpersonales de docentes (Relaciones_Interpersonales = 2), está asociado al a las habilidades blandas de mediana prevalencia (Habilidades_Blandas=2).

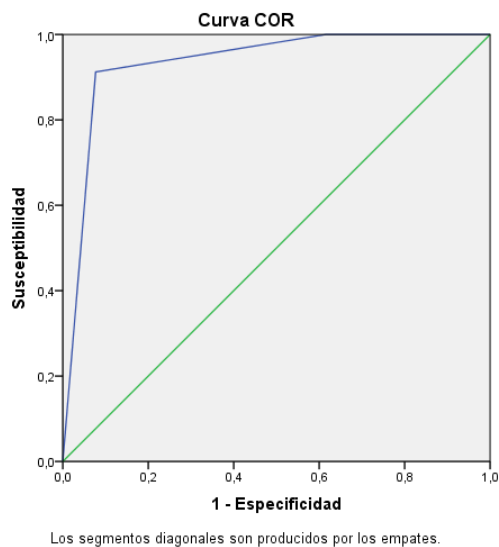


Figura 7. Representación del área COR como incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes.

En relación al resultado de la curva COR, se tiene el área que simboliza la capacidad de clasificación de un 93.5% representando un nivel alto de implicancia; siendo que las habilidades blandas inciden en la mejora de las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho - 2019.

Hipótesis específicas

- H1:** Las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.
- H0:** Las habilidades blandas no inciden significativamente en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

Tabla 18

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,523
Nagelkerke	,694
McFadden	,528
Función de vínculo: Logit.	

En lo que respecta a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría mostrando es la dependencia de la dimensión de inclusión de la variable relaciones interpersonales de los docentes, en el cual se posee al coeficiente de Nagelkerke, mostrando que la variabilidad de la dimensión de inclusión de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas.

Tabla 19

Presentación de los coeficientes de habilidades blandas incide significativamente en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes.

		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[X1_Inclusión = 1]	-6,655	1,428	21,705	1	,000	-9,454	-3,855
	[X1_Inclusión = 2]	-2,343	,468	25,019	1	,000	-3,261	-1,425
	[Y_Habilidades_Blandas=1]	-27,166	,000	.	1	.	-27,166	-27,166
Ubicación	[Y_Habilidades_Blandas=2]	-4,499	1,157	15,107	1	,000	-6,768	-2,230
	[Y_Habilidades_Blandas=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

La tabla señala la estimación de los parámetros del modelo, la prueba de significancia de cada predictor y el intervalo de confianza de cada parámetro entre otros. Se visualiza que todas las variables muestran significación en el modelo por mostrar sus pruebas de significancia valores p menores que 0.05 y, por ende, no serán objeto de exclusión. En síntesis, los resultados exponen que el riesgo de tener nivel no aceptable en la dimensión de inclusión de las relaciones interpersonales de docentes (Inclusión = 1) y el riesgo de tener

nivel de poco aceptable en la dimensión de inclusión de las relaciones interpersonales de docentes (Inclusión = 2), está asociado al a las habilidades blandas de mediana prevalencia (Habilidades_Blandas=2).

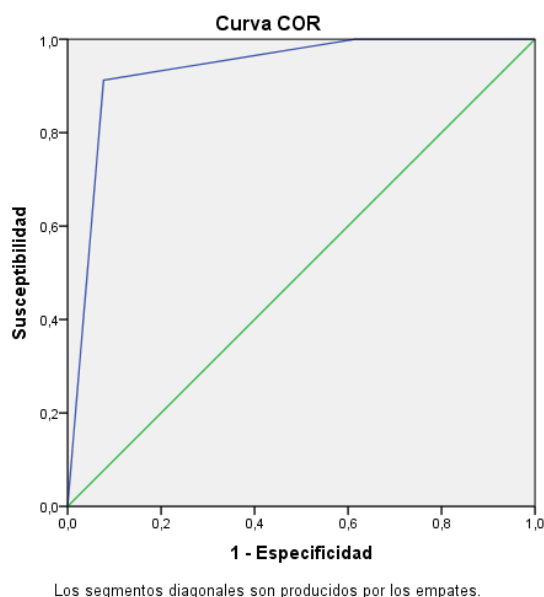


Figura 8. Representación del área COR como incidencia de las habilidades blandas en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes.

En relación al resultado de la curva COR, se tiene el área que simboliza la capacidad de clasificación de un 93.5% representando un nivel alto de implicancia; siendo que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión de inclusión de las relaciones interpersonales de docentes.

H2: Las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

H0: Las habilidades blandas no inciden significativamente en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

Tabla 20

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,419
Nagelkerke	,505
McFadden	,308

Función de vínculo: Logit.

Según la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia de la dimensión de control de la variable relaciones interpersonales de los docentes, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, mostrando que la variabilidad la dimensión de control de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 50.5% de las habilidades blandas.

Tabla 21

Presentación de los coeficientes de habilidades blandas incide significativamente en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes.

		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[X2_Control = 1]	-5,432	1,275	18,154	1	,000	-7,931	-2,933
	[X2_Control = 2]	-,700	,281	6,196	1	,013	-1,251	-,149
	[Y_Habilidades_Blandas=1]	-25,900	,000	.	1	.	-25,900	-25,900
Ubicación	[Y_Habilidades_Blandas=2]	-3,066	1,111	7,609	1	,006	-5,244	-,887
	[Y_Habilidades_Blandas=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

La tabla indica la estimación de los parámetros del modelo, la prueba de significancia de cada predictor y el intervalo de confianza de cada parámetro entre otros. Se visualiza que todas las variables exponen significación en el modelo por presentar sus pruebas de significancia valores p menores que 0.05 y, por ende, no serán objeto de exclusión. En síntesis, los resultados en conjunto exponen que el riesgo de tener nivel no aceptable en la dimensión de control de las relaciones interpersonales de docentes (Control = 1) y el riesgo

de tener nivel de poco aceptable en la dimensión de control de las relaciones interpersonales de docentes (Control = 2), está asociado al a las habilidades blandas de mediana prevalencia (Habilidades_Blandas=2).

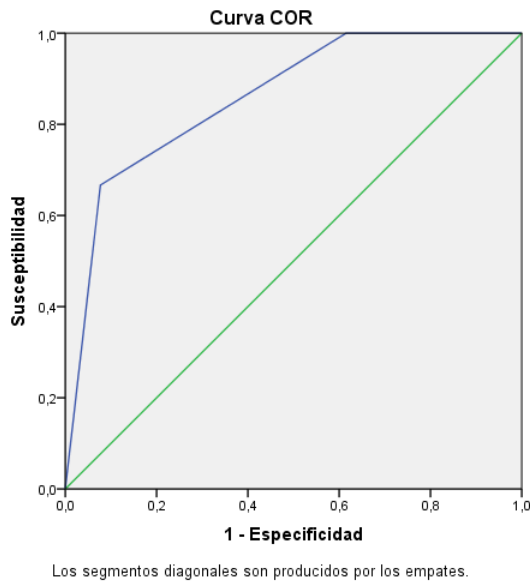


Figura 9. Representación del área COR como incidencia de las habilidades blandas en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes.

Según el resultado de la curva COR, se tiene el área que simboliza la capacidad de clasificación de un 89.5% representando un nivel alto de implicancia; siendo que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión de control de las relaciones interpersonales de docentes.

- H3:** Las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.
- H0:** Las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

Tabla 22

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,400
Nagelkerke	,479
McFadden	,284
Función de vínculo: Logit.	

En lo que respecta a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se muestra es la dependencia de la dimensión de afecto de la variable relaciones interpersonales de los docentes, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, mostrando que la variabilidad la dimensión de afecto de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 47.9% de las habilidades blandas.

Tabla 23

Presentación de los coeficientes de habilidades blandas incide significativamente en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes.

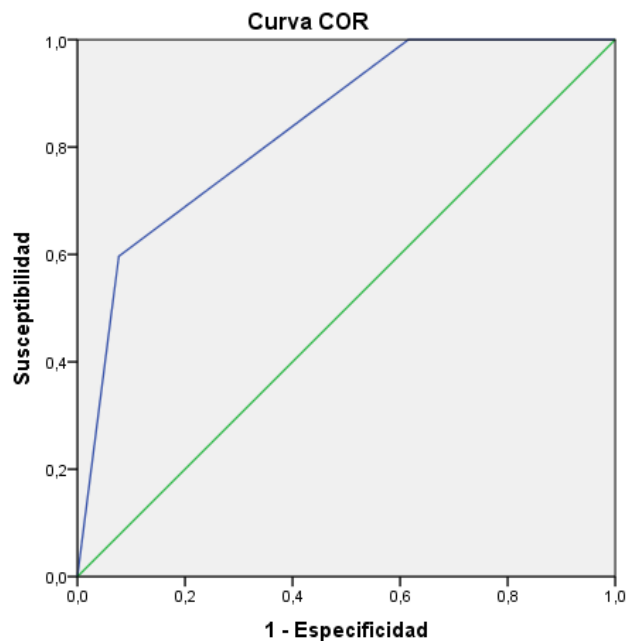
		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[X3_Afecto = 1]	-5,260	1,249	17,741	1	,000	-7,708	-2,813
	[X3_Afecto = 2]	-,400	,270	2,190	1	,139	-,929	,130
	[Y_Habilidades_B landas=1]	-25,684	,000	.	1	.	-25,684	-25,684
Ubicación	[Y_Habilidades_B landas=2]	-2,830	1,119	6,401	1	,011	-5,022	-,638
	[Y_Habilidades_B landas=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

La tabla señala la estimación de los parámetros del modelo, la prueba de significancia de cada predictor y el intervalo de confianza de cada parámetro entre otros. Se visualiza que no todas las variables señalan significación en el modelo por presentar sus pruebas de significancia valores p menores que 0.05 y, por ende, serán objeto de exclusión. En resumen, los datos que se tienen en la tabla dan a conocer el riesgo de tener nivel no aceptable en la

dimensión de afecto de las relaciones interpersonales de docentes (Afecto = 1), está asociado al a las habilidades blandas de mediana prevalencia (Habilidades_Blandas=2).



Los segmentos diagonales son producidos por los empates.

Figura 10. Representación del área COR como incidencia de las habilidades blandas en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes.

La curva COR, evidencia que se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 83.7% simbolizando un nivel alto de implicancia; siendo que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión de afecto de las relaciones interpersonales de docentes.

IV. Discusión

Según resultados obtenidos y el análisis realizado, en relación al objetivo específico 1, la función de vínculo: Logit señala la estimación de los parámetros del modelo, la prueba de significancia de cada predictor y el intervalo de confianza de cada parámetro entre otros. Se visualiza que todas las variables exponen significación en el modelo por mostrar sus pruebas de significancia valores p menores que 0.05 y, por ende, no serán objeto de exclusión. En resumen, los resultados que se tienen en la tabla exponen que el riesgo de tener nivel no aceptable en la dimensión de inclusión de las relaciones interpersonales de docentes (Inclusión = 1) y el riesgo de tener nivel de poco aceptable en la dimensión de inclusión de las relaciones interpersonales de docentes (Inclusión = 2), está asociado al a las habilidades blandas de mediana prevalencia (Habilidades_Blandas=2); en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría mostrando es la dependencia de la dimensión de inclusión de la variable relaciones interpersonales de los docentes, en el cual se posee al coeficiente de Nagelkerke, mostrando que la variabilidad la dimensión de inclusión de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas; además, en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que simboliza la capacidad de clasificación de un 93.5% simbolizando un nivel alto de implicancia; siendo que las habilidades blandas incide significativamente en la dimensión de inclusión de las relaciones interpersonales de docentes; lo que descriptivamente implica que, la dimensión de inclusión en las relaciones interpersonales en un nivel de no aceptable, el 5.7% de los docentes presenta baja prevalencia en las habilidades blandas, asimismo, la dimensión de inclusión en las relaciones interpersonales en un nivel de poco aceptable, el 10% de los docentes muestra mediana prevalencia en las habilidades blandas. En este sentido, la dimensión de inclusión en las relaciones interpersonales en un nivel de aceptable, el 74.3% de los docentes presenta alta prevalencia en las habilidades blandas. En línea con los resultados, el autor Paredes (2017) afirmó que al sentirse incluidos y aceptados los trabajadores, son elementos importantes para el cumplimiento de cada objetivo en una institución, por este motivo es conveniente incentivar las adecuadas relaciones interpersonales de tal forma que se logre un adecuado ambiente laboral.

Asimismo, de los resultados analizados, en relación al objetivo específico 2, la función de vínculo: Logit indica la estimación de los parámetros del modelo, la prueba de

significancia de cada predictor y el intervalo de confianza de cada parámetro entre otros. Se evidencia que todas las variables señalan significación en el modelo por presentar sus pruebas de significancia valores p menores que 0.05 y, por ello, no serán objeto de exclusión. En resumen, los resultados que se tienen en la tabla presentan que el riesgo de tener nivel no aceptable en la dimensión de control de las relaciones interpersonales de docentes (Control = 1) y el riesgo de tener nivel de poco aceptable en la dimensión de control de la relaciones interpersonales de docentes (Control = 2), está asociado al a las habilidades blandas de mediana prevalencia (Habilidades_Blandas=2); en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría mostrando es la dependencia de la dimensión de control de la variable relaciones interpersonales de los docentes, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, mostrando que la variabilidad la dimensión de control de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 50.5% de las habilidades blandas; conjuntamente, en cuanto al resultado de la curva COR, se presenta el área que simboliza la capacidad de clasificación de un 89.5% representando un nivel alto de implicancia; siendo que las habilidades blandas incide significativamente en la dimensión de control de las relaciones interpersonales de docentes; lo que descriptivamente implica que, la dimensión de control de las relaciones interpersonales en un nivel de no aceptable, el 5.7% de los docentes presenta baja prevalencia en las habilidades blandas, además, la dimensión de control de las relaciones interpersonales en un nivel de poco aceptable, el 10% de los docentes presenta mediana prevalencia en las habilidades blandas. Así también, la dimensión de control de las relaciones en un nivel de aceptable, el 54.3% de los docentes presenta alta prevalencia en las habilidades blandas. En consideración con los resultados, cabe señalar que Schutz (1966) citado en Fritzen (2003) mencionó que está dimensión analizada es la necesidad que viven los empleados al ser completamente responsables por todo lo que corresponde al equipo como sus actividades, metas, desarrollo y avances. Por tal motivo los resultados obtenidos van en línea a lo comentado por el autor. Asimismo, Moreno (2018) demostró que las relaciones interpersonales son fuente primordial en las actividades sociales y está estrechamente relacionado al desarrollo del ser humano y está vinculado a la participación en cada una de las actividades que demanda su entorno laboral.

Además, de los resultados obtenidos y del análisis empleado, respecto al objetivo específico 3, la Función de vínculo: Logit. indica la estimación de los parámetros del modelo, la prueba de significancia de cada predictor y el intervalo de confianza de cada parámetro

entre otros. Se visualiza que no todas las variables señalan significación en el modelo por mostrar sus pruebas de significancia valores p menores que 0.05 y, por ende, serán objeto de exclusión. En resumen, los resultados que se tienen en la tabla indican que el riesgo de tener nivel no aceptable en la dimensión de afecto de las relaciones interpersonales de docentes (Afecto = 1), está asociado al a las habilidades blandas de mediana prevalencia (Habilidades_Blandas=2); en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría mostrando es la dependencia de la dimensión de afecto de la variable relaciones interpersonales de los docentes, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, mostrando que la variabilidad la dimensión de afecto de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 47.9% de las habilidades blandas; asimismo, en referencia a la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 83.7% simbolizando un nivel alto de implicancia; siendo que las habilidades blandas incide significativamente en la dimensión de afecto de las relaciones interpersonales de docentes; lo que descriptivamente implica que, la dimensión de afecto de las relaciones interpersonales en un nivel de no aceptable, el 5.7% de los docentes muestra baja prevalencia en las habilidades blandas, además, la dimensión de afecto de las relaciones interpersonales en un nivel de poco aceptable, el 10% de los docentes muestra mediana prevalencia en las habilidades blandas. Además, la dimensión de afecto de las relaciones interpersonales en un nivel de aceptable, el 48.6% de los docentes presenta alta prevalencia en las habilidades blandas. Se puede mencionar a Sanchez (2015) quien señaló que las modificaciones en el ámbito actitudinal de los profesores están relacionadas con los cambios de las rutinas de trabajo las cuales no se encuentran vinculadas a su profesión, la permuta constante de profesores por diversos motivos y el contexto| de desequilibrio que se ha conformado perjudican las relaciones humanas y profesionales entre los trabajadores de una entidad educativa partiendo del comportamiento afectivo y emocional de los docentes.

Así también, de los resultados obtenidos y del análisis realizado, respecto al objetivo general, en cuanto a la Función de vínculo: Logit.a partir de los datos obtenidos estarían revelando la dependencia de relaciones interpersonales de docentes en función de las habilidades blandas. Además, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 51.85 y p _valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p _valor $<$ α), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son

independientes, involucra la dependencia de una variable sobre la otra; aceptándose la hipótesis general planteada; así también se exponen los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible exponer la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.958 frente al α igual 0.05. Por ende, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra; la Función de vínculo: Logit. señala la estimación de los parámetros del modelo, la prueba de significado de cada predictor y el intervalo de confianza de cada parámetro entre otros. Se visualiza que todas las variables señalan significación en el modelo por presentar sus pruebas de significancia valores p menores que 0.05 y, por ende, no serán objeto de exclusión. En resumen, los resultados que se tienen en la tabla señalan que el riesgo de tener nivel no aceptable en las relaciones interpersonales de docentes ($Relaciones_Interpersonales = 1$) y el riesgo de tener nivel de poco aceptable en la relaciones interpersonales de docentes ($Relaciones_Interpersonales = 2$), está asociado al a las habilidades blandas de mediana prevalencia ($Habilidades_Blandas=2$); en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia de las relaciones interpersonales de docentes, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, mostrando que la variabilidad de la de la relaciones interpersonales de docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas; conjuntamente en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 93.5% representando un nivel alto de implicancia; siendo que las habilidades blandas incide en la mejora de las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019; ello implica descriptivamente que, las relaciones interpersonales en un nivel de no aceptable, el 5.7% de los docentes presenta baja prevalencia en las habilidades blandas, además, las relaciones interpersonales en un nivel de poco aceptable, el 10% de los docentes presenta mediana prevalencia en las habilidades blandas. También, las relaciones interpersonales en un nivel de aceptable, el 74.3% de los docentes presenta alta prevalencia en las habilidades blandas. En relación a los resultados, es importante señalar que se corrobora lo indicado por Goleman (2005) quien determinó que las personas desarrollan habilidades, actitudes, y capacidades que describen el comportamiento, así como las formas de reaccionar y los estados de la mente del ser humano, la teoría mencionada fundamenta que necesitamos algo más que el intelecto para que llegar al éxito personal y profesional.

De esta manera, los resultados mostrados en el análisis coinciden con lo indicado por Sanabria (2017) puesto que se afirmó que las relaciones interpersonales que no son adecuadas entre los docentes tienen como consecuencia la desmotivación, la baja autoestima y esto afecta en general todo el ambiente de trabajo, asimismo, repercute negativamente en las cualidades que los docentes poseen y desarrollan en la institución o en sus aulas de clase. Así como lo indicado por Barrón (2018), quien mencionó que, al mejorar las habilidades blandas, se evidencia que los niveles de interacción en el aula se optimizaron cuantiosamente. Por eso, se puede decir que las habilidades blandas influyen significativamente en el progreso de la interacción y relación en el aula entre profesores de la institución. Así también, los resultados logrados reconocen lo comentado por Tapia (2018) quien comentó, que las habilidades blandas tienen una relación significativa con la convivencia escolar. Así como lo planteado por Flores, García, Calcina y Yapuchura (2016) quienes manifestaron que las dimensiones que sobresalen de las variables de estudio son la amabilidad, cortesía, cooperación, compañerismo, sinceridad y honestidad al compartir sus pensamientos. Es así que, se asevera que los alumnos poseen habilidades sociales y manejan la comunicación interpersonal apropiadamente por ello, tiene una influencia altamente significativa.

V. Conclusiones

- Primera:** Los resultados manifiestan respecto a la hipótesis específica 1, que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, lo que implica que la variabilidad la dimensión de inclusión de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas.
- Segunda:** Respecto a la hipótesis específica 2, que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, lo que implica que la variabilidad la dimensión de control de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 50.5% de las habilidades blandas.
- Tercera:** Respecto a la hipótesis específica 3, que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019., lo que la variabilidad la dimensión de afecto de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 47.9% de las habilidades blandas
- Cuarta:** Respecto a la hipótesis general, queda demostrado en general que las habilidades blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, lo que implica que la variabilidad de la de las relaciones interpersonales de docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda trabajar en el progreso de las aptitudes sociales y las aptitudes personales de los docentes de la Institución y de esta manera la inclusión de los mismos se fortalezca, es decir que se sientan aceptados, integrados, valorados y mejoren su comunicación en el ámbito laboral.
- Segunda:** En relación a la dimensión control se debe reforzar más la responsabilidad, los objetivos y los progresos de los docentes de tal forma que se logre inspirar confianza tanto en el trabajo que realizan como en las actividades elaboradas por lo demás colegas.
- Tercera:** También se recomienda realizar talleres dónde los docentes se integren, esto con el fin de optimizar y reforzar las relaciones interpersonales. Así se logrará, promover el respeto y la estimación entre los docentes en el ámbito educativo.
- Cuarta:** Se debe implementar programas orientados a capacitar y motivar a los docentes en la práctica y fortalecimiento de las habilidades blandas como pieza clave para mejorar las relaciones interpersonales, de esta manera lograr un ambiente laboral agradable para el desarrollo de las actividades educativas. Además, se deben establecer conversatorios o reuniones periódicamente que permitan identificar los problemas y oportunidades de mejora de tal manera que estas sean solucionadas en los momentos oportunos.

Referencias bibliográficas

- Aguilar (2018). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo: Lima - Perú.
- Alles, M. (2008). *Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Baena, G. (2014). *Metodología de investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Bandura Albert. (1984). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Ed Espasa Calpe.
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de una institución educativa*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo: Lima - Perú.
- Bassi, M., Busso, M., Urzua, S., y Vargas, J. (2012). *Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Bender, C. (2002). *Multiple intelligences in career and lifeskills*. In *Lifeskills and career counselling*, ed. J. G. Maree and L Ebersohn. Sandown: Heinemann.
- Bottcher, N. (2016). *¿What are soft skills and why are they so demanded?*. Journal of Technology and Science Education, vol. 7. OmniaScience.
- Briones G, y Castañeda A. (2003). *Psicología. Libro de texto*. México: Ed. UAEM.
- Brungardt, C. (2011). *The Intersection Between Soft Skill Development and Leadership Education*. *Journal of Leadership Education*, 10(1), 1-22.
- Campbell, L., Campbell & Dickenson, D. (1996). *Teaching and learning through multiple intelligences*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Campbell, L., Campbell, B. y Dickenson, D. (2002). *Inteligencias múltiples. Usos prácticos para la enseñanza y el aprendizaje*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Troquel S. A.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Cid, Méndez y Sandoval (2011). *Investigación, Fundamentos y Metodología*. (2a. ed.). México: Pearson/Prentice- Hall.
- Colvin, M. & Rutland, F. (2008). *Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation*. Louisiana Tech University.
- De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Diario Gestión (2015). *Habilidades blandas: ¿qué necesitan los jóvenes para tener éxito dentro de las empresas?* Lima, Perú
- Díaz, R. (1972). *La evolución psicológica según Kurt Lewin: Dos conferencias*.
- Fernández, A. (1993). *Kurt Lewin (1890-1947): Una evaluación actual de su significación para la psicología*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Flores, E., García, M., Calcina, W. y Yapuchura, A. (2016). *Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de estudiantes*.
- Fritzen, S. (2003). *Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- Gardner, H. (1994). *Structures of the mind. The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1999). *Reformulated intelligence: multiple intelligence for the 21st century*. New York: Basic Books.
- Gélvez, C.A. et al. (2013). *Marco teórico y herramientas de análisis de intervención psicosocial y desarrollo de habilidades blandas en el marco de la política pública de Generación de Ingresos para población en situación de pobreza extrema y desplazamiento*. Colombia: Departamento de planificación nacional.
- Goleman, D. (1999). *En defensa de las habilidades blandas, Inteligencia Emocional en la empresa*. Buenos Aires, Argentina: Vergara.

- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence*. Estados Unidos: Bantam Books.
- Goleman, D. (2005). *Inteligencia Emocional en el trabajo*. España: Editorial Kairós.
- Heckman, J. and Kautz, T. (2012). *Hard evidence on soft skills*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper 18121.
- Hernández et. al., (2014). *Metodología de investigación*. Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hosmer, d. & lemeshow, s. (2010) *Applied Logistic Regression*. 2 edn, John Wiley & Sons, New York.
- Kliksberg, B. (1978). *El pensamiento organizativo del taylorismo a la teoría de la organización: Estrategias modernas en administración: Relaciones Humanas y Teoría de la Organización*. (Tercera edición ed.). Buenos Aires: Biblioteca de las organizaciones modernas.
- Koltko M. (2006). *Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification*. *Review of General Psychology by the American Psychological Association* Vol. 10, No. 4, 302–317.
- Leal, Reyes, Navarro, Rodríguez y Sámano (2018) *La investigación en el aula: Un encuentro con la superación laboral*. México: Palibrio.
- Lewin, K. (1997). *Resolving social conflicts: Field theory in social science*. Washingt. DC: American Psychological Association.
- Lewin, K. (1988). *Field theory in social science*. Washingt. DC: American Psychological Association.
- Lewin, K. (1988). *La teoría del campo en la ciencia social*. Barcelona: Paidós.
- López, M. (2006). *Lenguaje transparente, relaciones interpersonales en la empresa*. España: Almerienses.
- Mendieta, A. (2015). *El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente*. (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional: México.

- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral. Sistemas, surgimiento, modelos*. Montevideo, Cinterfor.
- Miller, G. y Steinberg, M. (1975). *Between People*. Science Research Associates, Chicago. p.12-29.
- Miller, H. (1976). *Explorations in Interpersonal Communication*. USA: SAGE Publications.
- Monjas, M. (1999). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niños y niñas en edad escolar PEHIS*. (4. Edición). Madrid: CEPE.
- Montaño, M.; Palacios, J. y Gantiva, C. (2009). *Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición* *Psychologia. Avances de la disciplina*. Bogotá, Colombia: Universidad de San Buenaventura.
- Moreno, S. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. *Revista CES Derecho*, (9).
- Morris, G. & Maisto, A. (2005). *Psicología*. México: Prentice Hall
- Ortega, C. (2017). *Desarrollo de Habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil, Ecuador: Centro de publicaciones Universidad ECOTEC
- Ortega, T. (2015). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Banco del desarrollo de América Latina.
- Paredes, L. (2017) *Relaciones interpersonales en el bienestar laboral*. Colombia: Boletín Informativo CEI 4, no. 2 (1)
- Quintero, J. (2007). *Seminario de teorías y paradigmas educativos*. Venezuela.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.
- Raceti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*.
- Redmond, M. (1995). *Interpersonal Communication*. USA: Hartcourt Brace College Publishers.

- Rogers, C. (1971). *Psicoterapia y relaciones humanas. Teorías y práctica de la terapia no directiva*. Barcelona: Paidós.
- Rogers, C. (1977). *The interpersonal relationship: The core of guidance*. J.Stewart (Editor), Bridges Not Walls. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Rogers, C. (1986). *Psicoterapia centrada en el cliente*. Barcelona: Paidós.
- Rogers, E. (1999). *Anatomy of the two subdisciplines of communication study*. Oxford, Inglaterra: Human Communication Research, 25.
- Sanabria, L. (2017). *Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes*. (Tesis de Maestría). Universidad de Tolima: Ibagué – Colombia.
- Sánchez, A. (2015). *Las relaciones interpersonales y su incidencia en el clima laboral entre los docentes*. (Tesis de Maestría). Universidad Estatal de Milagro: Guayas – México.
- Sánchez, H. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Santos, D. and Primi, R. (2014). *Social and emotional development and school learning: a measurement proposal in support of public policy. Preliminary results of the Social and Emotional Skills Measurement Project in Rio de Janeiro*. Sao Paulo: OECD/ Ayrton Senna Institute.
- Santos, M. & Lorenzo, M. (1999). *La vía comunitaria en las instituciones cerradas: Un Programa educativo de habilidades sociales*. Revista de Ciencias de la Educación, 177, 79-96.
- Schutz, W. (1966). *FIRO: Three Dimensional theory of Interpersonal Behavior*. Estados Unidos: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Schutz, W. (2001). *Todos somos uno: la cultura de los encuentros*. Argentina: Amorrortu
- Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. México: Editorial Limusa.

- Stewart, J. y D'Angelo, G. (1975). *Together: Communicating Interpersonally*. Addison Wesley, Reading, Mass, p. 23.
- Tapia, L. (2018). *Las habilidades blandas y la convivencia escolar de los estudiantes*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo: Lima - Perú.
- Vera, M. (2016). *Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado*. Revista Akademeia. Vol. 15, Núm. 1.
- Vidal, J. (2017). *Desarrollo de Habilidades blandas*. Perú: Ministerio Público, Fiscalía de la Nación.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019 AUTOR: Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la incidencia de las habilidades blandas en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Determinar la incidencia de las habilidades blandas en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Las habilidades blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>Las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Las Habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del</p>	Variable 1: Habilidades blandas			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles y rangos
			Aptitudes personales	Autoconocimiento	1,2, 3	Alta prevalencia (79-105) Mediana prevalencia (50-78) Baja prevalencia (21-49)
				Autorregulación	4 5,6,7	
			Motivación	8,9,10,11		
			Aptitudes sociales	Empatía	12,13,14,15	
				Habilidad Social	16,17,18,19,20,21	
			VARIABLE 2: Relaciones interpersonales.			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
			Inclusión	Aceptación	1,2,3	Aceptable (112-150) Medianamente aceptable (71-111) No Aceptable (30-70)
Integración	4,5,6,7					
Valoración	8,9					
Comunicación	10,11,12					
Control	Influencia	13 y 14				
	Responsabilidad	15,16,17				
	Objetivos	18,19,20				
	Progresos	21,22,23,24				

<p>distrito de San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019?</p>	<p>distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Determinar la incidencia que existe entre habilidades blandas en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.</p>	<p>distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.</p> <p>Las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.</p>	<p>Afecto</p>	<p>Respeto</p>	<p>25,26,27</p>	
				<p>Estimación</p>	<p>28,29,30</p>	
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</p>			
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal.</p> <p>NIVEL: Correlacional - Causal.</p> <p>MÉTODO: Hipotético Deductivo.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: la población está conformada por 70 profesores de la Institución Educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho</p> <p>MUESTRA: No se aplica.</p> <p>MUESTREO: No se aplica.</p>	<p>Variable 1: Habilidades blandas</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Autor: Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval utilizando la teoría del autor Goleman Año: 2019 Ámbito de aplicación: Institución Educativa Karol Wojtyla Forma de administración: Directa</p> <p>Variable 2: Relaciones Interpersonales</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Autores: Marisela Ayme Aguilar Loyola Adaptado por: Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval Año: 2018 Ámbito de aplicación: Institución Educativa Karol Wojtyla Forma de administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se presentarán tablas de contingencia y gráficos para la presentación de los resultados de las dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: Regresión Logística Ordinal</p>			

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Estimado (a) Docente: Su opinión acerca de las habilidades blandas en su Institución Educativa es de suma importancia. Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para mi investigación. A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

	Ítems	1	2	3	4	5
Nº	DIMENSIÓN 1: APTITUDES PERSONALES					
1	Reconozco mis emociones.					
2	Conozco mis fortalezas y limitaciones.					
3	Tengo confianza en mis capacidades.					
4	Mantengo el control en situaciones críticas.					
5	Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo.					
6	Me adapto con facilidad a los cambios.					
7	Me siento cómodo(a) con las nuevas ideas y enfoques.					
8	Me esfuerzo por conseguir mis metas.					
9	Me adecuo a los objetivos de la Institución Educativa.					
10	Tengo capacidad para actuar con iniciativa.					
11	Soy persistente pese a las dificultades.					
	DIMENSIÓN 2: APTITUDES SOCIALES					
12	Tengo capacidad de comprender los sentimientos y puntos de vista de los demás.					
13	Ayudo a desarrollar las capacidades de mis colegas.					
14	Tengo predisposición de servicio hacia los demás.					
15	Aprovecho las oportunidades que me brindan el conocer diferentes tipos de personas.					
16	Me comunico con los demás con facilidad.					
17	Tengo capacidad de resolver conflictos.					
18	Asumo el liderazgo en el trabajo de equipo.					
19	Establezco relaciones de confianza con mi entorno.					
20	Realizo trabajos colaborativos en forma armoniosa.					
21	Tengo habilidad para realizar trabajo en equipo.					

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado (a) docente: Su opinión acerca de las Relaciones interpersonales en su Institución Educativa es de suma importancia. Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para mi investigación. A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

	Ítems	1	2	3	4	5
N°	DIMENSIÓN 1: INCLUSIÓN					
1	Me siento aceptado(a) por los colegas.					
2	Mis colegas me reciben en forma adecuada cuando me uno al grupo.					
3	Mis colegas tienen una buena imagen de mí.					
4	Cumplo los compromisos sociales en mi trabajo.					
5	Me gusta participar en las actividades sociales con mis colegas.					
6	Me siento integrado(a) al trabajo.					
7	Me preocupo en la integración para la obtención de resultados dentro de la Institución Educativa.					
8	Siento que valoran mi participación como docente en las actividades sociales.					
9	Valoro a mis compañeros de trabajo.					
10	Tengo buena comunicación con los colegas de mi nivel.					
11	Tengo buena comunicación con los docentes de toda la Institución Educativa.					
12	Me siento escuchado en mi ambiente de trabajo.					
	DIMENSIÓN 2: CONTROL					
13	Percibo que hay miembros de la Institución Educativa que influyen positivamente en mí.					
14	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros.					
15	Cumplo con mis responsabilidades sociales dentro de la Institución Educativa.					
16	Participo en las actividades sociales y de recreación en la Institución Educativa.					
17	Cumplo con mis responsabilidades para mejorar el ambiente de trabajo en la Institución Educativa.					
18	Propongo objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.					

19	Recibo reconocimiento de acuerdo a los logros que alcanzo.					
20	Coopero para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.					
21	Contribuyo significativamente en el progreso del grupo de trabajo.					
22	Mi aporte al trabajo colectivo es efectivo.					
23	Mi participación en las actividades sociales favorece mis relaciones interpersonales.					
24	Las buenas relaciones interpersonales con mis compañeros favorecen el progreso de la Institución Educativa.					
	DIMENSIÓN 3: AFECTO					
25	Tengo interés en las opiniones del grupo con el que trabajo.					
26	Mis opiniones son respetadas por mis compañeros de la Institución Educativa.					
27	Recibo un trato respetuoso de las autoridades de la Institución Educativa.					
28	Tengo buenas relaciones personales con mis colegas de la Institución.					
29	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.					
30	Me siento apreciado por los colegas de mi grupo.					

ANEXO 4

BASE DE DATOS HABILIDADES BLANDAS

	Habilidades blandas																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	2	2	2	5	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
11	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
12	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
13	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4
15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
18	5	4	4	2	2	2	5	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
25	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
26	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
27	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4
29	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
30	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3
31	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
32	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
33	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
34	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
38	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
39	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
40	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
41	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4
43	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
44	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3
45	5	4	4	2	2	2	5	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
46	5	4	4	2	2	2	5	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
49	5	4	4	2	2	2	5	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5

52	5	4	4	2	2	2	5	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
53	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
54	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
55	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
56	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4
57	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
58	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
60	5	4	4	2	2	2	5	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
66	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
67	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
68	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
69	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
70	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4

ANEXO 5

BASE DE DATOS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	Relaciones interpersonales																													
	Inclusión												Control												Afecto					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	3	3	3	4	5	5	3
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3
4	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5
6	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
8	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
9	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3
10	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
11	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
14	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
15	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	3	5	5	5	3	5
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	3	2	5	3	3	3	3	4	5	5	3
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3
18	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
19	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
20	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
21	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
22	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
23	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3
24	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
25	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5
28	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
29	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	3	5	5	5	3	5
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	3	2	5	3	3	3	3	4	5	5	3
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3
32	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
33	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
34	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
35	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
36	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
37	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3
38	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
39	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
42	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5
43	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	3	5	5	5	3	5
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	3	2	5	3	3	3	3	4	5	5	3
45	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
46	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
47	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5
48	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
49	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
50	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
51	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3

52	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
53	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
55	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	
56	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	
57	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	3	5	5	5	3	5	
58	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	3	2	5	3	3	3	3	4	5	5	3	
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	
60	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	
61	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
62	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
63	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
64	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
65	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3
66	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	4	3	3	3
67	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5
70	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5

ANEXO 6

PRUEBA PILOTO

BASE DE DATOS RELACIONES INTERPERSONALES PILOTO

EST.	INCLUSIÓN												CONTROL												AFECTO						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
5	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	4	
7	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	
8	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
10	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	
11	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	
12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	
16	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	
17	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	1	1	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	
18	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4	
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
21	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	
22	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
23	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	
25	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	
26	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	
27	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
30	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	

BASE DE DATOS HABILIDADES BLANDAS PILOTO

EST.	APTITUDES PERSONALES											APTITUDES SOCIALES									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5
6	4	5	5	3	4	4	2	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3
7	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
10	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4
14	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5
15	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
17	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
19	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
22	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
23	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4
24	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4
26	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
27	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4
28	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
29	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4
30	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5

ANEXO 7

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE HABILIDADES BLANDAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

'Cuestionario de Habilidades Blandas'.

OBJETIVO:

Determinar la incidencia de las Habilidades Blandas en las Relaciones Interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Habilidades Blandas.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Sénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Dra. Mildred Sénica Ledesma Cuadros
CPN N° 351027
CATEGORÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 28636482



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: APTITUDES PERSONALES								
1	Reconozco mis emociones.	✓		✓		✓		
2	Conozco mis fortalezas y limitaciones.	✓		✓		✓		
3	Tengo confianza en mis capacidades.	✓		✓		✓		
4	Mantengo el control en situaciones críticas.	✓		✓		✓		
5	Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo.	✓		✓		✓		
6	Me adapto con facilidad a los cambios.	✓		✓		✓		
7	Me siento cómodo(a) con las nuevas ideas y enfoques.	✓		✓		✓		
8	Me esfuerzo por conseguir mis metas.	✓		✓		✓		
9	Me adecuo a los objetivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	Tengo capacidad para actuar con iniciativa.	✓		✓		✓		
11	Soy persistente pese a las dificultades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: APTITUDES SOCIALES								
12	Tengo capacidad de comprender los sentimientos y puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓		
13	Ayudo a desarrollar las capacidades de mis colegas.	✓		✓		✓		
14	Tengo predisposición de servicio hacia los demás.	✓		✓		✓		
15	Aprovecho las oportunidades que me brindan el conocer diferentes tipos de personas.	✓		✓		✓		
16	Me comunico con los demás con facilidad.	✓		✓		✓		
17	Tengo capacidad de resolver conflictos.	✓		✓		✓		
18	Asumo el liderazgo en el trabajo de equipo.	✓		✓		✓		

19	Establezco relaciones de confianza con mi entorno.	✓	✓	✓	
20	Realizo trabajos colaborativos en forma armónica.	✓	✓	✓	
21	Tengo habilidad para realizar trabajo en equipo.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sedasma Cuadros Miledred Jérica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho 23 de 11 del 2019



- * **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- † **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ‡ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, se concibe, escudo y dictado.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Rural Wuylla, San José de Surigachá - 2018

HABILIDADES	COMPETENCIA	INDICADORES	ÍTEMES	GRADOS DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				5	4	3	2	1	0	RELACION ENTRE LA RESPUESTA Y LA DEMANDA	RELACION ENTRE LA DEMANDA Y EL PROCESO	RELACION ENTRE EL PROCESO Y EL PRODUCTO	RELACION ENTRE EL PRODUCTO Y EL FIN		RELACION ENTRE EL FIN Y LA RESPUESTA		
Habilidades Blandas Capacidad de vincularse con otros y con la comunidad frente a eventos de carácter personal y laboral en el ámbito personal y laboral.	APTITUDES PERSONALES	Autoconciencia	Reconocer mis emociones														
			Controlar mis sentimientos y emociones														
			Tengo confianza en mis capacidades														
Habilidades Blandas	APTITUDES PERSONALES	Autoempoderamiento	Manejar el control en situaciones críticas														
			Soy consciente e integrado en lo que hago														
			Me adapto con facilidad a los cambios														
Habilidades Blandas	APTITUDES PERSONALES	Motivación	Me siento involucrado con los demás hoy y mañana														
			No abandono por conseguir mis metas														
			Me adhiero a los objetivos de la institución a su vez														
Habilidades Blandas	APTITUDES SOCIALES	Empatía	Tengo capacidad para actuar con honestidad														
			Soy paciente con las dificultades														
			Tengo capacidad de comprender los sentimientos y puntos de vista de los demás														
Habilidades Blandas	APTITUDES SOCIALES	Habilidad Social	Ayudo a desarrollar las capacidades de mis colegas														
			Tengo predisposición de servicio hacia los demás														
			Apreciero las oportunidades que me brindan al momento de enfrentar los problemas														
Habilidades Blandas	APTITUDES SOCIALES	Habilidad Social	Me comunico con los demás con facilidad														
			Tengo capacidad de resolver conflictos														
			Asumo el liderazgo en el trabajo de equipo														
Habilidades Blandas	APTITUDES SOCIALES	Habilidad Social	Establezco relaciones de confianza con los demás														
			Realizo trabajos cooperativos en forma armónica														
			Tengo habilidad para trabajar conmigo en equipo														


UCV
UNIVERSIDAD CAYMAHUAY
Escuela de Postgrado
Dr. Wilfredo Yajaira Lozano Chacón
 COMITÉ DE TESIS
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DEL 2018

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Habilidades Blandas".

OBJETIVO:

Determinar la incidencia de las Habilidades Blandas en las Relaciones Interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyła del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Habilidades Blandas.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución educativa Karol Wojtyła del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Farrán Pimentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------


 ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD DEL CALLAO
Dr. Johnny Félix Farrán Pimentel
Docente Investigador
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 06269122

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Reconozco mis emociones.	/	/	/	/	/	/	
2	Conozco mis fortalezas y limitaciones.	/	/	/	/	/	/	
3	Tengo confianza en mis capacidades.	/	/	/	/	/	/	
4	Mantengo el control en situaciones críticas.	/	/	/	/	/	/	
5	Soy honesto(a) e integro(a) en lo que realizo.	/	/	/	/	/	/	
6	Me adapto con facilidad a los cambios.	/	/	/	/	/	/	
7	Me siento cómodo(a) con las nuevas ideas y enfoques.	/	/	/	/	/	/	
8	Me esfuerzo por conseguir mis metas.	/	/	/	/	/	/	
9	Me adecuo a los objetivos de la Institución Educativa.	/	/	/	/	/	/	
10	Tengo capacidad para actuar con iniciativa.	/	/	/	/	/	/	
11	Soy persistente pese a las dificultades.	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN 2: APTITUDES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Tengo capacidad de comprender los sentimientos y puntos de vista de los demás.	/	/	/	/	/	/	
13	Ayudo a desarrollar las capacidades de mis colegas.	/	/	/	/	/	/	
14	Tengo predisposición de servicio hacia los demás.	/	/	/	/	/	/	
15	Aprovecho las oportunidades que me brindan el conocer diferentes tipos de personas.	/	/	/	/	/	/	
16	Me comunico con los demás con facilidad.	/	/	/	/	/	/	
17	Tengo capacidad de resolver conflictos.	/	/	/	/	/	/	
18	Asumo el liderazgo en el trabajo de equipo.	/	/	/	/	/	/	

19	Establezco relaciones de confianza con mi entorno.	/	/	/	/
20	Realizo trabajos colaborativos en forma armoniosa.	/	/	/	/
21	Tengo habilidad para realizar trabajo en equipo.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencias
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Franco Pizarro, Johnny DNI: 00869132

Grado y Especialidad del validador: Docente en Educación

San Juan de Lurigancho 30 de 11 del 20 19

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicas del constructo.
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyła, San Juan de Longancho - 2019

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIONES	
			1	2	3	4	5	RELACIONES ENTRE LA INVESTIGACIÓN Y LA REALIDAD (EMPÍRICO)	RELACIONES CON EL MUNDO DE LA INVESTIGACIÓN	RELACIONES CON LA SOCIEDAD	RELACIONES CON LAS SOCIEDADES	RELACIONES CON LA CULTURA Y EL ENTORNO		
HABILIDADES BLANDAS Capacidad de vincularse con otros y con la cultura propia a través de los estilos personales y sociales que ayudan a mejorar la disposición de encontrar soluciones en el ámbito personal y laboral.	APTITUDES PERSONALES	<p>Autoconocimiento</p> <p>Reconoce sus emociones.</p> <p>Conoce sus fortalezas y limitaciones.</p> <p>Tiene preferencia en sus capacidades.</p> <p>Mantiene el control ante situaciones críticas.</p> <p>Se involucra e integra en lo que realiza.</p> <p>Se adapta con facilidad a los cambios.</p> <p>Ha desarrollado un plan de acción y objetivos.</p> <p>Ha estado por conseguir sus metas.</p> <p>Ha aplicado a los objetivos de la institución Educativa.</p> <p>Tiene capacidad para actuar con iniciativa.</p> <p>Se percibe parte de los cambios.</p> <p>Tiene capacidad de comprender los acontecimientos y puntos de vista de los demás.</p>												
			<p>Motivación</p> <p>Apoyarse las oportunidades que me brinda el conocer diferentes tipos de personas.</p> <p>Me comunico con los demás con facilidad.</p> <p>Tengo capacidad de resolver conflictos.</p> <p>Asumo el liderazgo en el trabajo de equipo.</p> <p>Establezco relaciones de confianza con mi entorno.</p> <p>Señalo trabajos colaborativos en forma armoniosa.</p> <p>Tengo habilidad para valorar trabajo en equipo.</p>											
				<p>Empatía</p> <p>Respeto y desarrollo las capacidades de mis colegas.</p> <p>Tengo predisposición de servicio hacia los demás.</p> <p>Apoyarme las oportunidades que me brinda el conocer diferentes tipos de personas.</p> <p>Me comunico con los demás con facilidad.</p> <p>Tengo capacidad de resolver conflictos.</p> <p>Asumo el liderazgo en el trabajo de equipo.</p> <p>Establezco relaciones de confianza con mi entorno.</p> <p>Señalo trabajos colaborativos en forma armoniosa.</p> <p>Tengo habilidad para valorar trabajo en equipo.</p>										
			<p>Habilidad Social</p>											


ESCUELA DE POSTGRUADO
 UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Habilidades Blandas".

OBJETIVO:

Determinar la incidencia de las Habilidades Blandas en las Relaciones Interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Habilidades Blandas.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Dra. Rivera Arellano Edith Gisela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 41154085

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ²		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: APTITUDES PERSONALES								
1	Reconozco mis emociones.	✓		✓		✓		
2	Conozco mis fortalezas y limitaciones.	✓		✓		✓		
3	Tengo confianza en mis capacidades.	✓		✓		✓		
4	Mantengo el control en situaciones críticas.	✓		✓		✓		
5	Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo.	✓		✓		✓		
6	Me adapto con facilidad a los cambios.	✓		✓		✓		
7	Me siento cómodo(a) con las nuevas ideas y enfoques.	✓		✓		✓		
8	Me esfuerzo por conseguir mis metas.	✓		✓		✓		
9	Me adecuo a los objetivos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	Tengo capacidad para actuar con iniciativa.	✓		✓		✓		
11	Soy persistente pese a las dificultades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: APTITUDES SOCIALES								
12	Tengo capacidad de comprender los sentimientos y puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓		
13	Ayudo a desarrollar las capacidades de mis colegas.	✓		✓		✓		
14	Tengo predisposición de servicio hacia los demás.	✓		✓		✓		
15	Aprovecho las oportunidades que me brindan el conocer diferentes tipos de personas.	✓		✓		✓		
16	Me comunico con los demás con facilidad.	✓		✓		✓		
17	Tengo capacidad de resolver conflictos.	✓		✓		✓		
18	Asumo el liderazgo en el trabajo de equipo.	✓		✓		✓		

19	Establezco relaciones de confianza con mi entorno.	✓	✓	✓	✓
20	Realizo trabajos colaborativos en forma armoniosa.	✓	✓	✓	✓
21	Tengo habilidad para realizar trabajo en equipo.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EOTH GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: METODOLOGIA EN INVESTIGACIONES

San Juan de Lurigancho 23 de 11 del 2019

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

† Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

‡ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dra. Rivara Aullano Eoth Gisela
 DOCENTE EN INVESTIGACION
 ESCUELA DE POSTGRADO UCV

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Habilidades Mentes en las reflexiones intrapersonales en docentes de la Institución Educativa Rural Waylla, San Juan de Lurigancho - 2019

INDICADOR	ITEMS	GRUPO DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
		1	2	3	4	5	MEJOR QUE LA PROMEDIO DE LA INSTITUCIÓN	MEJOR QUE LA PROMEDIO DE LA ESCUELA	MEJOR QUE LA PROMEDIO DE LA ESCUELA Y LA INSTITUCIÓN	MEJOR QUE LA PROMEDIO DE LA ESCUELA Y LA INSTITUCIÓN Y LA ESCUELA	MEJOR QUE LA PROMEDIO DE LA ESCUELA Y LA INSTITUCIÓN Y LA ESCUELA Y LA ESCUELA		
APTITUDES PERSONALES	Habilidades Básicas Capacidad de vincularse con otros y con la cultura escrita a través de las aptitudes personales y acciones que ayudan a mejorar la disposición de escribir las aptitudes en el ámbito personal y laboral.	Reconoce sus emociones. Controla sus sentimientos y emociones. Tengo confianza en mis capacidades. Mantengo el control en situaciones o crisis. Soy consciente e integrado en lo que hago. Me adapto con facilidad a los cambios. Me siento cómodo(a) con las nuevas ideas y enfoques. Me esfuerzo por superar mis metas. Me adhiero a los objetivos de la institución educativa. Tengo capacidad para actuar con valentía. Soy persistente pese a las dificultades. Tengo capacidad de comprender los sentimientos y puntos de vista de los demás. Ayudo a desarrollar las capacidades de mis colegas. Tengo predisposición de servicio hacia los demás. Aprovecho las oportunidades que me brindan al renovar situaciones tipo de personas. Me comunico con los demás con facilidad. Tengo capacidad de resolver conflictos. Assumo el liderazgo en el trabajo de equipo. Establezco relaciones de confianza con mi entorno. Realizo trabajos colaborativos en forma sistemática. Tengo habilidad para realizar trabajo en equipo.											
		APTITUDES SOCIALES											

Dr. Rubén Darío Bello Gasset
 DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCIÓN
 EDUCATIVA RURAL WAYLLA
 SECRETARÍA DE POSGRADO UCV

ANEXO 8

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE RELACIONES INTERPERSONALES

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Relaciones Interpersonales".

OBJETIVO:

Determinar la incidencia de las Habilidades Blandas en las Relaciones Interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones Interpersonales.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Dra. Mildred Jélica Ledesma Cuadros
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO -
LINEA DE INVESTIGACIÓN:
LINEA DE INVESTIGACIÓN



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INCLUSIÓN								
1	Me siento aceptado(a) por los colegas.	✓		✓		✓		
2	Mis colegas me reciben en forma adecuada cuando me uno al grupo.	✓		✓		✓		
3	Mis colegas tienen una buena imagen de mí.	✓		✓		✓		
4	Cumplo los compromisos sociales en mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Me gusta participar en las actividades sociales con mis colegas.	✓		✓		✓		
6	Me siento integrado(a) al trabajo.	✓		✓		✓		
7	Me preocupo en la integración para la obtención de resultados dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	Siento que valoran mi participación como docente en las actividades sociales.	✓		✓		✓		
9	Valoro a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Tengo buena comunicación con los colegas de mi nivel.	✓		✓		✓		
11	Tengo buena comunicación con los docentes de toda la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Me siento escuchado en mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONTROL								
13	Percebo que hay miembros de la Institución Educativa que influyen positivamente en mí.	✓		✓		✓		
14	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros.	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mis responsabilidades sociales dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Participo en las actividades sociales y de recreación en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
17	Cumplo con mis responsabilidades para mejorar el ambiente de trabajo en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
18	Propongo objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Recibo reconocimiento de acuerdo a los logros que alcanzo.	✓		✓		✓		
20	Coopero para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	✓		✓		✓		

21	Contribuyo significativamente en el progreso del grupo de trabajo.	✓		✓					
22	Mi aporte al trabajo colectivo es efectivo.	✓		✓					
23	Mi participación en las actividades sociales favorece mis relaciones interpersonales.	✓		✓					
24	Las buenas relaciones interpersonales con mis compañeros favorecen el progreso de la Institución Educativa.	✓		✓					
	DIMENSIÓN 3: AFECTO		Si	No	Si	No	Si	No	Si
25	Tengo interés en las opiniones del grupo con el que trabajo.	✓		✓					
26	Mis opiniones son respetadas por mis compañeros de la Institución Educativa.	✓		✓					
27	Recibo un trato respetuoso de las autoridades de la Institución Educativa.	✓		✓					
28	Tengo buenas relaciones personales con mis colegas de la Institución.	✓		✓					
29	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.	✓		✓					
30	Me siento apreciado por los colegas de mi grupo.	✓		✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sedeoma Cuedes Muñoz Sencia DNI: 09936965

Grado y Especialidad del validador: D.ra. En Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho 23 de 11 del 2019



UCV
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dra. Milford Sica Lozano Cuello
 CATEDRÁTICA | ASESORA DE POSTGRADO
 DNE 00000000

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Relaciones Interpersonales".

OBJETIVO:

Determinar la incidencia de las Habilidades Blandas en las Relaciones Interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyła del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones Interpersonales.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución educativa Karol Wojtyła del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Fernando Pimentel Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


ESCUELA DE POSTGRADO
SERVICIO CIVIL VALDES
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Docente Investigador

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 96205132

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INCLUSIÓN								
1	Me siento aceptado(a) por los colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Mis colegas me reciben en forma adecuada cuando me uno al grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Mis colegas tienen una buena imagen de mí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Cumplo los compromisos sociales en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Me gusta participar en las actividades sociales con mis colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Me siento integrado(a) al trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Me preocupo en la integración para la obtención de resultados dentro de la Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Siento que valoran mi participación como docente en las actividades sociales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Valoro a mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Tengo buena comunicación con los colegas de mi nivel.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Tengo buena comunicación con los docentes de toda la Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Me siento escuchado en mi ambiente de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2: CONTROL								
13	Percibo que hay miembros de la Institución Educativa que influyen positivamente en mí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Cumplo con mis responsabilidades sociales dentro de la Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Participo en las actividades sociales y de recreación en la Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Cumplo con mis responsabilidades para mejorar el ambiente de trabajo en la Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Propongo objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Recibo reconocimiento de acuerdo a los logros que alcanzo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Coopero para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

21	Contribuyo significativamente en el progreso del grupo de trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/
22	Mi aporte al trabajo colectivo es efectivo.	/	/	/	/	/	/	/	/
23	Mi participación en las actividades sociales favorece mis relaciones interpersonales.	/	/	/	/	/	/	/	/
24	Las buenas relaciones interpersonales con mis compañeros favorecen el progreso de la Institución Educativa.	/	/	/	/	/	/	/	/
	DIMENSIÓN 3: AFECTO	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
25	Tengo interés en las opiniones del grupo con el que trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/
26	Mis opiniones son respetadas por mis compañeros de la Institución Educativa.	/	/	/	/	/	/	/	/
27	Recibo un trato respetuoso de las autoridades de la Institución Educativa.	/	/	/	/	/	/	/	/
28	Tengo buenas relaciones personales con mis colegas de la Institución.	/	/	/	/	/	/	/	/
29	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.	/	/	/	/	/	/	/	/
30	Me siento apreciado por los colegas de mi grupo.	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Frazer Pizarro Johnny Félix DNI: 66269132

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Educación

San Juan de Lurigancho, 30 de 11 del 2019

- 1 **Relevancia:** El ítem corresponde al concepto tratado formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.


 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Relaciones Interpersonales".

OBJETIVO:

Determinar la incidencia de las Habilidades Blandas en las Relaciones Interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyła del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones Interpersonales.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución educativa Karol Wojtyła del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


Dra. Rivera Arellano Edith Gisela
DOCENTE EN INVESTIGACION
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI.....41154085

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INCLUSIÓN								
1	Me siento aceptado(a) por los colegas.	✓		✓		✓		
2	Mis colegas me reciben en forma adecuada cuando me uno al grupo.	✓		✓		✓		
3	Mis colegas tienen una buena imagen de mí.	✓		✓		✓		
4	Cumplo los compromisos sociales en mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Me gusta participar en las actividades sociales con mis colegas.	✓		✓		✓		
6	Me siento integrado(a) al trabajo.	✓		✓		✓		
7	Me preocupo en la integración para la obtención de resultados dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	Siento que valoran mi participación como docente en las actividades sociales.	✓		✓		✓		
9	Valoro a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Tengo buena comunicación con los colegas de mi nivel.	✓		✓		✓		
11	Tengo buena comunicación con los docentes de toda la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Me siento escuchado en mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONTROL								
13	Percebo que hay miembros de la Institución Educativa que influyen positivamente en mí.	✓		✓		✓		
14	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros.	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mis responsabilidades sociales dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Participo en las actividades sociales y de recreación en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
17	Cumplo con mis responsabilidades para mejorar el ambiente de trabajo en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
18	Propongo objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Recibo reconocimiento de acuerdo a los logros que alcanzo.	✓		✓		✓		
20	Coopero para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	✓		✓		✓		

21	Contribuyo significativamente en el progreso del grupo de trabajo.	✓							
22	Mi aporte al trabajo colectivo es efectivo.	✓						✓	
23	Mi participación en las actividades sociales favorece mis relaciones interpersonales.	✓						✓	
24	Las buenas relaciones interpersonales con mis compañeros favorecen el progreso de la Institución Educativa.	✓						✓	
	DIMENSIÓN 3: AFECTO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Tengo interés en las opiniones del grupo con el que trabajo.	✓							✓
26	Mis opiniones son respetadas por mis compañeros de la Institución Educativa.	✓							✓
27	Recibo un trato respetuoso de las autoridades de la Institución Educativa.	✓							✓
28	Tengo buenas relaciones personales con mis colegas de la institución.	✓							✓
29	Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.	✓							✓
30	Me siento apreciado por los colegas de mi grupo.	✓							✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERO ARELLANO EDITH GISSER DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: METODOLOGA EN INVESTIGACION

San Juan de Lurigancho, 23 de 11 del 2019

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 * Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 * Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


 Dra. Rivera Arellano Edith Gisser
 DOCENTE EN INVESTIGACION
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ANEXO 9

CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 26 DE NOVIEMBRE DE 2019

Carta P.1227 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Lucio Ahuanlla Aranzamendi
Karol Wojtyła
ATENCIÓN:
Director

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval** identificado(a) con DNI N.° **10111488** y código de matrícula N.° **7001253940**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyła, San Juan de Lurigancho - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



1-12-19



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mesaúza 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4343 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 840, Urb. Cantú Rry, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Axa. 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 0030 Axa.: 8194
CALLAO Av. Argentina 1790 Tel. (+511) 202 4342 Axa.: 2650.



PERÚ

Ministerio
de Educación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 166 "KAROL WOJTYLA"
RESPONSABILIDAD-RESPECTO-SOLIDARIDAD
CALLE SIMON RODRIGUE S/Mº MZ H2 LOTE 22 "MARISCAL CÁCERES"
TEL. 7573708

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 166 "KAROL WOJTYLA",
CORRESPONDIENTE A LA UGEL 05 S.J.L./E.A, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, doña **VEXABE VIVIANA DE LA CRUZ SANDOVAL** identificada con D.N.I. Nº 10111488,
Licenciada en Educación Primaria, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación
(tesis). Realizó su encuesta a los docentes del Nivel primaria, brindándoles así el permiso y las
facilidades necesarias,

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para fines convenientes.

Mariscal Cáceres, 03 de diciembre de 2019

ANABEL HUACAMO
DIRECTOR
166 - "C.A." - UGEL 05-S.L.P.

ANEXO 10

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1.TÍTULO

Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019.

2.AUTOR

Br. Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval

vexaviviana@hotmail.com

Estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3.RESUMEN

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo general determinar la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019. El tipo de investigación es básica, el método es el hipotético deductivo, el enfoque es cuantitativo, el diseño de la presente tesis es no experimental. Además, el nivel de investigación es correlacional – causal. Con respecto a la muestra estuvo conformada por 70 docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho que representa la totalidad de la población, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de estudio. Finalmente, queda demostrado en general que las habilidades blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, lo que implica que la variabilidad de las relaciones interpersonales de docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas.

4. PALABRAS CLAVES

Relaciones interpersonales, habilidades blandas, inclusión, control, afecto.

5.ABSTRACT

The general objective of this master's thesis was to determine the incidence of soft skills in interpersonal relationships in teachers at the Karol Wojtyla Educational Institution in the district of San Juan de Lurigancho - 2019. The type of research is basic, the method is hypothetical deductive, the approach is quantitative, the design of the present thesis is non-experimental. In addition, the level of research is correlational - causal. The sample was made up of 70 teachers from the Karol Wojtyla Educational Institution in the district of San Juan de Lurigancho, representing the entire population, to whom a questionnaire was applied to measure the study variables. Finally, it was demonstrated in general that soft skills have a significant impact on Interpersonal Relations in teachers at the Karol Wojtyla Educational Institution in the district of San Juan de Lurigancho - 2019, which implies that the variability of teachers' interpersonal relations depends on 69.4% of soft skills.

6.KEYWORDS

Soft skills, interpersonal relationships, inclusion, control, affection.

7.INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, se aborda el tema de las habilidades blandas, que se conceptualiza como la capacidad de vincularse con otros y con la cordura intacta a través de las aptitudes personales y sociales que ayudan alimentar la disposición de encontrar satisfacción en el ámbito personal y laboral. (Goleman, 2005). Asimismo, se considera el tema de las relaciones interpersonales, según Schutz (1966) citado en Fritzen (2003) mencionaron al respecto que los integrantes de un grupo no se relacionan sino a partir del momento en que las necesidades de control, inclusión y afecto son satisfechas por el grupo.

En relación a la relevancia de las habilidades blandas, se puede señalar que en la actualidad se requieren personas no solo con manejo de conocimientos teóricos que son adquiridos en la preparación competitiva que efectúan en el trayecto de la formación universitaria o técnica sino también es importante que cuenten con habilidades que se evidencien en su autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidad social. Es por esta razón, que las habilidades blandas ayudan a mejorar el ambiente en el cual las

personas se desarrollan, dando la iniciativa de desempeñarse en sus niveles más altos, es por ello, que resulta imprescindible cultivar estas habilidades para dirigir un equipo.

Por otro lado, Paredes (2017) indicó que las relaciones interpersonales en el centro laboral son significativas para el cumplimiento de cada objetivo en una organización, armonizando recursos propios y capacidades; por este motivo es conveniente motivar las relaciones interpersonales sanas que accedan instituir un adecuado clima de trabajo y lograr aumentar la productividad de la empresa. Por consiguiente, constituyen un bosquejo de funciones y relaciones en mayor intensidad emocionales que repercuten en la forma de comportarse de las personas con otras de su entorno.

En el ámbito educativo, la convivencia constituye para las personas una experiencia de relaciones interpersonales que armoniza un modo y una representación de existir en sociedad. Comprenderse en la vida es uno de los retos que tienen todas las personas, y sobre todo las empresas de educación que son espacios de preparación para la enseñanza y aprendizaje del compartir entre personas (Leal, Reyes, Navarro, Rodríguez y Sámano, 2018) En relación a ello, las habilidades blandas y las relaciones interpersonales se tornan una herramienta de la empresa educativa, la cual se desarrolla para que los profesores, padres y estudiantes convivan de la mejor manera.

7.METODOLOGÍA

Con respecto al tipo de la presente investigación es básica cuyo propósito es el estudio de un determinado problema, predestinado únicamente a la investigación de conocimiento. Es decir, las ciencias puras son aquellas que plantean mostrar las leyes generales de los objetos de estudios, desarrollando incluso teorías con un extenso alcance para entenderlos (Baena, 2014).

En relación al método utilizado, se considera que es hipotético deductivo, según Bernal (2000) citado por Cid, Méndez y Sandoval (2011) es un método que comienza con analizar las diversas proposiciones, afirmaciones, leyes, principios de aplicación mundial y de probada validez, de manera que se puedan aplicar a soluciones o acontecimientos específicos.

Además, el enfoque utilizado es cuantitativo porque alcanza el análisis de información numéricamente; por ello se considera los grados o niveles para medir, puede que sea: nominal, ordinal, de intervalo o de razón y proporción. La metodología cuantitativa utiliza tanto las técnicas estadísticas descriptivas como las inferenciales (Sánchez, Reyes, Mejía,

2018). Es así que con los datos recolectados se responderán a las preguntas planteadas en la investigación.

El diseño de investigación es no experimental, puede entenderse como la investigación que se ejecuta sin manipular las variables. Aunado a ello, consiste en estudios en los que no se hace variar de manera premeditada la variable independiente, buscando observar su efecto sobre alguna otra variable. (Hernández et. al., 2014). Además, el corte es transversal porque su intención es describir cada variable, en un instante determinado. Además, Hernández et al (2010), comentaron que estos diseños transaccionales buscan recopilar información en un momento preciso.

El nivel de investigación que se utilizó es correlacional - causal ya que describen la relación entre las dos o más variables, en un instante, puede ser términos correlacionales, o como una relación causa-efecto” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para procesar los datos recolectados en el campo presencial se utilizó el programa SPSS Versión 25, con ello, se realizó el análisis necesario para cada una de las variables con la finalidad de responder a los problemas, objetivos e hipótesis planteadas en la investigación. Con este software se logró obtener los porcentajes en tablas y figuras de esta manera mostró la distribución de los datos y realizó el respectivo análisis estadístico descriptivo e inferencial, para la contratación de las hipótesis, se aplicó la estadística no paramétrica y la regresión logística ordinal.

Po último, la confiabilidad del instrumento fue determinada el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena, lo que permitió medir las habilidades blandas y las relaciones interpersonales.

9.RESULTADO

Se describe los hallazgos del estudio como análisis estadístico e interpretación.

Tabla 1

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de habilidades blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes.

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,158			
Final	7,302	51,855	2	,000

Función de vínculo: Logit.

Interpretación

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de relaciones interpersonales de docentes en función de las habilidades blandas. Así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 51.85 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra; aceptándose la Hipótesis General planteada.

Tabla 2

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,523
Nagelkerke	,694
McFadden	,528

Función de vínculo: Logit.

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia de las relaciones interpersonales de docentes, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la de las relaciones interpersonales de docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas.

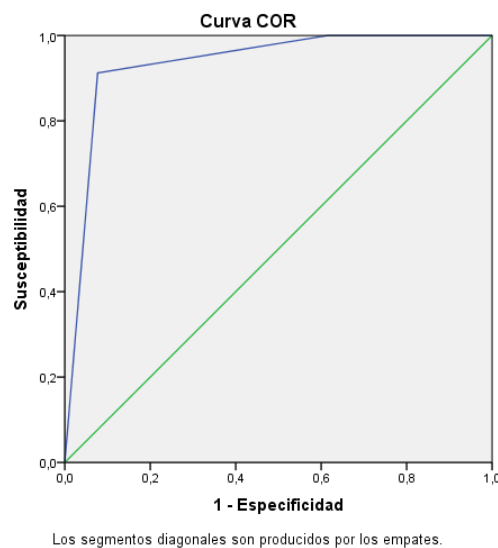


Figura 1. Representación del área COR como incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 93.5% representando un nivel alto de implicancia; siendo que las habilidades blandas inciden en la mejora de las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho - 2019.

10.DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis realizado, respecto al objetivo general, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de relaciones interpersonales de docentes en función de las habilidades blandas. Así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 51.85 y p_valor es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05, significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra; aceptándose la Hipótesis General planteada; en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría presentando es la dependencia de las relaciones interpersonales de docentes, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la de la relaciones interpersonales de docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas; además en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 93.5% representando un nivel alto de implicancia; siendo que las habilidades blandas incide en la mejora de las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019. En relación a los resultados, es importante señalar que se corrobora lo señalado por Goleman (2005) quien determinó que las personas desarrollan habilidades, actitudes, y capacidades que describen el comportamiento, así como las formas de reaccionar y los estados de la mente del ser humano, la teoría mencionada fundamenta que necesitamos algo más que el intelecto para que llegar al éxito personal y profesional.

Asimismo, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados coincide con lo indicado por Sanabria (2017) puesto que se afirmó que las relaciones interpersonales que no son adecuadas entre los docentes tienen como consecuencia la desmotivación, la baja autoestima y esto afecta en general todo el ambiente de trabajo, asimismo, repercute negativamente en las cualidades que los docentes poseen y desarrollan en la institución o en

sus aulas de clase. Así como lo indicado por Barrón (2018), quien mencionó que, al mejorar las habilidades blandas, se evidencia que los niveles de interacción en el aula se optimizaron cuantiosamente. Por eso, se puede decir que las habilidades blandas influyen significativamente en el progreso de la interacción y relación en el aula entre profesores de la institución. Igualmente, de los hallazgos evidenciados se reconoce lo planteado por Tapia (2018) quien comentó, que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la convivencia escolar de los alumnos de 5° y 6° grado de educación primaria. Así como lo planteado por Flores, García, Calcina y Yapuchura (2016) quienes manifestaron que las dimensiones que sobresalen de las variables de estudio son la amabilidad, cortesía, cooperación, compañerismo, sinceridad y honestidad al compartir sus pensamientos. Es así que, se asevera que los alumnos poseen habilidades sociales y manejan la comunicación interpersonal apropiadamente por ello, tiene una influencia altamente significativa.

11. CONCLUSIONES

- Primera:** La presente investigación demuestra que respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión inclusión de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, lo que implica que la variabilidad la dimensión de inclusión de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas.
- Segunda:** Respecto a la hipótesis específica 2, que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión control de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, lo que implica que la variabilidad la dimensión de control de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 50.5% de las habilidades blandas.
- Tercera:** Respecto a la hipótesis específica 3, que las habilidades blandas inciden significativamente en la dimensión afecto de la variable relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019., lo que la variabilidad la dimensión

de afecto de la variable relaciones interpersonales de los docentes depende del 47.9% de las habilidades blandas

Cuarta: Respecto a la hipótesis general, queda demostrado en general que las habilidades blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019, lo que implica que la variabilidad de la de las relaciones interpersonales de docentes depende del 69.4% de las habilidades blandas.

12.REFERENCIAS

- Aguilar (2018). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo: Lima - Perú.
- Baena, G. (2014). *Metodología de investigación*. México: Grupo Editorial Patria
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de una institución educativa*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo: Lima - Perú.
- Cid, Méndez y Sandoval (2011). *Investigación, Fundamentos y Metodología*. (2a. ed.). México: Pearson/Prentice- Hall.
- Fritzen, S. (2003). *Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence*. Estados Unidos: Bantam Books.
- Hernández et. al., (2014). *Metodología de investigación*. Distrito Federal, México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- Leal, Reyes, Navarro, Rodríguez y Sámano (2018) *La investigación en el aula: Un encuentro con la superación laboral*. México: Palibrio.

- Mendieta, A. (2015). *El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente*. (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional: México.
- Moreno, S. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. *Revista CES Derecho*, (9).
- Paredes, L. (2017) *Relaciones interpersonales en el bienestar laboral*. Colombia: Boletín Informativo CEI 4, no. 2 (1)
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.
- Sanabria, L. (2017). *Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes*. (Tesis de Maestría). Universidad de Tolima: Ibagué – Colombia.
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Schutz, W. (1966). *FIRO: Three Dimensional theory of Interpersonal Behavior*. Estados Unidos: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Schutz, W. (2001). *Todos somos uno: la cultura de los encuentros*. Argentina: Amorrortu
- Tapia, L. (2018). *Las habilidades blandas y la convivencia escolar de los estudiantes*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo: Lima - Perú.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval, egresada del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 10111488, con el artículo titulado: “Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero de 2020

.....


Br. Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval

DNI N°. 10111488



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2018
Página : 1 de 1

Yo, Mildred Jénica Ledesma Cuadros, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este, S.J.L asesora de la tesis titulada: "Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019", del (de la) estudiante Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 29 de enero del 2020

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

DNI: 09936465

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	13 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
3 Entregado a Tecsup Trabajo del estudiante	1 %
4 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
5 es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
7 Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
8 repositorio.usanpedro... Fuente de Internet	<1 %

23

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN CAMPUS LIMA ESTE
POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyła, San Juan de Lurigancho - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
Dra. Yvonne Velasco De La Cruz Sandoval
(ORCID 0000-0002-2397-2384)

ASESORA:
Dra. Milred Jirica Leidsma Caudros
(ORCID 0000-0001-6368-778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ
2020

Página: 1 de 53 Número de palabras: 15304

Text-only Report | High Resolution | Activado

10:19 29/01/2020

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Vexabe Viviana De La Cruz Sandoval, identificada con DNI N° 10111488, egresada del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (✓) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 10111488

FECHA: 29 de enero del 2020

				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: VEXABE VIVIANA DE LA CRUZ SANDOVAL

INFORME TÍTULADO: HABILIDADES BLANDAS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA KAROL WOJTYLA, SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE ENERO DEL 2020

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN