



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal
Administrativo de la UGEL AYABACA.”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO
PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Morocho Villavicencio, Ana Fiorella

ASESOR:

DR. Vela Miranda, Oscar
DR. Abanto Vélez, Walter

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

PIURA – PERÚ

2017

Página del jurado

.....

Presidente

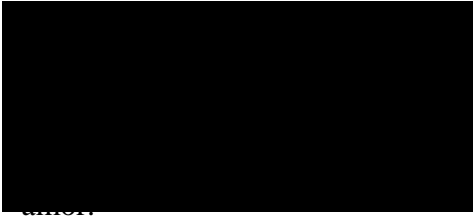
.....

Secretario

.....

Vocal

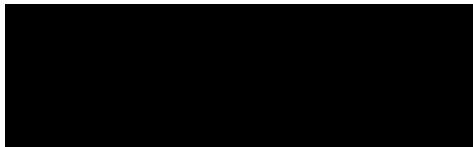
DEDICATORIA



unost



mi



re

AGRADECIMIENTO

[Redacted] s

[Redacted] s

familia.

[Redacted] ni

misma, pero sobre todo
por la motivación y el apoyo
recibido.

La autora



DECLARATORIA DE AUTORIA

Yo, Ana Fiorella Morocho Villavicencio, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo, sede Piura, declaro que el trabajo académico titulado “Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la Ugel Ayabaca”, presentada en 68 folios para la obtención del título profesional de Licenciado en Psicología, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Piura, 21 de diciembre de 2017

Ana Fiorella Morocho Villavicencio
DNI:

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Propiedades Psicométricas en la escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la Ugel Ayabaca”, con la finalidad de determinar el nivel de habilidades blandas en el personal antes mencionado, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar

el grado de licenciatura en Gestión de los Servicios de la Salud.

En el presente trabajo presentamos en el capítulo I, se plantea la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, justificación y los objetivos. En cuanto al capítulo II, se detalla el Método, explicando el diseño de investigación aplicado, la población, hipótesis, el cuadro de operacionalización de variables, técnicas e instrumentos utilizados, la recolección de datos, el análisis estadístico y finalmente los criterios éticos y científicos. En el capítulo III, se presentan los resultados de la investigación que están debidamente descritos, además se presentan las tablas, posteriormente se presenta el capítulo IV donde realizó la discusión de resultados. Finalmente, en el capítulo V se detallan las conclusiones y en el capítulo VI se presenta las recomendaciones. Así también en el capítulo VII se presenta las referencias bibliográficas utilizadas y por último los anexos.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La Autora.

ÍNDICE

| | Pág. |
|---|------|
| PÁGINAS PRELIMINARES | |
| Página del Jurado | li |
| Dedicatoria | lii |
| Agradecimiento | lv |
| Declaración de Autoría | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| RESUMEN | lx |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1. Realidad problemática | 11 |
| 1.2. Trabajos previos | 13 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 13 |
| 1.4. Formulación del problema | 30 |
| 1.5. Justificación del estudio | 30 |
| 1.6. Hipótesis | 31 |
| 1.7. Objetivos | 31 |
| II. METODO | 32 |
| 2.1 Diseño de investigación | 32 |
| 2.2 Variables, Operacionalización | 33 |
| 2.3 Población, muestra | 34 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y 34 confiabilidad | |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 34 |
| 2.6 Aspectos éticos | 35 |
| III. RESULTADOS | 36 |
| IV. DISCUSIÓN | 53 |
| V. CONCLUSIONES | 58 |
| VI. RECOMENDACIONES | 60 |

| | |
|-------------------------|----|
| VII. REFERENCIAS | 61 |
| ANEXOS | xx |
| ANEXO 1: Instrumentos | xx |
| ANEXO 2: Instrumentos | xx |

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal medir el nivel de Habilidades Blandas que existe en el personal administrativo de la Ugel Ayabaca.

El diseño es **Psicométrico** El diseño psicométrico según Muñiz en 1992, citado por la revista electrónica Iztacala, 2004) se utiliza una metodología científica con numerosas técnicas y teoría, las cuales se encuentran dentro de la medición de un constructo o variable psicológica que se quiera medir, así mismo se plantea las bases apropiadas para que dicha medición se realice de forma correcta.

La Población de estudio está conformada por el personal administrativo de la Ugel Ayabaca con un total de 400 personas. Así también los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de habilidades blandas.

Palabras Clave: Habilidades blandas, psicometría.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to measure the level of Soft Skills that exists in the administrative staff of the Ayabaca Ugel. The design is Psychometric The psychometric design according to Muñiz in 1992, cited by the electronic magazine Iztacala, 2004) uses a scientific methodology with many techniques and theory, which are within the measurement of a construct or psychological variable that you want to measure , likewise, the appropriate bases are laid down for this measurement to be carried out correctly.

The study population is made up of the administrative staff of Ugel Ayabaca with a total of 400 people. So also the instruments used were the soft skills questionnaire.

Keywords: Soft skills, psychology

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Las empresas hoy en día se enfrentan a distintos cambios en respuesta a un entorno y clientes que evolucionan constantemente, ahora en el mundo laboral se busca que las empresas cuenten con un personal que tenga un alto nivel de inteligencia emocional. Según una investigación de la Universidad de Harvard en una publicación hecha en el año 2016 nos dice que, el 85 % del éxito en el desempeño de un profesional se debe al buen desarrollo de sus habilidades blandas y personales; la constante búsqueda de eficiencia, calidad y competitividad incitan a las organizaciones a realizar constantes transformaciones, que traen desarrollo y estabilidad a estas.

Se busca tener personal competitivo que no solo sepa acerca de su trabajo de campo, si no que mantenga buenas relaciones interpersonales y que aporte un poco más a la organización. Ya que con estas competencias es que las empresas están actualmente surgiendo junto con sus colaboradores.

Según Perú 21 en un artículo publicado en el año 2013 nos dice que, en años anteriores de todas las nuevas empresas que surgen de cada 12 mil, solo el 10% supera los 365 días de actividad, siendo un alto porcentaje los que fracasan, y uno de los factores que más influyen es tener personal inadecuado que no solo no sabe manejar sus emociones, sí no que además no desarrolla su inteligencia emocional, trayendo consigo trabajo inadecuado e incompleto generando así un desbalance a la organización, es necesario saber que el colaborador no aporta con tan solo sus habilidades duras, y que es necesario que exista un balance para poder aportar al crecimiento y desarrollo de la organización.

Se dice además que el personal que ingresaba a estas organizaciones, no está evaluado de manera que se pueda saber cuáles son sus habilidades blandas, que ayudarían al aporte de la organización, al contrario, solo es evaluado buscando encontrar un alto grado en su coeficiente intelectual, encontrando el aporte al trabajo

de manera manual y computarizada. sin saber cuánto es que este personal se puede adaptar a los cambios, y verificar su compromiso y entrega a la organización. Las causas más frecuentes por las que fracasa una organización es producida por la falta

de compromiso del personal, resistencia al cambio, falta de un equipo inter funcional.

La Universidad de Phoenix en un estudio publicado en el año 2016, titulado Future Work Skills 2020, nos dice que actualmente se están produciendo numerosos cambios tecnológicos y socio demográficos que modificarán el perfil profesional de los trabajadores de la próxima década. Es decir, los profesionales del futuro se verán obligados a adquirir destrezas y habilidades para adaptarse al mercado laboral que está por venir, con el principal motivo de distinguirse de aquello que ofrecerán las máquinas y las nuevas tecnologías. Es necesario trabajar a la par con nuestro recurso más valioso, las personas, que sientan que son parte del cambio y que trabajen de manera colectiva y así lograr nuevos objetivos, buscando afianzar el desarrollo de habilidades y destrezas que intervengan en la entrega y mejora de la organización.

Bajo los argumentos antes señalados y por necesidad de no contar con un instrumento que mida objetivamente habilidades blandas, nace la iniciativa de validar

un instrumento permitiendo un mayor conocimiento para una futura intervención y toma de decisiones para estas organizaciones.

1.2 Trabajos previos

Realizando las pesquisas necesarias en un afán a citar respuesta a los trabajos previos que existen para la elaboración de este trabajo de investigación, lo más cercano que se encontró fueron artículos relacionados a la variable.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Habilidades Blandas:

1.3.1.1 Definición

Las habilidades blandas, habilidades sociales, habilidades no cognitivas Soft Skills o people skills, son intra-personales e inter-personales; manejan nuestra actitud, buscando tener una buena inter-relación con nuestra sociedad, habilidades que ayudan en la escucha activa y que nos ayuda a la comunicación, para así poder liderar, estimular, delegar, analizar, juzgar, negociar, hablar de manera adecuada y para llegar a acuerdos, estos nos ayudan a tener consciencia de cuáles son los valores, aquellos aspectos de salud y seguridad, buscando de esta manera poder trabajar en equipo; entre estas habilidades se tiene en manejo de emociones y a la capacidad de motivación.

“Las habilidades blandas son competencias transversales e incluyen el pensamiento crítico, la capacidad de adaptación al cambio, la resiliencia, sobreponiendo el pensamiento sistémico sobre el lineal” (Yturralde Tagle, 2016, Prr.6)

“El concepto de funciones ejecutivas, propio de la literatura neuropsicológica, está estrechamente relacionado con las habilidades no cognitivas. Las funciones ejecutivas son procesos mentales asociados a movimientos, acciones e ideas sencillas que van dirigidas a la solución de situaciones complejas” (Shallice, 1988, Prr.

4). Son, por tanto, procesos conscientes, voluntarios y eficaces que coordinan e

integran las funciones más avanzadas del pensamiento, la memoria, las emociones y el movimiento. Son imprescindibles para ignorar distracciones, concentrarse, mantener el esfuerzo, perseverar, postergar recompensas, etc. Tal y como señala Diamond (2013, prr4), las funciones ejecutivas básicas son el control inhibitorio, la flexibilidad cognitiva y la memoria de procedimiento.

Las habilidades blandas son capacidades que tienen las personas para enfrentar diversas situaciones diarias, tanto en su vida personal como en su vida laboral. Son rasgos de personalidad, habilidades sociales, de comunicación, lenguaje

y hábitos que caracterizan a los vínculos que maneja el individuo con otras personas. Están fuertemente ligadas a la inteligencia emocional. Este tipo de inteligencia junta a las habilidades que ayuden a valorar y a expresar nuestras emociones, entender las emociones de los demás y utilizar esa información para guiar el pensamiento y el comportamiento. "Muchas empresas que han dejado de darle tanta relevancia al número de diplomas para fijarse más en el bagaje de competencias blandas". Bottche

(s.f, parr.2)

Bottche (s.f, parr.3) nos dice además que, "vivimos en un mundo cada vez más interconectado e interdependiente, y las competencias blandas se consideran cada vez más importantes en el ámbito laboral. Para cada posición y para formar parte de

un determinado grupo de trabajo se necesitan personas que tengan habilidades de

todo tipo. En lo laboral, se aplican en la capacidad para interactuar efectivamente con colegas y clientes y son complementarias a las habilidades llamadas "duras", que son las exigencias profesionales de conocimiento técnico y capacidad para realizar una determinada tarea. Las capacidades blandas deben estar presentes en cualquier persona con fuertes habilidades técnicas: ambas deben integrarse y no

oponere.”

The Technology Teacher, “revista norteamericana (2015), señala que los estudiantes de programas de ingeniería y tecnología que se encuentran en nivel secundario, deben poseer habilidades blandas para posteriormente avanzar al nivel postsecundaria. Las habilidades blandas según esta revista, son definidas como características personales, en las cuales se encuentran: ética en el trabajo, actitud positiva, voluntad de aprender, amabilidad e integridad”

International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies (2015) en relación al área de marketing de la Organización, señala que las habilidades técnicas

y las habilidades blandas se complementan. Sería una combinación de cualidades

personales, habilidades interpersonales, junto con las de conocimiento. Dentro del objetivo de éxito solamente el 15% pertenece a las habilidades técnicas, mientras que

el 85% estaría en el ámbito de las habilidades blandas. En este mismo plantea que por décadas las grandes organizaciones han sido beneficiadas por los aspectos analíticos y de funcionalidad, siendo aptitudes que pertenecen a la parte izquierda del cerebro. Actualmente señala la revista, lo que se está buscando para estos beneficios organizacionales, son las llamadas habilidades blandas ubicadas en la parte derecha del cerebro.

(Gutiérrez, 2014, parr. 2) nos dice que, en el área de las habilidades blandas o socioemocionales, no existe aún el mismo grado de comprensión, y esto se podría deber según la literatura, a que estas habilidades son más difíciles de medir, evaluar y desarrollar. Las habilidades blandas propias en la formación tecnológica, saber cuál o cuáles son las más débiles y proponer ciertos lineamientos futuros para su desarrollo

en el proceso de pregrado y de su futura inserción laboral.

“Las habilidades se podrían agrupar en habilidades cognitivas y no cognitivas o socioemocionales. Las primeras se encuentran en la esfera de la cognición, y se están

vinculadas al coeficiente intelectual, y al “saber académico” o área del conocimiento que incluye las matemáticas y el lenguaje. Y por habilidades socioemocionales, serían parte del “área del comportamiento” y el énfasis fundamental es que pertenecen a los rasgos de personalidad”. (Habilidades, educación y empleo en América Latina. BID 2012).

“Las habilidades blandas o también llamadas habilidades no cognitivas, habilidades sociales o de comportamiento, son destrezas de orden más relativo e imperceptible; dichas habilidades son adquiridas con práctica y entrenamiento, entre esas se maneja el liderazgo, la capacidad para comunicarse de manera individual y grupal, con estas habilidades las personas son capaces de desenvolverse en contextos de complejidad. Estas habilidades llegan a ser consideradas de gran importancia al momento de evaluar al personal de las organizaciones ya que resultan fundamentales para el logro de metas constantes”

El tiempo y la ubicación por lo tanto, no son una limitación, al menos en el plano teórico. Inevitablemente, esto se convierte en una oportunidad para ampliar el aprendizaje durante toda la vida de la personas, así como para desarrollar constantemente nuevas habilidades en contextos cambiantes. Sin duda, estas ideas pueden enriquecer el aprendizaje, así como abrir posibilidades para experiencias de aprendizaje no tradicionales. Desde la publicación de *Lessons of experience* (1988), el Center for Creative Leadership ha continuado apoyando la creencia de que más del 70% de todo el desarrollo del aprendizaje ocurre a través de la experiencia en el trabajo. Este fenómeno se conoce como el “70-20-10” regla (McCall, Lombardo, y Morrison, 1988), que describe cómo se produce el aprendizaje:

70% de la vida real y experiencia en el trabajo, tareas y resolución de problemas. Este es el aspecto más importante de cualquier plan de aprendizaje y desarrollo.

20% de las relaciones, la retroalimentación y de observar y trabajar con modelos de conducta.

10% de las oportunidades de capacitación formal. (Cobo y Moravec, 2011, prr. 4)

Thorndike definió la inteligencia social como “la capacidad de entender a los demás y actuar sabiamente en las relaciones humanas” (Thorndike, 1920).

Argumentó que la inteligencia social es diferente de la capacidad académica y que es un elemento clave en lo que hace a las personas exitosas y, lo que es más importante, felices en la vida (Shalini, 2009). Basó su teoría en las siguientes tres facetas de la inteligencia:

Inteligencia abstracta: lo relativo a la capacidad de comprender y gestionar las ideas.

Inteligencia mecánica: lo relativo a la capacidad de entender y manejar objetos concretos.

Inteligencia social: lo relativo a la capacidad de entender y dirigir a las personas.

Casi un siglo después, Goleman popularizó otro concepto muy cercano a la idea de inteligencia social. Él (en colaboración con Boyatzis y McKee, 2004, pp. 30-31) se centró en la inteligencia emocional como una amplia gama de competencias y habilidades que impulsan el desempeño de liderazgo. En su trabajo, los autores resumieron veinticinco competencias en cuatro dominios clave:

Autoconocimiento: Habilidad de identificar emociones y reconocer su impacto

mientras se usa sentimientos profundos para guiar decisiones (a menudo se pasa por alto en los entornos empresariales). Juega un papel crucial en la empatía o la

percepción de cómo alguien ve una situación; También incluye autoevaluación y confianza en sí mismo.

Autogestión: capacidad de controlar emociones e impulsos y adaptarse a circunstancias cambiantes. También abarca el autocontrol, conciencia, adaptabilidad, iniciativa y logro.

Conciencia social: Capacidad de sentir, comprender y reaccionar a las emociones de los demás, mientras que la comprensión de las redes sociales. Incluye la escucha y la comprensión de las perspectivas de otras personas.

Gestión de las relaciones: Capacidad de inspirar, influir y desarrollar a otros mientras se manejan conflictos. También involucra gestión de conflictos, influencia, comunicación, trabajo en equipo y colaboración.

En 2011, el Institute for the Future (IFTF) y el Instituto de Investigación de la Universidad de Phoenix (UPRI) identificaron conjuntamente 10 habilidades que consideraban vitales para la fuerza de trabajo en 2020. El estudio clasificó las habilidades clave requeridas en diferentes empleos y escenarios de trabajo. Este análisis prospectivo ofrece una visión general del panorama cambiante acerca de las habilidades que se requerirán en la próxima década (Davies, Fidler y Gorbis, 2011).

Hacer sentido: Capacidad de determinar el significado más profundo de lo que se expresa.

Inteligencia social: Capacidad de conectar con los demás de una manera profunda y directa; de sentir y estimular las reacciones e interacciones deseadas.

Pensamiento innovador y adaptativo: Habilidad para pensar y llegar a soluciones y respuestas más allá de aquellas basadas en reglas.

Competencia transcultural: Capacidad de operar en diferentes entornos

culturales en un escenario verdaderamente conectado a nivel global. Conjunto de

habilidades profesionales que les permite a las personas insertarse laboralmente en diversos lugares, ya que necesitarán ser capaces de operar en cualquier entorno en que se encuentren.

Pensamiento computacional: Capacidad de comprender y traducir grandes cantidades de datos en conceptos abstractos.

Alfabetización en nuevos medios: Capacidad de evaluar críticamente y desarrollar contenido que utiliza nuevos medios, aprovechándolos para comunicar de forma persuasiva.

Transdisciplinariedad: Capacidad de entender conceptos a través de diversas disciplinas.

Mentalidad de diseño: Capacidad de representar y desarrollar tareas y procesos de trabajo para lograr resultados esperados.

Gestión de la carga cognitiva: Capacidad de discriminar y filtrar información en términos de importancia. Comprender cómo maximizar el funcionamiento cognitivo utilizando una variedad de herramientas y técnicas.

Colaboración virtual: Capacidad de trabajar productivamente, manteniendo compromiso y demostrando una participación activa como miembro de un equipo virtual.

Independientemente de la capacidad real de previsión, estas tres perspectivas diferentes ilustran la importancia de desarrollar un perfil de habilidades múltiples que incluye capacidades tales como el conocimiento transdisciplinario, el desarrollo del aprendizaje para toda la vida, la traducción de conocimientos, mejora de nuevas alfabetizaciones y adaptabilidad (entendida como una reevaluación continua de las habilidades requeridas). De ninguna manera estos enfoques pueden ser considerados como modelos para ser aplicados a todas las situaciones, independientemente del

contexto o las circunstancias. Diferentes marcos y tareas exigirán el desarrollo de habilidades específicas. Sin embargo, ilustran la necesidad de promover un conjunto de habilidades más flexibles y versátiles. Además, estos enfoques destacan la importancia de las habilidades blandas como herramientas clave para el desarrollo del capital humano.

Daniels (2011) explica que, las “habilidades blandas o habilidades sociales conductuales, deben ser aprendidas a través de la comprensión y la práctica. Las habilidades funcionales pueden ser adquiridas de una manera lógica y sistemática, mientras que las habilidades de gestión e interpersonales deben ser adquiridas a través de la formación, el entrenamiento y la práctica. “Las habilidades funcionales (tales como conducir un coche, hablar un idioma extranjero, utilizar un ordenador o software específico) son fáciles de medir, evaluar y certificar. Por el contrario, las habilidades blandas (también conocidos como “habilidades interpersonales” o

“habilidades sociales”) que son necesarias para la vida cotidiana son difíciles de

observar, cuantificar o medir. Hurrell (2009) observó que las habilidades blandas

“implican habilidades interpersonales e intrapersonales para facilitar el desempeño

masterizado en contextos particulares” (p. 397).

Dede (2010) creó una compilación de marcos de política educativa provenientes de diferentes naciones que señalan la importancia de las habilidades blandas. Sobre la base de su trabajo, presento un compendio de habilidades blandas clave:

Pensamiento crítico: Habilidades para resolver problemas; gestión

de la complejidad; pensamiento de orden superior, razonamiento sano y planificación y gestión de actividades para desarrollar una solución o completar un proyecto.

Búsqueda, síntesis y difusión de información: Recolección y análisis de datos para identificar soluciones y / o tomar decisiones informadas; utilizando modelos y simulaciones para explorar sistemas y problemas complejos; y transferir la comprensión lograda de forma individual a situaciones del mundo real.

Creatividad e innovación: Curiosidad y capacidad de utilizar los conocimientos existentes para generar nuevas ideas, productos o procesos.

Habilidades de colaboración: Redes, negociación, recolección de conocimientos distribuidos; y contribuyendo a que los equipos de proyecto produzcan trabajos originales o resuelvan problemas.

Habilidades de aprendizaje contextual: Adaptabilidad y desarrollo de la comprensión cultural y conciencia global mediante la participación de los aprendices de otras culturas.

Autodirección: Asunción de riesgos y emprendimiento.

Habilidades de comunicación: Creación de obras originales como medio de expresión personal o grupal. Comunicar la información e ideas de manera efectiva a múltiples públicos utilizando una variedad de medios y formato y, de forma significativa, muestrear y remixar contenido multimedia.

Como se ha descrito en este capítulo, en el entorno complejo y cambiante de hoy en día, el reto consiste en crear habilidades que permitan a los jóvenes pensar de manera crítica y creativa, así como procesar eficazmente la información, tomar decisiones, gestionar conflictos y trabajar en equipo (Jiménez, 2006, página 75). La OCDE añade (2011), “el pensamiento crítico y la resolución de problemas, por ejemplo, han sido componentes del progreso humano a lo largo de la historia, desde el desarrollo de herramientas tempranas hasta avances agrícolas, invención de

vacunas, exploración terrestre y marítima. Tales habilidades como la alfabetización

informativa y la conciencia global no son nuevas, al menos no entre las élites en las diferentes sociedades” (p.220).

Brungardt (2011) indicó que como resultado del aplanamiento de la jerarquía organizacional tradicional, los trabajadores de todos los niveles deben ahora dominar estas habilidades blandas. “Como muchas de estas habilidades blandas se requieren para interactuar con éxito dentro de un ambiente de colaboración, la posibilidad de medir las habilidades de trabajo en equipo se ha explorado como una forma de medir las competencias blandas”.

Rotherham y Willingham (2010) destacan la brecha existente entre la retórica sobre las habilidades básicas y la integración efectiva de estas habilidades en el marco de la educación formal. “Estos enfoques [aprendizaje basado en habilidades] son ampliamente aclamados y pueden encontrarse en cualquier libro de texto de métodos pedagógicos; Los profesores saben sobre ellos y creen que son eficaces. Y sin embargo, los profesores raramente los utilizan”.

Hoy en día, todavía es un reto para las instituciones educativas (particularmente las más convencionales) saber cómo medir, cuantificar y calificar estas habilidades. Sigue siendo evidente la existencia de una brecha entre la retórica sobre las aptitudes (por ejemplo, A Nation at Risk Report o Partnership for 21st Century Skills) y la capacidad de poner en práctica estas habilidades (es decir, mediante prácticas de aprendizaje multiconceptivas). Al describir la importancia de las habilidades blandas, Nickson et al. (2011) agregó, “las habilidades blandas se han convertido en las habilidades difíciles.”

Como explican Rotherham y Willingham (2010), se requerirá más que un

cambio en el currículo para desarrollar consistentemente estas habilidades durante la

educación y la formación. Jiménez (2006, p.72) explica que en lugar de centrarse en la retórica de las habilidades, el desafío es promover la capacitación de éstas y su aplicación en diferentes contextos, fuera de la educación formal. Él concluye “la enseñanza de estas habilidades puede integrarse en todos los aspectos del currículo

a través de métodos de enseñanza orientados al descubrimiento que incluyen el

aprendizaje interactivo, la aplicación del conocimiento a los problemas de la vida real, la integración del trabajo en equipo y la tutoría entre pares en el proceso de aprendizaje, en la estructura y el tema de las lecciones” (p. Esto deja claro por qué es sumamente importante estimular la “toma de decisión experta



incertidumbre Colaboración

Modelo de habilidades blandas

El modelo se definen tres grupos de capacidades: Conocimientos, Destrezas y

Competencias:

- En el grupo de conocimientos, estarían las matemáticas aplicadas, estadística, idiomas, costos, economía micro.

- En el grupo de las destrezas se encontrarían escritura o manejos de texto, manejo de ordenadores, resolución de problemas complejos, comunicación oral (buena voz y dicción).
- En el grupo de las competencias que estarían más cercanas a las habilidades blandas, se encuentran la adaptabilidad al cambio, aprendizaje autónomo, autonomía.

Las destrezas y conocimientos serían más fácil de evaluar y desarrollar, en cambio las competencias serían más difícil de evaluar y desarrollar, dado que son

“generadas” por los rasgos de personalidad. (Alles, M.2005, Desarrollo del Talento

Humano, p 38-39).

1.3.2. Dimensiones

1.3.2.1. Proactividad

La proactividad es un valor de moda en el campo empresarial desde la década de los 80, y no ha permitido su vigencia, por la fuerza de su significación y porque responde en la práctica muy bien a un estilo de trabajo dentro de las organizaciones.

Es muy válida también en el campo de la educación y de la vida familiar (El poder de los valores en las organizaciones, Jorge Yarce,2005, p. 156)

“Proactividad definida como la tendencia voluntaria a iniciar cambios, en lugar de esperar y reaccionar a los acontecimientos, proactividad estratégica es la habilidad para iniciar cambios en políticas empresariales en lugar de responder a probables circunstancias” (Correa, 1998, parr.1).

“Proactividad empresarial, definido como aquel comportamiento en el cual se toma la decisión inicial buscando la mejora de las condiciones en cualquier aspecto en la organización” (Crant,2000. parr. 2).

“En relación al artículo titulado a las presiones hacia las empresas, de

Gadenne (2009) observa, que a pesar de encontrar empresas con accionistas

(gerentes con actitudes —verdes), el nivel de creación de prácticas innovadoras en estas empresas era bajo” prr.4

“Proactividad es la capacidad de generar una actitud eficaz y dinámica, es de suma importancia para su crecimiento de la organización, esta estrategia proactiva se puede proporcionar o entorpecer por la empresa y su entorno” (Correa, Sharma, 2003 parr. 7).

1.3.2.2. Trabajo bajo presión

“Es la habilidad para actuar con eficiencia en situaciones de presión de tiempo, desacuerdo, oposición y diversidad, es tener la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia” (Alles, 2003, p.209).

“Trabajo bajo presión es actuar con efectividad bajo la opresión del tiempo y enfrentado al desacuerdo, la oposición y la adversidad” (Ansorena, 1996, p. 192).

Se puede definir como el trabajar bajo condiciones desfavorables de tiempo o de exceso de responsabilidades, conservando la efectividad en los resultados.

1.3.2.3. Responsabilidad Social y personal

Responsabilidad, definida como un valor que le permite al ser humano mantener la promesa y sentido de dominio dentro del contexto en el que vive, existen dos tipos de responsabilidad: la responsabilidad social y la responsabilidad personal.

“La responsabilidad social es un deber u obligación que las personas tienen con si mismos o bien con la sociedad en general, esta responsabilidad tiene una importancia tanto ética, legal y entre otras” (Hellriegel, Jackson, Slocum, 2010, p. 78).

“La responsabilidad personal nos corresponde a cada uno como ser individual, puede dañar o beneficiar a los individuos que están en su entorno, esto depende de la

postura que tenga en la toma de sus decisiones. Es necesario ser responsable con las consecuencias que vengan a futuro por las decisiones tomadas en distintos momentos de la vida de todo ser humano” (Jonás, Hans, 2006, p. 57) “El principio de la responsabilidad”.

“Es importante destacar que las relaciones humanas ayudan a mejorar éstas responsabilidades, ¿por qué? porque, las relaciones humanas estudian la interacción entre los individuos. Pueden realizarse en ámbitos organizacionales (sociales) o personales, formales o informales, estrechas o distantes, antagónicas o cooperativas, individuales o colectivas” (Dalton, Hoyle, Watts, 2007, p. 2)

Responsabilidad social es la concientización hacia el cuidado de la sociedad, las leyes, el cuidado del medio ambiente, es por eso que hoy en día se promueve en casi todas las empresas la realización de campañas y actividades para que esto sea posible.

1.3.2.4. Trabajo en equipo.

“Un equipo es un conjunto de personas que realiza una obra en común, lo cual los vincula, los organiza y orienta hacia objetivos compartidos” (González, 1995, p.2).

Definido como el conjunto de dos o más individuos que se inter relacionan, son interdependientes y con la búsqueda de objetivos específicos, los equipos de trabajo deben de pasar por una evolución llamada modelos, diferentes de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas y objetivos. (Landy y Conte, 2005, p 6)

Fainstein Héctor (2004) nos dice: Un equipo es un grupo de individuos que realiza actividades y estrategias para así llegar a logros específicos.

“El trabajo en equipo es donde sus miembros trabajan por un objetivo común y específico, donde dan uso a actitud positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias”. (Robbins y Coulter, 2007, prr. 4)

Aprender a trabajar en equipo es importante, ya que eso garantiza a una empresa su permanencia y estabilidad en el mercado, es necesario tener en claro que para hablar de liderazgo organizacional se debe aprender a trabajar en equipo. Es indudable, que organización y trabajo en equipo, son conceptos inseparables.

Los equipos proponen cambios, proyectos e innovaciones que cuando se ejecutan de manera eficaz resuelven conflictos y contratiempos. El éxito o fracaso de la organización, depende mucho del esfuerzo, dedicación, compromiso y buen trabajo que de sus miembros realicen.

1.3.2.5. Comunicación

“La comunicación definida como una técnica bilateral en la cual existe una transacción de mensaje entre al menos individuos o grupos, participa el emisor que es la persona que se encarga de transmitir el mensaje, el receptor es el encargado de recibir y comprender la información ya que esta debe tener una significación para el receptor” (Dolan. y Martín, 2002, parr. 8).

“Comunicación, es aquella herramienta usamos los seres humanos, con el fin de interpretar, reproducir, mantener y transformar el significado de lo que queremos expresar; nosotros necesitamos estar en comunicación constante dentro de una cultura humana” (Agurro, 2001, prr.3).

“La comunicación consiste en la transmisión de ideas, emociones, habilidades e información, mediante el empleo de signos y palabras” (B. y Steiner, 1964, prr.4)

“Proceso mediante el cual las personas tratan de compartir un significado por medio de la transmisión de mensajes simbólicos” (Stoner, 1997, prr.3)”

“La comunicación es el medio que permite orientar las conductas individuales y establecer relaciones interpersonales funcionales que ayuden a trabajar juntos para alcanzar una meta” (Trelles, 2001, p.5)”

“Conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y a agilizar los flujos de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápidamente con sus objetivos” (Fernández, 1997, p.5)

“La comunicación constituye el vínculo y la relación mutua entre personas y un proceso de intercambio de ideas, opiniones o emociones mediante la cual se pone de manifiesto las actitudes y sentimientos de la persona, su variada y activa participación, sus preferencias, lo positivo y lo negativo de su carácter” (Zayas, 1990, p. 5)

1.3.2.6. Definición propiedades psicométricas

1.3.2.6.1. Validez:

La validez está referida a la objetividad y claridad de los ítems o preguntas que se utiliza en un instrumento de medición. Es decir, con que veracidad los ítems o preguntas miden lo que realmente se quiere medir. Por ejemplo, ante un instrumento para medir CREENCIAS (son presunciones básicas que han arraigado en la mente de las personas, por lo tanto, es cognición o forma de pensar) podemos encontrar el siguiente ejemplo: Como se puede observar en el siguiente ejemplo si creencia (forma de pensar, opinar o modo de ver el mundo) está relacionada a la cognición, los ítems deben de estar direccionados a ese aspecto y no el sentir que contempla el área

emocional, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. (Abanto cita a Hernández, 2014, p. 200).

1.3.2.6.2. Validez de Contenido

“Grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se mide; sin omisiones y sin desequilibrios de contenido. La validez de contenido se utiliza generalmente con instrumentos o test de rendimiento, y especialmente con los test educativos y test referidos al criterio. En este tipo de test se trata de comprobar los conocimientos respecto a una materia o un curso. Se refiere al grado

en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida” (Abanto cita a Hernández, 2014, p. 201)

1.3.2.6.3. Validez de Constructo

“Se refiere a qué también un instrumento representa y mide un concepto teórico. A esta validez le concierne en particular el significado del instrumento, esto es, qué está midiendo y cómo opera para medirlo. Integra la evidencia que soporta la interpretación del sentido que poseen las puntuaciones del instrumento” (Hernández,

2014, p. 203)

1.3.2.6.4. Confiabilidad

“Es la consistencia de los resultados. En el análisis de la confiabilidad se busca que los resultados de un cuestionario concuerden con los resultados del mismo cuestionario en otra ocasión. Si esto ocurre se puede decir que hay un alto grado de confiabilidad. También se habla de confiabilidad cuando dos o más evaluadores evalúan al mismo estudiante sobre el mismo material y se obtienen puntuaciones

semejantes” (Abanto cita a Menéndez, A. s.f.)

“La confiabilidad del instrumento de medición constituye el criterio fundamental para evaluar su calidad y adecuación. En esencia la confiabilidad de un instrumento es el grado de congruencia con la que mide el atributo que se supone evalúa” Abanto (2013) cita a Arias Pittman, J. s.f

Cuanta menor variación produzca un instrumento, mayor será su confiabilidad En términos de precisión la confiabilidad nos indica que es confiable un instrumento si sus mediciones evidencian las mediciones “verdaderas” de la condición en estudio. el error cuanto mayor sea, mayor será la falta de confiabilidad. Podemos decir que la confiabilidad es la "exactitud o precisión de un instrumento de medición.

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (Abanto cita a Hernández, 2014, p. 200).

1.3.2.6.5. Confiabilidad por consistencia: Alfa de Cronbach

“Está basada en el cálculo de la confiabilidad de un compuesto donde cada ítem se considera una sub cuestionario del cuestionario total y los ítems se consideran cuestionarios paralelos. Como esta propiedad de paralelismo es prácticamente imposible para los ítems, por lo general el coeficiente alfa de Cronbach subestima el coeficiente de correlación” Abanto (2015, p.7) cita a Hernández(s.f).

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la UGEL AYABACA?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación será de utilidad para las organizaciones, ya que con este instrumento se pretende lograr una mejor evaluación en el proceso de selección

de personal, encontrando así un perfil adecuado y óptimo para el desarrollo del trabajador.

Este instrumento beneficiara a los psicólogos y toda persona que este encargado del proceso de reclutamiento y selección de personal ya que puede evaluar y encontrar habilidades en trabajadores que aporten en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones, así mismo esta investigación facilitara a estudios y futuras investigaciones orientados a las habilidades blandas que se puedan encontrar en trabajadores. Con este trabajo pretendo ayudar a las empresas a encontrar personal

no solo capaz de brindar un trabajo técnico, si no a encontrar personas con

habilidades y capacidades de poder aportar un poco más para el desarrollo de estas.

Así también se justifica desde la parte práctica debido a que sin este instrumento no existe una debida evaluación para cada trabajador y por lo cual genera una descompensación en el desempeño de este para la aportación con la empresa.

El valor metodológico de este estudio resulta relevante, por el aporte de un instrumento que va enfocado en la evaluación de habilidades blandas en trabajadores de las organizaciones.

1.6 Hipótesis

Las propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la UGEL Ayabaca son validez de contenido, de constructo, confiabilidad, percentiles y baremos.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Determinar las propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la UGEL Ayabaca.

1.7.2. Objetivos específicos.

Determinar la validez de contenido a través del método de criterio de jueces que abalan el uso de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la Ugel Ayabaca.

Determinar la validez de constructo a través del método de análisis factorial exploratorio de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la UGEL Ayabaca.

Determinar la validez a través del método ítem test de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la UGEL Ayabaca.

Determinar la confiabilidad mediante la consistencia interna de método de mitades

partidas de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la UGEL Ayabaca.

Establecer la confiabilidad por consistencia interna a través del método alfa de

Cronbach de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la UGEL Ayabaca.

Elaborar las normas percentiles de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la UGEL Ayabaca.

Elaborar los baremos de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la UGEL Ayabaca.

II. METODO

2.1 Diseño de investigación.

Por su naturaleza es cuantitativa porque está basado en aspectos numéricos y en cantidades; por su finalidad es aplicada por que hace uso de la teoría para dar soluciones prácticas; por su diseño es tecnológica porque que permite identificar y darle solución a un problema mediante procedimientos inductivos y de razonamiento, de tipo psicométrica

2.2. Operacionalización de Variable.

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | Dimensiones | Indicador | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------------|---|---|-----------------------------------|--|---------------------|
| HABILIDADES BLANDAS | <p>“Estas habilidades pueden ser consideradas elementales a la hora de evaluar al personal de las empresas. Es la percepción que tiene el evaluado respecto a sus destrezas, características o habilidades, Resultan fundamentales para la vida diaria y suelen ser difíciles de observar, cuantificar o medir; están asociadas más directamente con el conocimiento tácito” (Cobo y Moravec, 2011)</p> | <p>La variable se medirá en función a la consideración de las dimensiones de proactividad, trabajo bajo presión, responsabilidad social y personal, trabajo en equipo, comunicación, en la escala de habilidades blandas (EHB) la cual constara de 30 items a los que responderán a las categorías, alto a las habilidades blandas, y bajo a las habilidades blandas,</p> | PROACTIVIDAD | <ul style="list-style-type: none"> • DINAMISMO PERSONAL • CONFIANZA EN SÍ MISMO • PERSEVERANCIA | ESCALA DE INTERVALO |
| | | | TRABAJO BAJO PRESIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • CONTROL DE EMOCIONES. • BUENA ACTITUD, • TOLERANCIA, • TOMA DE DECISIONES | |
| | | | RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PERSONAL | <ul style="list-style-type: none"> • IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN. • COMPROMISO INDIVIDUAL • COMPROMISO SOCIAL. | |
| | | | TRABAJO EN EQUIPO. | <ul style="list-style-type: none"> • LIDERAZGOS INDIVIDUALES • TRABAJO COOPERATIVO • COMPROMISO | |
| | | | COMUNICACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> • FLUIDEZ • COHERENCIA • ATENCION | |

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población:

La población de objeto de estudio, construida por todos los trabajadores de la UGEL Ayabaca haciendo un total de 400 trabajadores.

2.3.1. Muestra:

La muestra está constituida por 400 trabajadores pertenecientes a la Ugel Ayabaca.

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

2.4.1 Técnica:

Tecnológica; está referido a crear instrumentos para solucionar el problema.

2.4.1. Instrumento

El instrumento llamado Escala de habilidades blandas (EHB) con un ámbito de aplicación para personal administrativo. tiene como propósito medir los procesos involucrados en el comportamiento emocional, efectivo de la Escala de Habilidades Blandas en personal administrativo; es aplicado de manera Individual o Colectiva, no tiene tiempo límite. Generalmente se requiere de un promedio de 10 a 15 minutos para la aplicación de la escala.

2.5. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos de la presente investigación es inductivo debido a que la elaboración del instrumento está en función a investigar desde lo específico a lo general.

Para lo cual se presenta los siguientes pasos:

- Partimos desde una realidad problemática presente en la población.
- En función a dicha realidad se selecciona el tema central.

- Se elabora el marco metodológico referencial
- Se realiza la operacionalización de la variable y la tabla de especificaciones.
- Se establecen los métodos de validez y de confiabilidad.
- Estableciendo después la baremación y estandarización del instrumento
- Selección y aplicación a la población objetiva.
- Recopilación de la información y análisis estadístico en función a los métodos de validez y confiabilidad establecida según los objetivos del instrumento.
- Finalmente se establecen las conclusiones teniendo en cuenta cada objetivo planteado.

2.6. ASPECTOS ETICOS.

2.6.1 criterios éticos.

Para ejecutar la investigación se tomará en cuenta los siguientes aspectos éticos;

Se trabajará con

- Responsabilidad: Pues se realizará una evaluación cuidadosa en la que los participantes tengan claro las fases de este; así mismos investigadores como colaboradores asumirán de igual manera la responsabilidad.
- Normas legales y morales: Se respetará las normas éticas en la comunidad en la que se realizará la investigación, evitando algún tipo de discriminación ya sea de raza, sexo, religión o ideología
- Confidencialidad: La información obtenida sobre los participantes durante toda la investigación es confidencial, puesto que no observado por terceras personas.
- Consentimiento informado: Se les informará a los participantes de todas las características de la investigación que puedan ser capaz de tomar la decisión de participar.

2.6.2. criterios de rigor científico

- Valor de verdad: Esto se determinará mediante la validez interna, es decir, lo que obtuvimos en los datos recogidos o lo que es en realidad.
- Aplicabilidad: Este punto se determinará mediante la validez externa, es el grado en que se puede aplicar el descubrimiento de una investigación a diferentes sujetos o contextos.
- Consistencia: Los instrumentos son utilizados repetitivamente en las mismas circunstancias, es decir se aplicará en la misma Se refiere a la fiabilidad interna, que es el grado en que los instrumentos repiten las mismas medidas en las mismas circunstancias
- Neutralidad: Fiabilidad de que los resultados de una investigación no están sesgados por intereses del investigador.

III. RESULTADOS

3.1 VALIDEZ

3.1.1 VALIDEZ DE CONTENIDO

Los resultados del juicio de los seis expertos, que evaluaron el Cuestionario de Habilidades Blandas fueron procesados con el estadístico de V de Aiken, lo que indica en cada uno de los componentes.

- **Validez de contenido en coherencia**

La totalidad de los ítems que pertenecen a este componente, presentan índices de acuerdo (IA) de 1.00 y ($p < .05$), lo cual indica que dichos ítems son considerados válidos

y tienen relación lógica con lo que se está midiendo.

Tabla 2

Coeficiente de Aíken para la validez de contenido en coherencia de los ítems del

Componente de habilidades blandas

| Ítem | V | Sig.(p) | IA |
|------|---|---------|------|
| I1 | 1 | .016 | 1.00 |
| I2 | 1 | .016 | 1.00 |
| I3 | 1 | .016 | 1.00 |
| I4 | 1 | .016 | 1.00 |
| I5 | 1 | .016 | 1.00 |
| I6 | 1 | .016 | 1.00 |
| I7 | 1 | .016 | 1.00 |
| I8 | 1 | .016 | 1.00 |
| I9 | 1 | .016 | 1.00 |
| I10 | 1 | .016 | 1.00 |
| I11 | 1 | .016 | 1.00 |
| I12 | 1 | .016 | 1.00 |
| I13 | 1 | .016 | 1.00 |
| I14 | 1 | .016 | 1.00 |
| I15 | 1 | .016 | 1.00 |
| I16 | 1 | .016 | 1.00 |
| I17 | 1 | .016 | 1.00 |
| I18 | 1 | .016 | 1.00 |
| I19 | 1 | .016 | 1.00 |
| I20 | 1 | .016 | 1.00 |
| I21 | 1 | .016 | 1.00 |
| I22 | 1 | .016 | 1.00 |
| I23 | 1 | .016 | 1.00 |
| I24 | 1 | .016 | 1.00 |
| I25 | 1 | .016 | 1.00 |
| I26 | 1 | .016 | 1.00 |
| I27 | 1 | .016 | 1.00 |
| I28 | 1 | .016 | 1.00 |
| I29 | 1 | .016 | 1.00 |
| I30 | 1 | .016 | 1.00 |

Nota:

V : Coeficiente V de Aiken

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.05: Valido

IA : Índice de acuerdo

3.1.2. Validez de contenido en claridad

En cuanto a claridad la mayoría de ítems evidencian semántica y sintaxis adecuada al 100%. Y son ($p < .05$), lo que nos indica que los ítems son validos Tabla (3).

Tabla 3

Coeficiente de Aíken para la validez de contenido en claridad de los ítems del

Cuestionario de habilidades blandas

| Ítem | V | Sig.(p) | IA |
|-------------|----------|----------------|-----------|
| I1 | 1 | .016 | 1.00 |
| I2 | 1 | .016 | 1.00 |
| I3 | 1 | .016 | 1.00 |
| I4 | 1 | .016 | 1.00 |
| I5 | 1 | .016 | 1.00 |
| I6 | 1 | .016 | 1.00 |
| I7 | 1 | .016 | 1.00 |
| I8 | 1 | .016 | 1.00 |
| I9 | 1 | .016 | 1.00 |
| I10 | 1 | .016 | 1.00 |
| I11 | 1 | .016 | 1.00 |
| I12 | 1 | .016 | 1.00 |
| I13 | 1 | .016 | 1.00 |
| I14 | 1 | .016 | 1.00 |
| I15 | 1 | .016 | 1.00 |
| I16 | 1 | .016 | 1.00 |
| I17 | 1 | .016 | 1.00 |
| I18 | 1 | .016 | 1.00 |
| I19 | 1 | .016 | 1.00 |
| I20 | 1 | .016 | 1.00 |
| I21 | 1 | .016 | 1.00 |
| I22 | 1 | .016 | 1.00 |
| I23 | 1 | .016 | 1.00 |
| I24 | 1 | .016 | 1.00 |
| I25 | 1 | .016 | 1.00 |
| I26 | 1 | .016 | 1.00 |
| I27 | 1 | .016 | 1.00 |
| I28 | 1 | .016 | 1.00 |
| I29 | 1 | .016 | 1.00 |
| I30 | 1 | .016 | 1.00 |

Nota:

- V : Coeficiente V de Aiken
- Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
- ** $p < .05$: Valido

3.1.3. Validez de contenido en relevancia.

En los treinta ítems que forman parte del Cuestionario de habilidades blandas, hubo total concordancia en la apreciación de los seis jueces (concordancia al 100%); criterio según el cual todos los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

Tabla 4

Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en relevancia de los ítems del

Cuestionario de habilidades blandas

| Ítem | V | Sig.(p) | IA |
|-------------|----------|----------------|-----------|
| I1 | 1 | .016 | 1.00 |
| I2 | 1 | .016 | 1.00 |
| I3 | 1 | .016 | 1.00 |
| I4 | 1 | .016 | 1.00 |
| I5 | 1 | .016 | 1.00 |
| I6 | 1 | .016 | 1.00 |
| I7 | 1 | .016 | 1.00 |
| I8 | 1 | .016 | 1.00 |
| I9 | 1 | .016 | 1.00 |
| I10 | 1 | .016 | 1.00 |
| I11 | 1 | .016 | 1.00 |
| I12 | 1 | .016 | 1.00 |
| I13 | 1 | .016 | 1.00 |
| I14 | 1 | .016 | 1.00 |
| I15 | 1 | .016 | 1.00 |
| I16 | 1 | .016 | 1.00 |
| I17 | 1 | .016 | 1.00 |
| I18 | 1 | .016 | 1.00 |
| I19 | 1 | .016 | 1.00 |
| I20 | 1 | .016 | 1.00 |
| I21 | 1 | .016 | 1.00 |
| I22 | 1 | .016 | 1.00 |

| | | | |
|-----|---|------|------|
| I23 | 1 | .016 | 1.00 |
| I24 | 1 | .016 | 1.00 |
| I25 | 1 | .016 | 1.00 |
| I26 | 1 | .016 | 1.00 |
| I27 | 1 | .016 | 1.00 |
| I28 | 1 | .016 | 1.00 |
| I29 | 1 | .016 | 1.00 |
| I30 | 1 | .016 | 1.00 |

Nota:

- V : Coeficiente V de Aiken
 Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
 **p<.05 : Valido

3.2. Validez de constructo.

Se utilizó el método de componentes principales para la extracción y el criterio de Kaiser para la apreciación de los factores, obteniendo 0,767 comprobando así que puede realizarse el análisis factorial. En este caso no se realizó un análisis factorial por cada dimensión, sino sólo el general siendo un total de 400 colaboradores.

Tabla 5

Datos KMO y prueba de Bartlett

| Prueba de KMO y Bartlett | | | |
|---|---------------------|--|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | | ,767 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | | 3630,485 |
| | GI | | 435 |
| | Sig. | | ,000 |

Se presentan los datos para el análisis factorial como son el autovalor, proporción de varianza explicada y proporción de varianza acumulada por los factores. Aparecen los factores con un autovalor mayor que 1,00, sin embargo, el primero explica por sí solo el 22,006% de la varianza.

La concentración de los componentes a través del porcentaje de varianza donde hay 9 componentes q explican más del 60% de la varianza del test.

Tabla 6

Datos del análisis factorial de la EHB

Varianza total explicada

| Componente | Autovalores iniciales | | | Sumas de extracción de cargas al cuadrado | | | Sumas de rotación de cargas al cuadrado | | |
|------------|-----------------------|---------------|-------------|---|---------------|-------------|---|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 6.602 | 22.006 | 22.006 | 6.602 | 22.006 | 22.006 | 2.865 | 9.550 | 9.550 |
| 2 | 1.938 | 6.459 | 28.465 | 1.938 | 6.459 | 28.465 | 2.581 | 8.605 | 18.155 |
| 3 | 1.762 | 5.873 | 34.338 | 1.762 | 5.873 | 34.338 | 2.316 | 7.721 | 25.875 |
| 4 | 1.596 | 5.318 | 39.657 | 1.596 | 5.318 | 39.657 | 2.206 | 7.355 | 33.230 |
| 5 | 1.491 | 4.971 | 44.627 | 1.491 | 4.971 | 44.627 | 1.874 | 6.248 | 39.478 |
| 6 | 1.423 | 4.745 | 49.372 | 1.423 | 4.745 | 49.372 | 1.760 | 5.867 | 45.345 |
| 7 | 1.217 | 4.058 | 53.430 | 1.217 | 4.058 | 53.430 | 1.668 | 5.559 | 50.904 |
| 8 | 1.124 | 3.745 | 57.175 | 1.124 | 3.745 | 57.175 | 1.518 | 5.060 | 55.964 |
| 9 | 1.024 | 3.414 | 60.589 | 1.024 | 3.414 | 60.589 | 1.387 | 4.625 | 60.589 |

Después de realizar la rotación de los componentes, se procedió a ubicar a aquellos que obtuvieron puntajes mayores, en el componente que les correspondía. asumiendo que dichos items pertenecían a tales factores.

Tabla 7

Matriz de componente rotado.

| | Matriz de componente rotado | | | | | | | | |
|---------|-----------------------------|------|------|---|------|------|------|------|---|
| | Componente | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Item 1 | | .411 | | | | | | | |
| Item 2 | | | .515 | | | | | | |
| Item 3 | | .746 | | | | | | | |
| Item 4 | | | .783 | | | | | | |
| Item 5 | | | .547 | | | | | | |
| Item 6 | .125 | | | | | | | | |
| Item 7 | | .519 | | | | | | | |
| Item 8 | | | | | | .528 | | | |
| Item 9 | | | | | | | | .436 | |
| Item 10 | | | | | .801 | | | | |
| Item 11 | | | | | | | | .629 | |
| Item 12 | | | | | .755 | | | | |
| Item 13 | | | .587 | | | | | | |
| Item 14 | | .309 | | | | | | | |
| Item 15 | .482 | | | | | | | | |
| Item 16 | | .588 | | | | | | | |
| Item 17 | | | | | | | .817 | | |
| Item 18 | | | | | | | .722 | | |

| | | | | | | | | |
|---------|------|------|------|------|------|--|--|------|
| Item 19 | | | | .741 | | | | |
| Item 20 | | | | .675 | | | | |
| Item 21 | .606 | | | | | | | |
| Item 22 | | | | | .757 | | | |
| Item 23 | | | | | | | | .786 |
| Item 24 | | .520 | | | | | | |
| Item 25 | .703 | | | | | | | |
| Item 26 | .679 | | | | | | | |
| Item 27 | .643 | | | | | | | |
| Item 28 | | .458 | | | | | | |
| Item 29 | | | .397 | | | | | |
| Item 30 | | | | | | | | .477 |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 15 iteraciones.

3.3 VALIDEZ- ITEM TEST.

La estructura factorial de los elementos de las 5 dimensiones fueron examinadas, a través del análisis de ítems test. se ha correlacionado cada uno de los ítems que forman cada dimensión con el total. Los resultados indican los reactivos de la escala de habilidades blandas validos; tal como se expresan en la siguiente tabla 8

Tabla 8

Validez de constructo a través del método de correlación ítem - test de la Escala habilidades blandas.

| ITEMS | PROACTIVIDAD | TRABAJO | RESPONSABILIDAD | TRABAJO |
|-------|--------------|--------------|-------------------|------------------------|
| | | BAJO PRESION | SOCIAL Y PERSONAL | EN EQUIPO COMUNICACIÓN |
| 1 | 0.34 | | | |
| 2 | 0.42 | | | |
| 3 | 0.39 | | | |
| 4 | 0.39 | | | |
| 5 | 0.40 | | | |
| 6 | 0.40 | | | |
| 7 | | 0.40 | | |
| 8 | | 0.40 | | |
| 9 | | 0.40 | | |
| 10 | | 0.40 | | |
| 11 | | 0.39 | | |
| 12 | | 0.40 | | |
| 13 | | 0.40 | | |
| 14 | | | 0.39 | |

| | | |
|----|------|------|
| 15 | 0.39 | |
| 16 | 0.39 | |
| 17 | 0.40 | |
| 18 | 0.40 | |
| 19 | | 0.40 |
| 20 | | 0.40 |
| 21 | | 0.40 |
| 22 | | 0.40 |
| 23 | | 0.40 |
| 24 | | 0.40 |
| 25 | | 0.40 |
| 26 | | 0.40 |
| 27 | | 0.40 |
| 28 | | 0.40 |
| 29 | | 0.40 |
| 30 | | 0.40 |

Nota: Como podemos observar en el cuadro se procedió a establecer la validez ítem test, utilizando la fórmula de Pearson, el cual nos arrojó resultados entre 0.34 y 0.40 la cual nos indica que los 30 ítems son validos

3.4 CONFIABILIDAD METODO DE MITADES PARTIDAS

Así en la tabla 9 se ha procedido a establecer la confiabilidad utilizando la fórmula de Pearson el cual nos arroja una confiabilidad mayor a 0.91 en la cual nos indica que los ítems son válidos, así mismo se ha procedido a establecer la confiabilidad utilizando la fórmula de Spearman la cual nos arroja una confiabilidad de 2.13, en la cual nos indica la valides de nuestro ítem.

Tabla 9

confiabilidad método mitades partidas.

| | |
|----------|------|
| PERSON | 0,91 |
| SPEARMAN | 2,13 |

3.5 ALFA DE CRONBACH.

La confiabilidad de la Escala habilidades blandas en personal administrativo en la Ugel Ayabaca, evaluada a través del método alfa de cronbach en una muestra de 400 colaboradores, muestran niveles elevados de confiabilidad. A partir de estos índices se puede como se presenta en la tabla 10.

Tabla 10

Análisis de alfa de Cronbach en la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la Ugel Ayabaca 2017

| Estadísticas de total de elemento | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------|-----------|-------------|--------------|-------------|------------------------|-----------|----|
| | Media | de | | Varianza de | escala si el | | Alfa de Cronbach si el | | |
| | elemento | se | elemento | se | ha | Correlación | total | elemento | se |
| | se | ha | suprimido | suprimido | suprimido | de | elementos | suprimido | ha |
| | ha suprimido | suprimido | suprimido | suprimido | suprimido | de | corregida | suprimido | ha |
| VAR00001 | 98.7764 | 71.358 | | | | 0.265 | | 0.846 | |
| VAR00002 | 98.5804 | 71.201 | | | | 0.379 | | 0.843 | |
| VAR00003 | 98.7035 | 70.909 | | | | 0.327 | | 0.844 | |
| VAR00004 | 98.5427 | 71.407 | | | | 0.346 | | 0.844 | |
| VAR00005 | 98.5804 | 69.952 | | | | 0.393 | | 0.842 | |
| VAR00006 | 100.2462 | 75.576 | | | | -0.105 | | 0.861 | |
| VAR00007 | 98.8090 | 71.424 | | | | 0.219 | | 0.848 | |

| | | | | |
|----------|---------|--------|-------|-------|
| VAR00008 | 98.7286 | 70.128 | 0.437 | 0.841 |
| VAR00009 | 98.6407 | 70.241 | 0.460 | 0.841 |
| VAR00010 | 99.0226 | 69.438 | 0.406 | 0.842 |
| VAR00011 | 98.5176 | 71.394 | 0.351 | 0.844 |
| VAR00012 | 99.0151 | 69.970 | 0.384 | 0.843 |
| VAR00013 | 99.0352 | 70.382 | 0.354 | 0.843 |
| VAR00014 | 98.5854 | 69.614 | 0.445 | 0.841 |
| VAR00015 | 98.4548 | 71.231 | 0.424 | 0.842 |
| VAR00016 | 98.6332 | 68.611 | 0.504 | 0.839 |
| VAR00017 | 99.1080 | 71.235 | 0.199 | 0.850 |
| VAR00018 | 98.8015 | 69.802 | 0.413 | 0.842 |
| VAR00019 | 98.6633 | 69.428 | 0.415 | 0.842 |
| VAR00020 | 98.7060 | 68.687 | 0.535 | 0.838 |
| VAR00021 | 98.9121 | 66.151 | 0.627 | 0.834 |
| VAR00022 | 99.2085 | 69.909 | 0.340 | 0.844 |
| VAR00023 | 99.3794 | 71.717 | 0.136 | 0.853 |
| VAR00024 | 98.4573 | 70.511 | 0.498 | 0.841 |
| VAR00025 | 98.5553 | 70.001 | 0.490 | 0.840 |
| VAR00026 | 98.8317 | 69.098 | 0.461 | 0.840 |
| VAR00027 | 98.8945 | 70.407 | 0.342 | 0.844 |
| VAR00028 | 98.9698 | 67.641 | 0.468 | 0.840 |
| VAR00029 | 98.6583 | 69.702 | 0.513 | 0.840 |
| VAR00030 | 98.7588 | 69.206 | 0.435 | 0.841 |

3.6 NORMAS PERCENTILES

Para el Cuestionario de habilidades blandas, se elaboraron normas en percentiles en base una muestra constituida por 400 trabajadores de la UGEL Ayabaca. La Tabla 11, muestra la conversión de las puntuaciones directas en puntuaciones estandarizadas en percentiles para los colaboradores de dicha institución; en la tabla se presentan algunas estadísticas donde se evidencia que los puntajes oscilan entre 0 hasta el 100.

Tabla 11

Normas percentilares en la escala de habilidades blandas

| PD | F | FA | FCPM | %FCPM | RP |
|-----------|----------|-----------|-------------|--------------|-----------|
| 118-120 | 0 | 400 | 400.00 | 100 | 100 |
| 115-117 | 24 | 400 | 412.00 | 103 | 103 |
| 112-114 | 33 | 376 | 392.50 | 98.125 | 98 |
| 109-111 | 46 | 343 | 366.00 | 91.5 | 92 |
| 106-108 | 55 | 297 | 324.50 | 81.125 | 81 |
| 103-105 | 64 | 242 | 274.00 | 68.5 | 69 |
| 100-102 | 34 | 178 | 195.00 | 48.75 | 49 |
| 97-99 | 44 | 144 | 166.00 | 41.5 | 42 |
| 94-96 | 27 | 100 | 113.50 | 28.375 | 28 |
| 91-93 | 33 | 73 | 89.50 | 22.375 | 22 |
| 88-90 | 13 | 40 | 46.50 | 11.625 | 12 |
| 85-87 | 13 | 27 | 33.50 | 8.375 | 8.4 |
| 82-84 | 8 | 14 | 18.00 | 4.5 | 4.5 |
| 79-81 | 2 | 6 | 7.00 | 1.75 | 1.8 |
| 76-78 | 4 | 4 | 6.00 | 1.5 | 1.5 |

| | | | | | |
|-------|---|---|------|---|---|
| 73-75 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 70-72 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 67-69 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 64-66 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 61-63 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 58-60 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 55-57 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 52-54 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 49-51 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 46-48 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 43-45 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 40-42 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 37-39 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 34-36 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 31-33 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 28-30 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 25-27 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 22-24 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 19-21 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 16-18 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 13-15 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 10-12 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 7-9 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 4-6 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 0-3 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |

PD: Puntaje directo.

F : Frecuencia.

FA : Frecuencia acumulada.

FCDM : Frecuencia Acumulada punto medio.

RP : Rango Percentilar

3.7 BAREMOS

En el proceso de baremación se utilizó la normalización o tipificación, mediante la cual las puntuaciones directas o brutas son transformadas a puntuaciones estándar o escalares que permiten interpretaciones uniformes. El tipo de puntuación que se ha alcanzado corresponde a los Rangos Percentiles llamados también centiles, permitiendo en general una mejor interpretación de los resultados.

“Los baremos consisten en asignar a cada posible puntuación directa un valor numérico (en una determinada escala) que informa sobre la posición que ocupa la puntuación directa en relación con los que obtienen las personas que integran el grupo normativo donde se bareman las pruebas” (Abad, Garrido, Olea y Ponsoda, 2006).

Según la tabla obtenida encontramos que en la escala de habilidades blandas, la categoría baja se encuentra entre los puntajes de 0 – 96 Bajo, de 97 – 102 Medio y de 103 – 120. Alto.

Tabla 11 baremos

Baremos en la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la escala de habilidades blandas.

| PD | F | FA | FCPM | %FCPM | RP | CATEGORIA |
|---------|----|-----|--------|--------|-----|-----------|
| 118-120 | 0 | 400 | 400.00 | 100 | 100 | ALTO |
| 115-117 | 24 | 400 | 412.00 | 103 | 103 | |
| 112-114 | 33 | 376 | 392.50 | 98.125 | 98 | |
| 109-111 | 46 | 343 | 366.00 | 91.5 | 92 | |
| 106-108 | 55 | 297 | 324.50 | 81.125 | 81 | |
| 103-105 | 64 | 242 | 274.00 | 68.5 | 69 | |
| 100-102 | 34 | 178 | 195.00 | 48.75 | 49 | MEDIO |
| 97-99 | 44 | 144 | 166.00 | 41.5 | 42 | |
| 94-96 | 27 | 100 | 113.50 | 28.375 | 28 | BAJO |
| 91-93 | 33 | 73 | 89.50 | 22.375 | 22 | |
| 88-90 | 13 | 40 | 46.50 | 11.625 | 12 | |
| 85-87 | 13 | 27 | 33.50 | 8.375 | 8.4 | |
| 82-84 | 8 | 14 | 18.00 | 4.5 | 4.5 | |
| 79-81 | 2 | 6 | 7.00 | 1.75 | 1.8 | |
| 76-78 | 4 | 4 | 6.00 | 1.5 | 1.5 | |
| 73-75 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 | |
| 70-72 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 | |
| 67-69 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 | |
| 64-66 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 | |
| 61-63 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 | |
| 58-60 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 | |

| | | | | | |
|-------|---|---|------|---|---|
| 55-57 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 52-54 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 49-51 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 46-48 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 43-45 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 40-42 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 37-39 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 34-36 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 31-33 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 28-30 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 25-27 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 22-24 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 19-21 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 16-18 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 13-15 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 10-12 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 7-9 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 4-6 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 0-3 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |

PD : Puntaje directo.

F : Frecuencia.

FA : Frecuencia acumulada.

FCDM : Frecuencia Acumulada punto medio.

RP : Rango Percentilar.

CATEGORIA.

Donde:

| Puntuación | | |
|------------|-----------|-------|
| General | Categoría | Nivel |
| 0 – 96 | Bajo | I |
| 97 – 102 | Medio | II |
| 103 – 120 | Alto | III |

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se denominó: Propiedades Psicométricas en la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la Ugel Ayabaca. Estas habilidades interpersonales se adquieren principalmente a través del entrenamiento y la práctica. Aspectos como el liderazgo, la capacidad para comunicarse individual y grupalmente, así como ser capaz de desenvolverse en contextos de incertidumbre o complejidad. Estas habilidades pueden ser consideradas elementales a la hora de evaluar al personal de las empresas. Resultan fundamentales para la vida diaria y suelen ser difíciles de observar, cuantificar o medir. Asociadas más directamente con el conocimiento tácito. (Cobo y Moravec, 2011, prr 4).

Por otra parte, el objetivo general del estudio fue determinar las propiedades psicométricas de una escala habilidades blandas en personal administrativo de la Ugel Ayabaca.

Al respecto, el primer objetivo específico fue determinar la validez de contenido por el método de criterio de jueces que avalan el uso de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la Ugel Ayabaca.

El análisis de validez de contenido (*Tabla 1*) se realizó a través de la V de Aiken, el cual es un parámetro usado para determinar la validez de contenido mediante el grado de acuerdo entre ellos (Aiken, 2003), así mismo este tipo de validación debe obtenerse a

través de 5 a 10 jueces para proceder a realizar el procedimiento. Guilford (1954). En ese contexto se hallaron índices igual a 1. De esta manera el coeficiente empleado indicó que los ítems valorados por los jueces son aceptables. Así mismo al conocer el índice de acuerdo (IA), este emitió valores iguales a 1.00 ($p < .05$), de esta manera se afirma que los términos empleados en dicho instrumento según los componentes de V de Aiken, como Coherencia (lógica), Claridad (semántica y sintaxis) y Relevancia (concordancia entre seis jueces al 100%) demostraron ser válidos para la población de estudio. Estos resultados son corroborados por Guilford (1954) el cual indicó que los índices de acuerdo (IA) validos toman valores mayores e iguales a 0.80.

Respecto al segundo objetivo específico el cual fue determinar la validez de constructo a través del método de Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de habilidades blandas. (EHB) nos indica que en el caso del análisis factorial exploratorio, no se sabe o no se tiene información certera sobre el número de factores existentes preliminarmente a diferencia del análisis factorial confirmatorio (Macía, 2010).

Antes de ejecutarse el análisis factorial, se empleó la prueba de adecuación muestral (*Tabla 6*) KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) obteniendo un valor $KMO = ,767$, siendo un valor mayor a 0,50, en tanto, la prueba de esfericidad de Bartlett ($,000$) fue altamente significativa y de esta manera es factible el análisis factorial.

Seguidamente, se aplicó el Método de Componentes Principales, el Gráfico de

Sedimentación y el Método de Rotación Varimax. Donde en un primer análisis factorial se obtuvieron (*Tabla 7*) 9 componentes principales con autovalores mayores a 1, a un 62.11% de varianza total acumulada. (*Tabla 8*)

Después de realizar la rotación de los componentes, se procedió a ubicar a aquellos que obtuvieron puntajes mayores, en el componente que les correspondía. asumiendo que dichos ítems pertenecían a tales factores. Se consideran

porcentajes de varianza

explicada adecuados sobre un 30%. Macía (2010, p.280). Káiser así mismo indico que se tomarán en cuenta todos los factores extraídos que posean autovalores mayores a 1

(Llore-Segura et. al, 2014).

De esta manera (*Tabla 8*) el componente 1 contiene 6 ítems; el componente 2 está conformado de 7 ítems; el componente 3 está conformado de 5 ítems; el componente 4 está conformado de 2 ítems; el componente 5 está conformado de 2 ítems; el componente 6 conformado por 2 ítems; el componente 7 conformado por 2 ítems; el componente 8

conformado por 2 ítems; y finalmente el componente 9 conformado por 2 ítems. Así mismo, para que un ítem se pueda considerar con una carga factorial relevante sobre un factor se utilizan varios criterios, pero se aconseja exigir un mínimo de 0.30 según

(Kerlinger y Lee 2002). En esa línea los valores de las cargas factoriales fueron entre 1,25 a .8,1. El análisis de la rotación varimax generó una nueva distribución de algunos ítems planteados de forma preliminar al análisis factorial.

De esta forma se determinan el respaldo de nueve componentes que posee el instrumento, así como la validez de constructo dada por el análisis, rotación y cargas factoriales superiores a ,30.

En cuanto a la confiabilidad de un instrumento, Anastasi y Urbina (1998) citados por (Peña y Cañoto, 2006) señalan que la confiabilidad, se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por la misma persona en la misma prueba, pero en momentos diferentes. (p.226). Para efectos de nuestro estudio se trabajó a través del método de consistencia interna alfa de cronbach.

El tercer objetivo de estudio fue determinar la validez de constructo por el método de correlación ítem - test de la Escala de Habilidades blandas –EHB.

la validez de constructo debe expresar el modelo teórico empírico que subyace a la variable de interés.Hernández (2014) La validez de constructo se analizó a través

del

coeficiente de correlación producto momento de Pearson y el Análisis Factorial

Exploratorio

Se tiene en consideración que como criterio principal de que cada valor obtenido supere el valor sugerido mínimo aceptable de .20 (Kline, 1982; citado por Tapia y Luna,

2010), los coeficientes obtenidos, a nivel de la escala general fluctuaron entre 0,34**

0,40** (*Tabla 5*) donde se demostraron correlaciones positivas y altamente significativas con el puntaje total. Estos resultados muestran un dominio de relaciones directas y positivas, de grado considerable y significativo ($p < .001$) determinando con ello el conveniente nivel de validez del instrumento, respaldando de esta forma su estructura teórica.

El cuarto objetivo fue establecer la confiabilidad por consistencia interna a través del método de dos mitades partidas. Donde la fiabilidad (*Tabla 9*) de la parte 1 ($\alpha = 0,91$) y la segunda parte ($\alpha = 2,13$) fue muy buena. De esta forma, se determina de forma aceptable la consistencia interna del instrumento tanto a nivel individual como comparativo, dado por coeficientes aceptables.

El quinto objetivo específico fue establecer la confiabilidad por consistencia interna a través del método de alfa de cronbach de la Escala habilidades blandas (EHB). Las evidencias de la confiabilidad (*Tabla 10*) de la Escala de Habilidades Blandas fue muy buena ($\alpha = .84$) De esta manera se determina claramente la consistencia interna del instrumento poseyendo aceptables coeficientes de fiabilidad y apoyada de forma similar por otros estudios.

El sexto objetivo fue elaborar las normas percentiles de la Escala de habilidades Blandas; en base una muestra constituida por 400 trabajadores de la UGEL Ayabaca. La *Tabla 10*, muestra la conversión de las puntuaciones directas en puntuaciones

estandarizadas en percentiles para los colaboradores de dicha institución; en la tabla se

presentan algunas estadísticas donde se evidencia que los puntajes oscilan entre 0 hasta el 100.

El séptimo objetivo fue determinar los baremos en la escala de habilidades blandas. En el proceso de baremación se utilizó la normalización o tipificación, mediante la cual las puntuaciones directas o brutas son transformadas a puntuaciones estándar o escalares que permiten interpretaciones uniformes. El tipo de puntuación que se ha alcanzado corresponde a los Rangos Percentiles llamados también centiles, permitiendo en general una mejor interpretación de los resultados.

Los baremos consisten en asignar a cada posible puntuación directa un valor numérico (en una determinada escala) que informa sobre la posición que ocupa la puntuación directa en relación con los que obtienen las personas que integran el grupo normativo donde se bareman las pruebas. (Abad, Garrido, Olea y Ponsoda, 2006).

Según la tabla obtenida encontramos que, en la escala de habilidades blandas, la categoría baja se encuentra entre los puntajes de 0 – 96 , de 97 – 102 ubica la categoría medio y de 103 – 120. En categoría Alto.

En esa línea los baremos consisten en asignar a cada posible puntuación directa un valor numérico (en una determinada escala) que informa sobre la posición que ocupa la puntuación directa (y por tanto la persona que la obtiene) en relación con los que obtienen las personas que integran el grupo normativo donde se bareman las pruebas. (Abad, Garrido, Olea; 2006, p.119). En ese contexto se elaboraron baremos generales) y Tablas Interpretativas para la Escala de Habilidades Blandas - EHB, en proactividad, trabajo bajo presión, responsabilidad social y personal, trabajo en equipo y comunicación. Finalmente, todos los análisis han permitido asegurar que la Escala de habilidades blandas - EHB, posee adecuadas propiedades psicométricas que permiten hacer del instrumento un

medio para la evaluación del constructo en referencia.

V. CONCLUSIONES

La escala de habilidades blandas posee validez de contenido obtenido a través del criterio de jueces, los cuales aprobaron por unanimidad la totalidad de los ítems.

Se ha logrado determinar la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, obteniendo un KMO de 0.767 y una prueba de esfericidad de Barlett de .000,

los cuales determinan datos y resultados válidos, así como también se encontró 9

componentes que representan el 62% de varianza total explicada, con cargas factoriales superiores a 40.

La Validez de cada uno de los ítems mediante el método ítem – test, obteniendo índices superiores a 0,20, y correlaciones altamente positivas, fluctuando entre 0,34**0,40*, esto quiere decir que tanto el puntaje de cada ítem como el de los factores tuvieron índices de correlaciones significativas y de esta manera se estaría respaldando su estructura teórica.

Se analizó la confiabilidad de la escala de Habilidades Blandas a través del método mitades partidas obteniendo un puntaje altamente significativo de .91, donde los resultados fueron muy buenos, logrando consistencia en sus puntuaciones y por lo tanto alta confiabilidad.

Se analizó la confiabilidad de la escala de Habilidades Blandas a través del alfa de cronbach obteniendo .841, este resultado indica que la escala de habilidades blandas tiene consistencia es elevada y por tanto se asume que los ítems miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados.

Se establecieron percentiles generales para la escala de habilidades blandas de manera satisfactoria para toda la escala y sus componentes.

Se establecieron baremos generales de la escala de habilidades blandas de manera satisfactoria para toda la escala y sus componentes.

VI. RECOMENDACIONES.

Comparar los resultados con otras poblaciones a fin de generalizar y confirmar nuestros resultados de estudio.

Realizar un estudio en donde se pueda aplicar el análisis factorial y análisis confirmatorio a fin de determinar los cinco factores determinados en nuestro estudio, corroborando la estructura estudiada.

Llevar a cabo estudios ampliando la muestra, obteniendo mayores evidencias de los cinco factores al relacionarlas con otros tipos de validez y confiabilidad a fin de conocer el comportamiento de la prueba con otros instrumentos que evalúen variable misma.

Se recomienda hacer la difusión de la escala, por su fácil aplicación, la conveniente en un valioso instrumento para que la comunidad científica realice programas de intervención con la finalidad de potenciar y practicar las habilidades blandas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Abanto Velez, (2015).resumen normas APA sexta edición (2015). recuperado de:

<https://superateonline.jimdo.com/material-de-consulta/pautas-para-elaborar-un-trabajo-de-investigaci%C3%B3n/normas-apa/>

Abanto velez, (2015). Definición y tipos de validez y confiabilidad (2015), recuperado de:

<https://superateonline.jimdo.com/material-de-consulta/pautas-para-elaborar-un-trabajo-de-investigaci%C3%B3n/validez-y-confiabilidad/>

Blog, empresa Praxis Consultores Ltda,(2007), psicología laboral – trabajo bajo presión, recuperado de: <http://praxischile.blogspot.pe/2007/09/trabajo-bajo-presin.html>

Blog, tecomunicaciondesign (2015), conceptos de comunicación, recuperado de: <http://tecomunicaciondesign.blogspot.pe/>

Carrascosa,L (2012), estudio de la proactividad medioambiental en

las empresas industriales de la comunidad valenciana: identificación de patrones de comportamiento. Recuperado de:

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17028/tesisUPV3921.pdf?sequence=1>

CONFIEP PERU, La importancia de las habilidades blandas en las empresas (2013)

recuperado de:

<https://connectamericas.com/es/content/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-las-empresas>

Cobo, C. (2009). Strategies to promote the development of e-competences in the next generation of professionals: European and International trends. *SKOPE Issues Paper Series*. Retrieved from

http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1904871

Ernesto Yturralde Tagle (sf) gestión por competencias, recuperado de:

<http://www.habilidadesblandas.com/>

Emaze amazing presentations, habilidades blandas recuperado de:

<https://www.emaze.com/@ATTTRFTW/habilidades>.

Editorial pobreza Genero y Generaciones, Desconectados, Habilidades, educacion y

empleo en America Latina. Washinton:banco Interamericano de Desarrollo (BID), recuperado de:

http://www.redetis.iipe.unesco.org/publicaciones/desconectados-habilidades-educacion-y-empleo-en-america-latina-washington-banco-interamericano-de-desarrollo-bid/#.Wjn1TN_iBIU

Hazelwood, J, Sof Skills Hard Succes. Work Trends (2014) recuperado de:

http://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art.9_print_v2n1jint006-15_v3.0_0.pdf.

Habilidades no cognitivas y bienestar. Universidad de Murcia, Recuperado de:

<http://habilidadesnocognitivas.com/>

José Antonio Cardenas Marroquin, (2007), ética en las organizaciones, primera edición

por mcgraw-hill/interamericana editores, S.A de C.V, recuperado de:

http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143_u7.pdf

Revista DELOITTE (s.f) La Importancia de las Habilidades Blandas en la Gestión de Proyectos recuperado de:

<https://www2.deloitte.com/cl/es/pages/operations/articles/habilidades-blandas-gestion-proyectos.html>

Revista Pide.wordpress(2011), trabajo en equipo, recuperado de:

<https://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/>.

Revista ladosalvaje.wordpress(s.f), responsabilidad social y personal, recuperado de:

<https://ladosalvaje.wordpress.com/datos-de-interes/primera-edicion/responsabilidad-social-y-personal/> Uni>ersia Argentina (2016),

Las habilidades laborales más importantes para el futuro, según 5

líderes mundiales, recuperado de:

[http://noticias.universia.com.ar/practicas-
empleo/noticia/2016/10/27/1144917/habilidades-importantes-futuro-
laboral-segun-5-lideres-mundiales.html](http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/10/27/1144917/habilidades-importantes-futuro-laboral-segun-5-lideres-mundiales.html).

Sociedad knowmad, Habilidades y competencias para trabajadores knowmáticos por Cristóbal Cobo.

<https://educationfutures.com/sociedadknowmad/contenido/habilidades-competencias-trabajadores-knowmáticos/>.

Uni>ersia Argentina (2016), 10 habilidades que necesitarás para trabajar en 2020,

recuperado de:

[http://noticias.universia.com.ar/practicas-
empleo/noticia/2016/04/08/1138070/10-habilidades-necesitaras-
trabajar-2020.html](http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/04/08/1138070/10-habilidades-necesitaras-trabajar-2020.html).

Universidad Peruana del Norte, (2013) 8 causas del fracaso empresarial, recuperado de:

<http://noticias.universia.edu.pe/en-portada/noticia/2013/05/22/1024960/8-causas-fracaso-empresarial.html>.

Universidad EAFIT (s.f), trabajo bajo presión pdf, recuperado de:

<http://www.eafit.edu.co/practicas/estudiantes-prepractica/Documents/Trabajo%20bajo%20presion.pdf>.

Escala de

Habilidades Blandas (EHB)

© PROACTIVIDAD

© TRABAJO EN EQUIPO

© TRABAJO BAJO PRESIÓN

© COMUNICACION

© RESPONSABILIDAD SOCIAL PERSONAL



ANA FIORELLA
MOROCHO VILLAVICENCIO

Anexos

Anexo 1

Anexo 1: Ficha técnica

- **Nombre de la prueba:** Escala de habilidades blandas en personal administrativo (EHB)
- **Autores:** Morocho Villavicencio Ana Fiorella
- **Procedencia:** Piura- Perú.
- **Año de Publicación:** 2017
- **Ámbito de aplicación:** colaboradores
- **Propósito:** Medir los involucrados en el desarrollo, efectivo de la Escala de Habilidades Blandas en personal administrativo.
- **Forma de aplicación:** Individual o Colectiva
- **Tiempo de aplicación:** No tiene tiempo límite. Generalmente se requiere de un promedio de 10 a 15 minutos para la aplicación de la escala.
- **Tipos de normas que ofrece:** Baremos y Percentiles.

Anexo 2

ESCALA DE HABILIDADES BLANDAS (HB)



Nombre: _____
 Cargo: _____
 institución: _____

edad: _____
 sexo: _____
 fecha: _____



| | | nunca | A veces | Casi siempre | siempre |
|----|--|-------|---------|--------------|---------|
| 1 | Asumo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan. | | | | |
| 2 | Busco continuamente nuevas oportunidades para lograr mis objetivos. | | | | |
| 3 | Motivo a mis compañeros a fin de lograr que se cumplan los objetivos. | | | | |
| 4 | Termino el trabajo aunque sea difícil | | | | |
| 5 | Soy perseverante en el trabajo que se me encarga | | | | |
| 6 | Suelo descontrolarme emocionalmente en el trabajo | | | | |
| 7 | Disfruto siendo parte de un grupo. | | | | |
| 8 | Estoy siempre dispuesto a trabajar con los demás aunque no siempre tengamos las mismas opiniones. | | | | |
| 9 | Constantemente tengo una buena actitud | | | | |
| 10 | Controlo situaciones de estrés en el trabajo | | | | |
| 11 | Soy una persona que respeta las opiniones de los demás | | | | |
| 12 | Si algo sale mal busco una solución y evito enojarme | | | | |
| 13 | soluciono dificultades inesperadas de manera muy efectiva | | | | |
| 14 | Conozco la misión y visión de la organización en la cual trabajo. | | | | |
| 15 | Me siento orgulloso de trabajar en la organización en la cual trabajo. | | | | |
| 16 | Cuando me equivoco asumo responsabilidad y no culpo a nadie mas | | | | |
| 17 | Promuevo y apoyo acciones de voluntariado social entre mis compañeros de trabajo | | | | |
| 18 | Desarrollo acciones que favorecen el respeto, la promoción y la educación en la empresa donde trabajo. | | | | |
| 19 | Considero que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto | | | | |
| 20 | Es importante para mí motivar a mis compañeros a realizar un buen trabajo. | | | | |
| 21 | Expreso mis opiniones de manera que no afecto a nadie. | | | | |
| 22 | Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mio | | | | |
| 23 | Sólo se puede estar seguro de que algo está bien hecho si lo hace uno mismo | | | | |
| 24 | Estoy comprometido con el desarrollo de la organización | | | | |
| 25 | Estoy siempre atento y dispuesto a apoyar en lo que pueda | | | | |
| 26 | Cuando hablo, lo hago oportunamente y me expreso de forma correcta | | | | |
| 27 | me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas | | | | |
| 28 | Expreso de manera correcta lo que necesito | | | | |
| 29 | siempre estoy atento ante una comunicación | | | | |

| | | | | | |
|----|-------------------------------------|--|--|--|--|
| 30 | Sé cuándo es mejor guardar silencio | | | | |
|----|-------------------------------------|--|--|--|--|