



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red
25 Ugel 01 San Juan de Miraflores - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Bach. Yolanda Clara Vargas Pacherras (ORCID: 0000-0001-5337-2690)

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme la vida, a mi madre, mi esposo e hijos que con su paciencia, comprensión y amor siempre me apoyan incondicionalmente siendo mi motivación para progresar y darles lo mejor.

Agradecimientos

A la Universidad Cesar Vallejo por brindar una oportunidad al docente peruano de seguir desarrollándose profesionalmente.

Agradezco el apoyo incondicional de mi asesor Dr. Carlos Sixto Vega Vilca por haberme brindado su paciencia, conocimientos y consejos.

Gracias a Dios por este nuevo logro, gracias a todos mis seres queridos, pinkiys, amigos y toda persona que estuvo inmersa ayudándome en la realización de esta tesis.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **VARGAS PACHERRES YOLANDA CLARA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

HABILIDADES BLANDAS Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA RED 25 UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2019

Fecha: 23 de enero de 2020

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández Firma:

SECRETARIO: Dr. Lip Licham, Cruz Antonio Firma:

VOCAL: Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por Unanimitad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
..... *APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

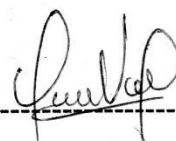
Declaratoria de autenticidad

Yo Yolanda Clara Vargas Pacherres con DNI N° 40633886, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2019, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de enero del 2020.

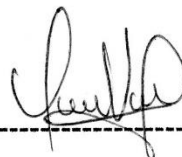


DNI N° 40633886

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante Ustedes la tesis titulada Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2019, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación.



DNI N° 40633886

Índice

	Pag.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización	14
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	18
III. Resultados	19
IV. Discusión	24
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
Referencias	31
Anexos	36
Anexo 1: Matriz de consistencia	36
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	40
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	44
Anexo 4: Constancia de haber aplicado el instrumento	60
Anexo 5: Operalización de las variables: Habilidades blandas y relaciones interpersonales	63

	Pag.
Anexo 6: Prueba de Normalidad	65
Anexo 7: Cuadro de valores	66
Anexo 8: Correlacion variables Habilidades blandas y relaciones interpersonales	67
Anexo 9: Correlaciones de hipotesis específicas	68
Anexo 10: Base de datos de las variables	69

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable habilidades blandas.	63
Tabla 2. Operacionalización de la variable relaciones interpersonales	64
Tabla 3. Distribución de docentes de la red25 ugel01	15
Tabla 4. Nombre de los jueces evaluadores de los instrumentos	17
Tabla 5. Prueba de confiabilidad de las variables	17
Tabla 6. Niveles de la variable habilidades blandas y sus dimensiones	19
Tabla 7. Niveles de la variable relaciones interpersonales y sus dimensiones	20
Tabla 8. Constrastación de la hipotesis general y especificas	21
Tabla 9. Cuadro de valores	66
Tabla 10. Correlación variables Habilidades Blandas y relaciones Interpersonales	67
Tabla 11. Correlación de la variable relaciones interpersonales y comunicación	68
Tabla 12. Correlación de la variable relaciones interpersonales y la inteligencia emocional	68
Tabla 13: Correlación de la variable relaciones interpersonales y el trabajo en equipo	68

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la variable habilidades blandas	19
Figura 2 Nivel de la variable relaciones interpersonales	20

Resumen

La meta de la investigación fue determinar la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores. El enfoque fue el cuantitativo de tipo básico, de diseño y nivel correlacional. La población fue de 93 maestros, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios: uno de habilidades blandas y otro sobre relaciones interpersonales de la autora Tapia (2018) y los autores Acosta & Trigos (2018) ambos cuestionarios fueron adaptados por la investigadora. Los resultados fueron que las habilidades blandas se relacionan de forma directa ($Rho=0.405$) y significativamente ($p= 0,00$) con las relaciones interpersonales de los docentes de la red 25 Ugel01 San Juan de Miraflores, 2019, por ello, se aceptó la hipótesis alterna por ser de mediana relación y positiva.

Palabras clave: habilidades blandas, relaciones interpersonales, inteligencia emocional, comunicación, docentes.

Abstract

The goal of the research was to determine the relationship between soft skills and interpersonal relationships in teachers of the I.E. network 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores. The focus was the quantitative basic type, design and correlational level. The population was 93 teachers, to whom two questionnaires were applied: one of soft skills and another about interpersonal relationships of the autor Tapia (2018) and the authors Acosta & Trigoso (2019) both questionnaires were adapted by the researcher. The results were that soft skills are directly related ($Rho=0.405$) and significantly ($p=0.00$) with the interpersonal relationships of teachers in the network 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2019, therefore, it was accepted the hypothesis alternates because it is of médium and positive relationship.

Keywords: skills, soft skills, interpersonal relationships, emotional intelligence, communication, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En educación, es preciso formular una nueva visión sobre lo que significa las habilidades blandas y su influencia en las relaciones interpersonales, debido que, diversas instituciones educativas poseen una serie de características determinado a su imagen y virtuosas relaciones dentro de la comunidad educativa, deseando maximizar las habilidades blandas para desempeñarse eficientemente en cualquier ámbito sea personal, social o laboral.

A nivel mundial, debido a la limitada importancia que se da a las habilidades blandas en diversos países como en las instituciones educativas de Ecuador, donde a través del estudio que realizaron, tienen ahora presente que deben desarrollar diversos aspectos para mejorar las habilidades blandas como es valorar los 4 pilares de la educación, el saber ser, el saber hacer, el saber convivir y el saber ser. Manifiesta Ortega (2017) que se debe incluir un aprendizaje personalizado logrando su ocurrencia en el incremento de habilidades blandas de forma consciente y organizada.

En la actualidad, en el Perú, la percepción que se tiene de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en un determinado colegio, es fundamental, por lo que tenemos conocimiento que es muy importante mantener una fluida comunicación entre los docentes de las escuelas; esto se debe, a que es un eje fundamental para que los docentes tengan buenas relaciones interpersonales laborando en un clima de cordialidad. Lastimosamente en algunas instituciones consideran poco importantes las habilidades blandas y las relaciones interpersonales, no siendo capaces de integrarse, hay falta de comunicación, desmotivación, escaso involucramiento en su labor trayendo como consecuencia malestar y desintegración entre los demás docentes. Exponen Carrasco, Benites, Arboleda y del Pilar (2019) Las habilidades blandas optimizan y refuerzan el trabajo en equipo, la comunicación y empatía. Por lo tanto, si los docentes potencializan sus habilidades blandas incrementa las buenas relaciones interpersonales. Así mismo, aduce Sánchez (2018). Que las habilidades blandas valoran la forma de relacionarnos con las personas que nos rodean. Por lo expuesto, el trabajo se ejecuta con la finalidad de conocer la relación que existe entre las habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL01 San Juan de Miraflores, debido a que se observa la carencia de habilidades blandas entre algunos miembros de la comunidad educativa, notándose entre los docentes poca comunicación asertiva, falta de motivación,

ocasionando un clima desfavorable ante la falta de identificación y trabajo en equipo entre los demás docentes, siendo hoy en día un eje fundamental las habilidades blandas y relaciones interpersonales porque gracias a ellas conlleva a una convivencia pacífica, siendo los más beneficiados toda la comunidad educativa de punta negra.

El presente trabajo tiene como referencia en un contexto internacional: Según Ortega, Febles y Estrada (2016). Donde exponen el objetivo de su artículo, los componentes y principios básicos de una estrategia que colabora a la formación de competencias blandas en los primeros grados de la educación básica, la metodología que trabajó fue cuantitativos y cualitativos en la investigación aplicándolo en el colegio Panamericano de Guayaquil en Ecuador. La conclusión obtenida de los autores fue que se debe de emplear una táctica innovadora que incluya acciones concretas para la instrucción de capacidades transversales en los escolares de primaria, y ello implica evidentemente la unión de la educación informal y la clara generalización de las competencias blandas; por otro lado, Mendoza (2018) estableció como propósito determinar la utilización de las técnicas tecnológicos del conocimiento de las habilidades blandas; se usó el método cuantitativo, diseño correlacional, la muestra fue de 80 alumnos de secundaria empleó una hoja de cotejo pudo concluir que el uso de los recursos tecnológicos maximizan el aprendizaje de las habilidades en un 80%; asimismo tenemos a Ramírez (2019), tuvo como propósito mostrar cómo se encuentra actualmente el problema de las dañinas relaciones interpersonales en el ámbito laboral y su enlace con el gozo y el ámbito profesional, la finalidad fue aplicar las estrategias para mejorar las relaciones interpersonales dentro de la empresa, se utilizó una metodología cualitativa, la conclusión que obtuvo fue que si es efectivo aplicar sesiones de intervención para mejorar las relaciones interpersonales. Alega igual Ruiz (2019) la investigación analiza evolución que ha tenido las habilidades no cognitivas en Colombia, La metodología es el análisis documental, corte cualitativo. La conclusión evidenció que hay que implementar en los colegios estrategias para maximizar las habilidades no cognitivas, llamadas también habilidades sociales, habilidades blandas, habilidades del siglo veintiuno, entre otras, al realizarlo se obtendría un óptimo resultado. A la vez tenemos a Sánchez, Lezcano, Guevara, Morales y Valdés (2018) el estudio tuvo como finalidad validar la relación de los talentos educativos y habilidades blandas en una universidad de Chile la cual empleo una muestra de 615/724 estudiantes de pedagogía. La investigación utilizada

fue mixta, metodológica métrica el resultado obtenido fue desigualdades promedio significativas ($p < 0,05$) en 6 constructos en la cual salieron favorables a las mujeres.

En el plano nacional la investigación de Sánchez (2019), tuvo como objetivo principal proponer una estrategia de gestión participativa sustentada en la teoría de Elton Mayo, Kurk Lewin y Mary Follet y la doctrina de las conexiones humanas en las organizaciones desde el enfoque de Anabell Montoya, para mejorar las relaciones interpersonales en el nivel secundario de los profesores de la escuela “Señor de Huamantanga”, el método que empleó fue propositivo con una población conformada por 14 docentes de la I.E. “Señor de Huamantanga”, la conclusión que obtuvo fue que la estrategia metodológica logro aumentar las relaciones interpersonales y el sentido de identidad en el grupo profesional de la Institución Educativa “Señor de Huamantanga” del centro poblado de Chamaya. A la vez, encontramos la tesis de Acosta y Trigosa (2018), el objetivo principal fue determinar el dominio de la Inteligencia Emocional en las Habilidades Blandas de los trabajadores de la UGEL luya, el tipo de investigación fue cuantitativo descriptivo la población establecida por 57 trabajadores de la Institución UGEL Luya, su conclusión fue elaborar un Programa de Inteligencia Emocional el cual se puso en marcha dentro de la Institución se logró desarrollar las Habilidades Blandas y la Inteligencia Emocional de todos los colaboradores, dicho desarrollo evidenció un cambio notorio; lo cual tuvo un impacto positivo en los usuarios internos; ya que con la aplicación del pos-test se logró evidenciar que mejoró la satisfacción en los usuarios. De la misma forma se puede mencionar la tesis de Jaime (2018), el cual su objetivo fue obtener el adecuada aprovechamiento de los procesos pedagógicos en sus clases; realizando así, el staff directivo el monitoreo, acompañamiento y evaluación adecuada; solucionando de forma óptima los aprendizajes poniendo en práctica sus habilidades blandas, el método empleado fue propositivo su conclusión fue reforzar los modelos para el acompañamiento en beneficio del progreso del aprendizaje favoreciendo así capacidades pedagógicas.

Como antecedente local, versa el estudio de Tapia (2018) La meta fue establecer la asociación de las habilidades blandas y la cohabitación escolar del colegio 251, método usado hipotético deductivo, tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, el enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental transversal con una población constituida de 120 alumnos, V ciclo de educación primaria, de edades entre 10 y 11 años de la escuela N° 2051 El Progreso, Carabayllo, la conclusión a la que llego la

investigadora fue que si hay relación significativamente entre las habilidades blandas y la convivencia escolar de los colegiales.

Se ha considerado como teoría de la variable Habilidades Blandas a Dr. Beall (2016) Las habilidades blandas son conocidas también como talentos del siglo XXI o habilidades de aprendizaje profundo que incluyen comunicación, colaboración, reflexión crítica, solución de conflictos, creatividad e innovación, aprender a aprender y metacognición, herramientas para trabajar alfabetización en el conocimiento de la información y las comunicaciones (TIC); formas de vivir en el mundo, la responsabilidad cívica, incluida la conciencia y la competencia culturales. Asimismo, aduce Ortega (2016) que las habilidades blandas llamadas también no-cognitivas es la forma de relacionarse con otras personas, manejando emociones, y resolviendo problemas de forma creativa. Por lo mencionado, al hablar de habilidades blandas o ser, saber ser, se habla de inteligencia emocional pues se debe de tener un control absoluto del manejo de las emociones para convivir e interactuar con las demás personas de una forma asertiva y tolerante, buscando decir nuestra opinión, pero sin herir los sentimientos de los demás, haciéndolo de forma respetuosa.

Morocho (2016), indicó que actualmente los colaboradores de las entidades deben contar con habilidades blandas. Es vital el incremento de habilidades blandas pues con ellas facilita una interacción exitosa. Manifiestan Husted, Rodríguez y Álvarez (2018) donde citaron a (Silber y Foshay, 2009) que “Las habilidades blandas son aquellas vinculadas al trabajo que implican escasa o ninguna interrelación con dispositivos y cuya utilización en el trabajo es muy diseminada” (p. 63). Se puede acotar que cuando hablamos de habilidades blandas en nuestro centro laboral se habla sobre la interacción no solo con nuestros pares sino con nuestro entorno, la cual debe de ser amable, comunicarnos en forma efectiva; que permite de alguna manera el de conocerse y conocer al otro, para así propiciar el desarrollo personal y profesional, asegura Ortega (2017) que las habilidades blandas son un conjunto de dones, la cual admiten desempeñarse sobresalientemente en las socializaciones profesionales e individuales, por lo tanto, las habilidades blandas son aquellas peculiaridades de una persona que le posibilita interactuar con otras personas de forma eficiente, lo que habitualmente se encauza al trabajo e incluso la vida cotidiana, lo cual le permitirá la resolución de problemas, comprometerse en la labor que realiza, desempeñarse eficientemente con ética. García (2018) manifiesta que las habilidades blandas o llamadas también socioemocionales son

las que se encuentran estrechamente vinculadas con las emociones de las personas el cual les permitirá desempeñarse efectivamente en cualquier ámbito. Una dimensión que podemos extraer de las habilidades blandas es la comunicación, según Murillo (2004) es el medio de transmitir información con los demás y varía de acuerdo a la intención. A la vez manifiesta Dr. Beall (2016) que la comunicación es la forma de intercambio de ideas, opiniones donde requiere una escucha efectiva y una capacidad para comunicarse en diferentes modelos (oral, escrito, no verbal) para una variedad de propósitos, trabajando confidentemente en ambientes diversos incluyendo contextos multilingües y utilizando la tecnología de manera efectiva, por lo expuesto se puede decir que, la comunicación es la forma de cómo nos relacionamos con otros seres para intercambiar información empleando nuestras habilidades comunicativas. Declara Cornejo (2011) que hoy en día la comunicación es el efecto de estrategias, manifestaciones que han evolucionado en la sociedad. Aduce Uña (2000) que al estudiar la comunicación también se debe de clasificar según el modo de la comunicación esto puede ser según la cercanía de las personas es la comunicación próxima, siendo sus características el habla, el escucha, tocar, entre otras, lo que se requiera para poder comunicarse. Lull (2008) menciona que la expresión es la manera de cómo nos manifestamos con la humanidad. Por lo mencionado, expresar es la capacidad que tiene el ser humano para transmitir nuestros deseos, opiniones, sentimientos siendo verbal o simbólica. Otra característica es el escuchar, según argumentan Brönstrup, Godoi y Ribeiro (2007), escuchar es la percepción que se tiene con respecto a algo comprendiendo e interactuando unos con otros; esto quiere decir que escuchar es prestar atención poniendo en acción toda nuestra capacidad para darnos cuenta lo que la otra persona nos desea decir. Se necesita ser buenos comunicadores y esto conlleva hacer buenos oyentes manteniendo el interés y controlando nuestras propias emociones, pues así se evitará malas interpretaciones, teniendo en cuenta que la comunicación es primordial en nuestros días, pues a través de ella expresamos ideas, sentimientos, opiniones de forma clara con las personas que nos rodean se debe de mencionar que ésta, también se presenta a través de las telecomunicaciones, es decir a través de aparatos técnicos.

No se puede dejar de mencionar a la dimensión de inteligencia emocional Goleman (1997) menciona que es sumamente importante conocer nuestras emociones para comprender las relaciones humanas y el triunfo de los individuos en su vida. En consecuencia, las emociones es la fuerza más grande que nos mueve a realizar diversos

actos siendo conscientes de los mismos. Argumenta Goleman (2006) que la inteligencia emocional representa la movilización y manejo de emociones. Hoy en día, todos deben de controlar sus emociones para una mejor y mayor interrelación con sí mismo y los demás al usar adecuadamente las emociones nos ayudará a guiar nuestra conducta alcanzando el bienestar, regocijo, vigor y tener la competencia para lograr su estabilidad emocional es vital, pero lamentablemente otros no reconocen como viven emocionalmente ocasionando conflictos en su interior y esto se ve reflejado en su trabajo. Argumentan Pérez y Filella (2019) es auto motivarse, saber afrontar, controlar las decepciones como la ira y transformar los sentimientos negativos en positivos. En la actualidad es fundamental que todo ser humano propicie la empatía, se motive, regule su conducta y potencie sus competencias emocionales que le permitirán desenvolverse de forma óptima en la vida.

Se encuentran las siguientes características como la autoconciencia emocional, que es la habilidad de entender nuestros temperamentos; la autorregulación que es la destreza del individuo que tiene para dominar nuestros impulsos logrando así, adecuarse mejor a las diversas circunstancias de la vida cotidiana, revela García (2018) que la autorregulación va de la mano con perseverancia por ser conscientes de lo que realizamos; de igual manera sucede con la motivación siendo la aptitud de dirigir nuestras fuerzas hacia un propósito, a la vez es sumamente importante la empatía que es el atributo de encaminar y adecuar como propios los estados emocionales de otros individuos, así mismo, las habilidades sociales, siendo la forma de dar siempre la respuesta apropiada de acuerdo a la conducta personal y requerimientos comunitarios del contexto. Asimismo, otra dimensión es el trabajo en equipo, exponen Whetten, Cameron y Colectivo (2017) que es la colección de tácticas que emplean las personas para lograr sus propósitos; aducen Dieste, López y Martín (2019) que la competencia de trabajo en equipo se vincula con todas las articulaciones que se ponen en marcha cuando se implementa un quehacer, movilizandando tareas de permutas de ideas, interrelación, cooperación y coloquio, de modo conjunto, por lo tanto, es vital trabajar colaborativamente, argumenta Raceti (2015), que trabajo en equipo es la incorporación de estrategias logrando objetivos, para esto se valora el aporte y colaboración de los involucrados consiguiendo una meta en común, por lo argumentado debe de primar el involucramiento, compromiso para acceder al triunfo deseado. Rodríguez y Ruiz (2019) dicen, que el trabajo en equipo favorece el respeto, la confianza e incentiva a la integración del grupo; por concerniente, al trabajar en conjunto

fomenta y refuerza lazos afectivos entre los trabajadores. Torrelles (2011) menciona al trabajar en equipo se manifiesta la inclinación de la persona y la identificación con los demás para realizar y obtener logros, cambiando ideas con responsabilidad. Por tal motivo, es necesario trabajar colaborativamente porque hay un alto nivel de interacción personal con los demás.

Así mismo, Ortega (2017) consideró que la habilidad de trabajar en equipo enmarca la participación, respeto, cooperación para lograr objetivos comunes, por lo tanto, la labor en conjunto es una aptitud en la actualidad muy valorada, debido a que, sin él, no alcanzamos las metas planteadas por la organización u empresa, por ende, el trabajo en equipo incentiva a la convivencia pacífica entre todas las personas, implica compromiso, cooperación, respeto, empatía, por lo tanto, se trabaja en forma colaborativa cambiando nuestra forma de pensar y actuar. Sánchez (2019) manifiesta que es necesario tener sentido de pertenencia para participar conjuntamente y sentirse parte de un equipo; así mismo, expresa Dubrin (2008) que es incentivar la colaboración entre todos los trabajadores para obtener una solución ante una situación conflictiva; esto quiere decir que, se debe tener en cuenta toda opinión de cualquier grupo de trabajo para que sea analizada conjuntamente formulando así, la solución apropiada. Manifiesta Ander-Egg (2001) que trabajar en equipo es poner en práctica las diferentes destrezas de las personas que se unen para obtener un objetivo común; en conclusión, se puede decir, que el trabajo en equipo es aquel que se realiza con otras personas que ponen en acción las diferentes cualidades, conocimientos que se complementaran de forma colaborativa entre sí para poder alcanzar una meta trazada.

El trabajo en equipo cuenta con ciertas características como es la motivación, destaca la aportación de Abraham Maslow el cual desarrolló una teoría de jerarquía de necesidades humanas en una secuencia escalonada que van surgiendo a medida que las necesidades primarias se satisfacen, estas necesidades activan la conducta y las necesidades desde su forma más básica hasta las superiores de realización personal y desarrollo de competencias. Así mismo, Montalvo (2015) nos dice que la motivación depende de varios factores que tenga un individuo y esta puede ser según sus necesidades e intereses; de acuerdo a la autora la motivación puede ser intrínseca o extrínseca la cual se conseguirá de acuerdo a lo que desea alcanzar el individuo. Para Nieto (2019) la motivación se relaciona estrechamente con el trabajo dependiendo del factor humano para su eficiencia, podemos acotar que en la motivación es importante mantener un

comportamiento enfocado hacia un objetivo para desarrollarnos eficientemente en nuestra labor. Por otro lado, otra característica que se enmarca en el trabajo en equipo es la resolución de conflicto por aquellos desacuerdos que se puedan presentar en un determinado trabajo, Viana (2019) expresa que para mantener un clima favorable debe de existir una convivencia pacífica entre los participantes. La resolución de conflictos es aquella que busca la convivencia pacífica, el trato respetuoso, para esto debemos de desarrollar diversas estrategias que valgan verdades deben ser adquiridas por toda persona no solo en casa también en la escuela. Para Huaman (2015) es el saber negociar un problema con delicadeza y tino disminuyendo así las tensiones que se puedan suscitar llegando a un acuerdo. De la misma forma mencionan Saraya, Baylon y Condori. (2019) que es primordial resolver los problemas a través de la comunicación asertiva para encontrar una solución empleando estrategias de negociación donde este inmerso el cumplimiento de normas.

Por todo lo mencionado, es sumamente importante hablar hoy en día sobre las habilidades blandas, debido a que son las actitudes, rasgos de la personalidad y comportamientos que contribuyen al desempeño y productividad de una persona en una organización u empresa, siendo estas son muy valiosas. Las habilidades blandas son capacidades de comunicación, empatía, asertividad, trabajo en equipo, adaptabilidad, tolerante a conflictos. Estas habilidades blandas son innatas del ser humano, pues han sido adquiridas a lo largo de su educación sin olvidar los valores inculcados por los padres. Según Husted, Rodriguez y Alvarez (2018) expresan que las habilidades blandas o habilidades socioemocionales se apunta a actitudes, rasgos de la personalidad y comportamientos que contribuyen al desempeño y productividad de una persona. Por consiguiente, las habilidades blandas o habilidades no cognitivas denominadas también soft skills, son importantes porque en la actualidad son muy cotizadas por las empresas u organizaciones, esto se debe a que se requiere mayor humanización, respeto, empatía, tolerancia, interacción pacífica con nuestros pares en nuestra vida, en conclusión, urge ser una persona que domine competencias comunicativas, de forma efectiva y clara sin herir a los demás porque están aptos de valorar las competencias de las demás personas y siempre buscan mejorar continuamente en el ámbito que se desempeña. Pero al hablar de soft skills no se puede dejar de mencionar a las hard skills, alega Yturralde (2018), que las denominadas Hard Skills o habilidades duras, son aptitudes, estrategias, que las personas tienen que cumplir para desenvolverse en diversas actividades, la evolución de estas

habilidades dependerá de la preparación, adiestramiento y formación dura que han realizado, en pocas palabras se habla solo de puro conocimiento. Si bien es cierto, tener desarrolladas nuestras habilidades duras es importante para desenvolvernó en un estudio o trabajo, pero son más apreciadas el manejo y evolución de las habilidades blandas en la actualidad por el trato amable con los demás.

Entre las teorías de relaciones interpersonales como lo manifiestan Dieste, López y Martín (2019) en su trabajo de investigación donde citaron a Domingo (2008) “Las habilidades interpersonales como la negociación, consentimiento, respeto, capacidad para entender las apreciaciones de las demás personas, para poder expresarnos con amabilidad y poder criticar sin lastimar a los demás” (p.232). Las relaciones interpersonales son aquellas habilidades que utilizamos para interactuar con las demás personas sea en el ámbito personal, familiar o laboral, actuando de una manera respetuosa. Gardner (2014) nos habla sobre la teoría de la inteligencia múltiple en donde indica que cuando se habla de la inteligencia también se hace referencia de la habilidad que es primordial al poder resolver un determinado conflicto, en el cual se debe de imaginar los pasos a seguir desde el inicio hasta el final a la vez afirma que la inteligencia interpersonal es la habilidad para conocer a otras personas, de reaccionar de forma apropiada y participar en actividades con ellos. Por lo mencionado, las relaciones interpersonales se construyen en las personas teniendo en cuenta el estado de ánimo, la motivación, la intención, a la vez al obtener una buena relación interpersonal se afianzará la confianza y la convivencia pacífica entre todas las personas viviendo en un clima de cordialidad.

Gardner también habla en su libro de inteligencias múltiples sobre la inteligencia intrapersonal que consiste en conocer los aspectos internos de una persona como son sus sentimientos, su capacidad de discernir las emociones y poder reaccionar ante ellas. En conclusión, las relaciones interpersonales es la forma de cómo interactuamos recíprocamente con las demás personas, teniendo en cuenta las inteligencias intrapersonal e interpersonal , pues solo así se podrá tratar con respeto, equidad, efectiva y asertivamente a los demás, en efecto el desarrollo de las habilidades interpersonales es hoy en día más importante que nunca, a medida que las organizaciones u empresas se dan cuenta de que para lograr óptimos resultados es fundamental combinar el esfuerzo humano con la tecnología.

Se cuenta con dos dimensiones, siendo una de ellas las habilidades sociales, argumentan Salazar y Puste (2019) que son actitudes que se pueden observar, se aprenden y se emplean para lograr una meta. García, Arista, Valdez y Gómez (2018) asumen que son habilidades que se encuadran entre las idoneidades para efectuar labores sociables e influir en otras personas, podemos decir que las habilidades sociales están ligadas a las habilidades comunicativas básicas que nos permiten comunicarnos efectivamente con las demás personas. Jeffrey (2016) expone que son actitudes adquiridas de manera interpersonal para lograr objetivos. Peñafiel y Serrano (2010) aducen que las habilidades sociales son actitudes adquiridas a lo largo de la vida. Manifiesta Caballo (2007) que las habilidades sociales es una agrupación de conductas de un individuo en la cual expresa deseos, opiniones generando respeto entre los demás individuos con buena convivencia. Se puede decir, que para desarrollar buenas relaciones interpersonales debemos de ser habilidosos en fomentar el decoro para convivir pacíficamente y resolver conflictos futuros.

Al mencionar habilidades sociales se puede conectar con escucha activa, aduce Barrón (2018) que es escuchar y comprender los mensajes, ideas, opiniones y conocimientos de los individuos de nuestro medio cotidiano. No es solo oír a los integrantes de un grupo, sino entenderlos, conociendo el lenguaje tanto verbal como corporal las cuales serán esenciales. Otra característica es la empatía. La empatía es colocarse en el lugar del otro, comprendiéndola para poder entenderla. Raceti, (2015) demarcó que empatía es la habilidad observando la disposición de ánimo de los que nos rodean, escuchar con atención, siendo capaces de captar el criterio de la otra persona solo así, se creará la confianza y compenetración de la emoción, a la vez se tiene a la comunicación asertiva como el arte de saber decir las cosas empleando la inteligencia emocional para comunicar los mensajes de forma asertiva y precisa, sin avasallar a los integrantes de un equipo. Vázquez, Tamayo, Vila y Botello (2019) argumenta que gracias a ella se favorece el aumento del desarrollo interpersonal y de la sociedad; se debe de obtener la agudeza de decir nuestras ideas con respeto a uno mismo y al resto, teniendo en cuenta sus derechos. Guaman (2019) enfatiza que un individuo se podrá comunicar asertivamente cuando este apto para desempeñar o defender sus derechos y sepa negarse ante una situación negativa sin agredir o manipular a las demás personas. En toda sociedad es indispensable comunicarse, pero debe de ser de manera decorosa sin herir la susceptibilidad de los demás: además para tener la autoestima alto se debe de utilizar adecuadamente las habilidades sociales.

Por otro lado, debemos de tener en cuenta que en la actualidad para comunicarnos necesitamos los conocimientos tecnológicos, Ortega (2017) citó en su trabajo de investigación a Marqués (2010), el cual presenta entre las primordiales funciones en educación como un centro de manifestación, medio de contacto, surtidor accesible de información, herramienta para la gestión, mecanismo educacional, gestor de modernos ambientes didácticos y un espacio divertido para la cognición. Cadena (2019). Explica que es esencial emplear las TICs porque incrementan la cognición de toda persona, teniendo en cuenta que se debe de considerar diversos criterios. Como docente se debe tener en cuenta al utilizar los recursos tecnológicos que brinda el centro laboral, potencializamos no solo en los estudiantes el desarrollo de mayor creatividad, innovación, están más motivados al aprender, de la misma forma ocurre con los docentes, porque de acuerdo a nuestras necesidades y objetivos, accedemos a la información y a través de ella se aprende, el desafío que en la actualidad tienen los docentes es ser innovadores ante el uso de los recursos tecnológicos, pues los estudiantes hoy en día son nativos digitales y están inmersos en las nuevas tecnologías, por consiguiente, los docentes no pueden ser ajenos a esta realidad.

La investigación presentada se realiza con la finalidad de conocer cómo se relacionan las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019 siendo fundamental en la actualidad. Los beneficiados de la presente investigación será la comunidad educativa, además la directora y docentes podrán implementar algunas recomendaciones para fortalecer las relaciones de los docentes.

El trabajo a continuación formuló como problema general ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL01 San Juan de Miraflores, 2019? Como problemas específicos ¿En qué medida se relaciona la comunicación con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?, ¿En qué medida se relaciona la inteligencia emocional con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL N°01 San Juan de Miraflores, 2019?, ¿En qué medida se relaciona el trabajo en equipo con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019?

Se planteó el objetivo general: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL01

San Juan de Miraflores, 2019 y como objetivos específicos: Establecer la relación entre la comunicación con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019. Mencionar la relación entre la inteligencia emocional con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019. Establecer la relación del trabajo en equipo con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019.

Como hipótesis general: Las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 25 UGEL01 San Juan de Miraflores, 2019 y como hipótesis específicas: La comunicación se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL01 San Juan de Miraflores, 2019. La inteligencia emocional se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019. El trabajo en equipo se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

En el presente trabajo se plantea conocer cuál es la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 UGEL01 San Juan de Miraflores, 2019, realizándose a través del método hipotético deductivo. Es deductivo porque se busca la afirmación o negación de las posibles respuestas, infiriendo las conclusiones para confrontar con las acciones Bernal (2008) este procedimiento observa las conjeturas generales a conclusiones particulares, se va deduciendo a partir de las características que presenta la variable para determinar la conclusión y es hipotético porque pretende dar respuesta a la problemática elaborada.

Enfoque

Según Hernández et al (2010, p.4) el enfoque cuantitativo simboliza un conglomerado de sucesos en forma secuencial y probativa. El enfoque del trabajo de investigación es cuantitativo debido a que, se utilizarán datos para poder comprobar las hipótesis planteadas.

Tipo

El tipo de investigación es básica correlacional debido a que mencionará los principios teóricos de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales. Aduce Bonilla (2016) que “la investigación básica se orienta a describir, registrar, analizar aspectos de la naturaleza y la estructura o etapas de los fenómenos. La investigación básica se realiza sobre temas cotidianos, tiene como premisa fundamental realizar una interpretación correcta”. (p.46). por lo tanto, en el presente análisis es básico porque describirá, estudiará y anotará hechos.

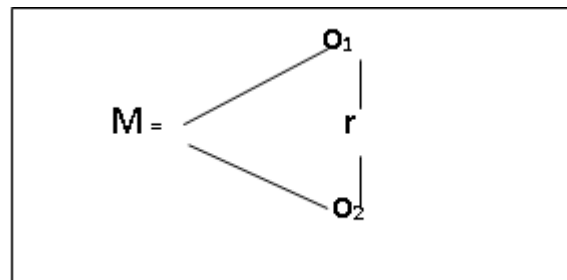
Nivel

En la presente investigación el nivel es descriptivo debido a que se elegirán una sucesión de ideas o variantes y se calibrará cada una de ellas individualmente de las demás, con la finalidad de especificarlas.

Diseño de investigación

Según Hernández y otros, (2010). “Es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p.149)

Por lo tanto, el diseño de investigación del proyecto es un estudio no experimental, porque solo se anexa información de ese instante. El modelo que corresponde es:



Dónde:

M: Docentes

O1: Habilidades blandas

O2: Relaciones interpersonales

r: relación

Corte

Según Hernández, Fernández, y Baptista, (2010), aducen “que en las investigaciones no experimentales necesariamente no se manipula ninguna de las variables, y que solo se los observa como fenómenos que se dan en su contexto real para luego analizarlos”. (p.149)

El corte de investigación es transversal porque se realiza en un solo tiempo.

2.2. Operacionalización

VARIABLE x: Habilidades blandas

Según Ortega (2016) Las habilidades blandas llamadas también no-cognitivas es la forma de relacionarse con otras personas, manejando emociones, y resolver problemas de forma creativa.

VARIABLE y: Relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales: En la actualidad los seres humanos estamos en constante contacto con otras personas, por lo tanto, debemos de aprender a convivir de manera pacíficamente. Por lo mencionado, según DuBrin (2008) Las relaciones interpersonales son las habilidades comunicativas efectivas tienen que combinarse con conocimientos tecnológicos si se desea alcanzar el éxito en cualquier trabajo a través de una convivencia pacífica.

Tabla 1: *Operacionalización de la variable Tablas 1 y 2 aparecerán en anexos*

2.3. Población, muestra y muestreo

Como Valderrama (2015), conjunto de todos los casos con características comunes, en consecuencia, se considerará como población la totalidad del fenómeno a quienes tienen una cualidad ordinaria. La población comprende a los 93 docentes del nivel primario de las I.E. de la Red 25 UGEL 01 San Juan de Miraflores, detallada a continuación.

Tabla 3

Distribución de docentes de las instituciones educativas de la Red25 Ugel01

I.E	Turno	N° de docentes
N° 6027	Mañana	15
San José	Mañana	15
N° 6030	Mañana	28
N° 6013	Mañana	20
San José de los balnearios	Mañana	15
Total		93

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

Técnicas

Se utilizó en este trabajo la encuesta, el cual permitirá recoger los testimonios para poder lograr las metas de la investigación. De acuerdo con Valderrama (2015), es una mecanismo para la obtención de datos.

Instrumentos (*ficha técnica*)

Aduce Hernández, et al (2010) que el instrumento: “Es un medio que emplea el indagador donde anota la información obtenida de las variables” (p. 200), por lo tanto, un instrumento es la forma más apropiada que podemos emplear para recopilar información.

Se adquirió información sobre habilidades blandas y relaciones interpersonales, por medio de los cuestionarios uno para cada variable de investigación.

Instrumento

Se realizó a través del instrumento: cuestionario

Ficha Técnica 1

Nomenclatura	: Cuestionario de Habilidades Blandas
Autor	: Tapia (2017)
Adaptado	: Vargas (2019)
Administración	: Individual
Tiempo	: 15 minutos
Escala de medición	: Escala tipo Likert

Ficha Técnica 2

Nomenclatura	: Cuestionario de Relaciones Interpersonales
Autor	: Acosta & Trigos (2018)
Adaptado	: Vargas (2019)
Administración	: Individual
Tiempo	: 15 minutos
Escala de medición	: Escala tipo Likert

Validez

Se corroboró el cuestionario sobre Habilidades blandas por juicios de expertos.

Tabla 4

Nombres de los jueces evaluadores del instrumento Habilidades Blandas y Relaciones interpersonales

Validación				
Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dr. Vega Vilca Carlos Sixto	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Ramirez Ríos Alejandro	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Pérez Saavedra Segundo	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Ramos Giribaldi Ana	Si	Si	Si	Aplicable

Confiability

Se procedió con el ensayo piloto a 20 colegas quienes resolvieron ambos cuestionarios pasando la fiabilidad aplicándose el Alpha de Cronbach

Tabla 5

Prueba de confiabilidad por variable

Estadística de Fiabilidad

variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Habilidades Blandas	0,923	27
Relaciones interpersonales	0,892	27

Fuente: Recopilación muestra piloto

Habilidades blandas alcanzó un coeficiente de 0,92, por consecuencia, el instrumento es confiable.

Relaciones interpersonales alcanzó un coeficiente de 0,89 por lo tanto, el instrumento es confiable.

2.5. Procedimiento

Se solicitó el consentimiento correspondiente a los directores de las I.E. que conforman la Red25 Ugel01 de San Juan de Miraflores, a la vez se le pidió permiso a la Directora del colegio 6027 de Punta Negra para efectuar el estudio. Del mismo modo, se aplicó una matriz base a 20 docentes con la finalidad de probar la confiabilidad de los cuestionarios sobre las habilidades blandas y relaciones interpersonales, posteriormente se recolectó los datos, sobre esta base se tabuló y elaboró la base de datos, para finalmente contrastar los supuestos, obtener deducciones y presentar las recomendaciones.

2.6. Método de análisis de datos

Para poder contrastar las hipótesis se aplicó la estadística descriptiva en tablas de frecuencias y es inferencial porque se analizará con el Rho de Spearman (ρ), para variables de tipo no paramétricas.

2.7. Aspectos éticos

El trabajo de estudio se efectuó con las perspectivas y principios éticos que comprenden el decoro y anonimato de los docentes investigados para fines de estudio.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

Tabla 6

Niveles de la variable habilidades blandas y sus dimensiones

	Habilidades blandas	Comunicación	Inteligencia Emocional	Trabajo en Equipo
Inadecuado	12,9%	12,9%	3,2%	12,9%
Regular	22,6%	12,9%	38,7%	32,3%
Adecuado	64,5%	74,2%	58,1%	54,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

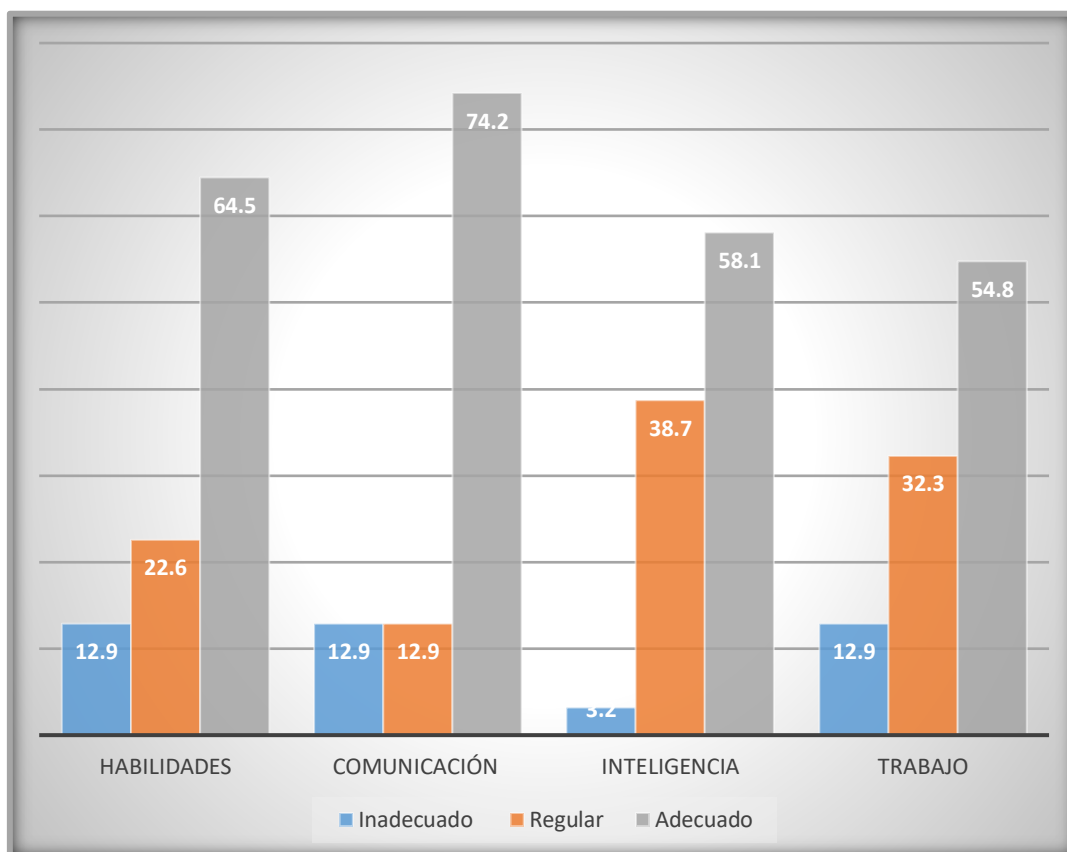


Figura 1. Niveles de la variable habilidades blandas y sus dimensiones

Los resultados descriptivos de la variable habilidades blandas de los maestros de la Red25 Ugel01 del distrito de San Juan de Miraflores arrojaron que el 12.9% lo

consideran inadecuado; el 22.6% regularmente desarrollan las habilidades, y el 64.5% como habilidades desarrolladas adecuadamente; el resultado en la dimensión de comunicación fue del 12.9% se encuentran en un nivel inadecuado, el 22,6% arrojó un nivel regular y el 74,2% logró el nivel adecuado. En la dimensión inteligencia emocional el 3,2 % está en el nivel inadecuado, el 38,7% arrojó regular y el 58,1% es adecuado; en la dimensión trabajo en equipo un 12,9% mostró un nivel inadecuado, el 32,3% obtuvo un nivel regular y el 54,8% muestra un nivel adecuado.

Tabla 7

Niveles de la variable Relaciones Interpersonales y sus dimensiones

	Relaciones interpersonales	Habilidades sociales	Recursos tecnológicos
Inadecuado	0 %	0 %	9.7 %
Regular	25.8 %	25.8 %	29.0 %
Adecuado	74.2 %	74,2 %	61.3 %
Total	100,0%	100,0%	100,0%

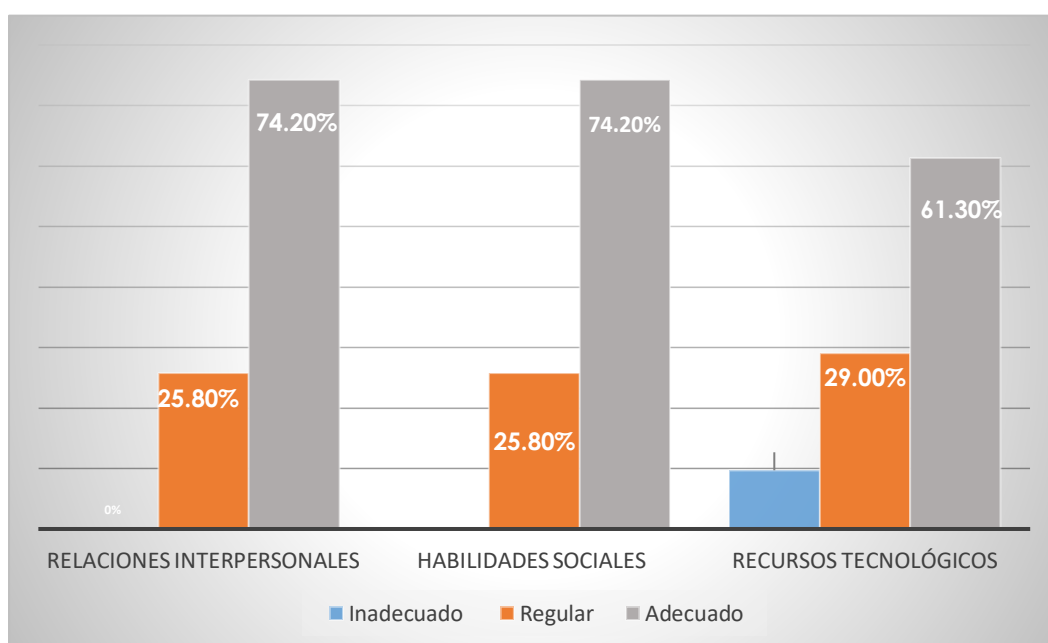


Figura 2. Niveles de la variable Relaciones interpersonales y sus dimensiones

Los resultados descriptivos de la variable relaciones interpersonales en los maestros de la Red25 Ugel01 del distrito de San Juan de Miraflores arrojaron que el 25.8% lo consideran regularmente desarrollada y el 74.2% se encuentran en un nivel adecuado; con respecto a la dimensión de habilidades sociales el 25,8% arrojó un nivel regular y el 74,2% logró el nivel adecuado. En la dimensión conocimientos tecnológicos el 9,7 % está en el nivel inadecuado, el 29,0% arrojó regular y el 61,3% es adecuado.

3.2. Resultados correlacionales.

3.2.1. Correlación habilidades blandas y relaciones interpersonales

Hipótesis general

Tabla 8

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis	Variable* Correlación	RhoSpearman	Significatividad bilateral	N
Hipótesis general	Habilidades blandas* Relaciones Interpersonales	0,405**	0,000	93
Hipótesis específica 1	Comunicación* Relaciones Interpersonales	0,229**	0,027	93
Hipótesis específica 2	Inteligencia Emocional* Relaciones Interpersonales	0,222**	0,032	93
Hipótesis específica 3	Trabajo en Equipo* Relaciones Interpersonales	0,371**	0,000	93

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

Respondiendo a la hipótesis general, del tablero, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman indica que existe una relación positiva media significativa entre Habilidades blandas y relaciones interpersonales indicando que ambas variables se desarrollan de manera positiva media en la población de

estudio ($r=0.405^{**}$, $p<0.05$); es decir, mientras los colegas perciban niveles adecuados de forma llevadera de Habilidades blandas percibirán los mismos niveles de relaciones interpersonales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); vale manifestar la existencia de la relación significativa entre Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red25 Ugel01 San Juan de Miraflores, 2019

Con respecto a la hipótesis específico 1, según el coeficiente de correlación de Spearman indica que existe una relación positiva media significativa entre la comunicación y las relaciones interpersonales ($r=0.229^{**}$, $p<0.05$), indicando que ambas variables se desarrollan de manera positiva media; esto quiere decir que, mientras los docentes perciban niveles desarrollados o adecuados de comunicación sentirán niveles adecuados de relaciones interpersonales, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula(H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); vale decir que existe relación significativa entre la comunicación y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2019.

En los datos obtenidos de la hipótesis específica 2, se puede observar un coeficiente de correlación de Spearman que determina que existe una relación positiva media significativa entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales ($r=0.222^{**}$, $p<0.05$), puntualizando que ambas variables evolucionan de manera positiva media; en conclusión, mientras los docentes perciban niveles desarrollados o adecuados de inteligencia emocional sentirán niveles adecuados de relaciones interpersonales. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); vale decir que existe relación significativa entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2019.

En la hipótesis específica 3, se puede decir, que el coeficiente de correlación de Spearman indica que existe una relación positiva media significativa entre trabajo en equipo y relaciones interpersonales ($r=0.371^{**}$, $p<0.05$), distinguiendo que las variables se desarrollan de manera positiva media en la población; esto se debe a como los docentes perciben adecuadamente el trabajo en equipo de igual forma

percibirán las relaciones interpersonales. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); vale decir que existe relación significativa el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores.

IV. Discusión

Hoy en día, prima fomentar el incremento de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales porque es necesario vivir en una convivencia pacífica y poder desenvolverse en la sociedad de forma respetuosa, solidaria, dialógica, razonable, utilizando eficientemente nuestras emociones para no causar daño a las personas que nos rodean en diversos ámbitos ya sean familiares, amicales, personales o profesionales, además las habilidades blandas pueden optimizarse a través del adiestramiento de la persona para que se formen juiciosas, con principios para que sea productiva y se comunique con asertividad en toda circunstancia. Se debe de practicar con eficiencia las habilidades blandas, de la misma forma que el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la escucha activa, en situaciones que no sólo se dan en el centro de trabajo sino también en diversos recintos como el amical, laboral, personal y familiar.

El objetivo general de la presente investigación ha sido precisar la relación de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red25 de la UGEL01 de San Juan de Miraflores. Obteniendo como resultado que, si existe una relación significativa entre ambas variables, el marco teórico permite exponer los contenidos de ambas variables: habilidades blandas y relaciones interpersonales, incidiendo en sus características, teorías y dimensiones. Se tomó como fuente de estudio, el problema que existe en las habilidades blandas para su mejoramiento, se tuvo necesariamente que recurrir al estudio de las habilidades blandas como el factor estrechamente asociado a las relaciones interpersonales para la mejoría del nivel de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, logrando así una convivencia armoniosa entre todos.

Con respecto a la hipótesis general, las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales el nivel de correlación es positiva media (Rho 0,405 y p -valor 0,000), debiéndose, a que el 64.5% han desarrollado adecuadamente las habilidades blandas, esto quiere decir que si existe una relación significativa de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores, siendo estos resultados avalados por Ortega, Febles, Estrada (2016). Donde concluyó que es importante tener en cuenta la formación de competencias blandas; asimismo, manifiesta Ramírez (2019) que es

necesario aplicar diversas técnicas para incrementar las relaciones interpersonales dentro de una entidad; a la vez expone Ruiz (2019) que prima una implementación de programas desde las escuelas para potencializar las habilidades blandas desde pequeños. Así mismo lo manifiesta Sánchez (2019) que si no se implementa un plan de trabajo sobre relaciones interpersonales estas no podrán mejorar. La teoría se sustenta en Ortega (2016) que nos expone que las habilidades blandas o no-cognitivas es como se relaciona uno con otro, a través del manejo de sus emociones, que le servirán para resolver dificultades de forma innovadora. García (2018) aduce que estas habilidades se conectan estrechamente con las emociones para desenvolverse eficientemente.

En consecuencia, en el mundo globalizado en que un individuo se desenvuelve se debe de tener desarrollado el autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía, auto conciencia emocional y autorregulación, todo esto es muy importante debido a que al maximizar estas actitudes una persona se podrá desempeñar eficientemente y eficazmente en cualquier recinto laboral, siendo éstas habilidades actualmente las más cotizadas y valoradas por las organizaciones, por tal motivo se debe de cultivar las habilidades blandas desde muy pequeños.

En la hipótesis específica 1: La comunicación se relaciona con las relaciones interpersonales, puesto que se halló el nivel de correlación positivo medio (Rho 0,229 y p-valor 0,027), esto se debe, a que la mayoría de docentes encuestados simbolizan el 74.2% hallándose en un nivel adecuado; esto quiere decir que los participantes de los diversos colegios expresan adecuadamente sus ideas, opiniones, emociones, respetan y escuchan asertivamente sin agredir a los que los rodean; por ende, tienen la habilidad desarrollada. Por consiguiente; si hay una relación significativa entre la comunicación y las relaciones interpersonales en los docentes de la red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores, este resultado se contrasta con Guaman (2019) quien resaltó efectuar un proyecto fundamentado en actividades sobre comunicación para eliminar el bullying, declara el Dr. Beall (2016) que la comunicación es el canje de opiniones donde existe escucha eficaz siendo verbal o simbólica. Por lo expuesto, se debe incrementar el nivel de comunicación en toda ocasión porque es esencial para el quehacer diario en que un individuo se desenvuelve comprendiéndola no solo en forma verbal sino también gestual.

expone Cornejo (2011) que hoy en día la comunicación es la consecuencia de varias manifestaciones que han hecho posible la evolución de la sociedad.

En la hipótesis específica 2: La inteligencia emocional se relaciona con las relaciones interpersonales, el nivel de correlación es positivo medio (Rho 0,222 y p -valor 0,032) además; se encontró en el estudio 58,1 % un nivel adecuado, esto sucede porque los docentes en las diferentes escuelas han evolucionado la habilidad en mención, autorregulan sus sentimientos, son capaces de cambiar las actitudes negativas a positivas, comprenden a los demás respetándolos. En consecuencia, se afirma que se relacionan significativamente la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores; esta información se confronta con la que expusieron Acosta y Trigosa (2018), los cuales fundamentaron que se debe dominar la Inteligencia Emocional y Habilidades Blandas mediante un plan de acción porque se comprobó en los resultados que un 60% de los empleados en estudio no tenían desarrolladas sus Habilidades Blandas, a la vez comparando las hipótesis La Inteligencia Emocional tendrá influencia en las Habilidades Blandas de los trabajadores de la UGEL LUYA y la inteligencia emocional se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la red 25 ugel01 San Juan de Miraflores, los resultados no son similares pues en el caso de los investigadores Acosta y Trigoso un 30 % de los trabajadores muy pocas veces manifestaban sus emociones, por lo contrario en el presente estudio solo un 3.2% se encuentra en un nivel inadecuado, cabe recalcar que, las habilidades blandas y la inteligencia emocional están estrechamente relacionadas entre sí reflejándose mutuamente. La teoría que apoya es de Pérez y Filella (2019) refieren que se desafían y dominan las sensaciones de furor y convertir en actitudes positivas. A la vez, se debe indicar que Goleman (1997) asiente que la inteligencia emocional es influyente y, por lo tanto, se tiene que conocer las emociones, para ser condescendientes, comprendiendo los nexos humanos consiguiendo el éxito en su existencia. Se tiene que tener en cuenta también los estudios realizados por Gardner, pues manifiesta que la inteligencia emocional se obtiene sólo con el desarrollo de la inteligencia intra e inter personal, ante lo manifestado se debe acotar que al tener desarrollado la inteligencia emocional a la vez se desarrolla la inteligencia intra e interpersonal, siendo beneficioso para la persona puesto que, se encontrará en la capacidad de controlar sus sentimientos hacia los demás, siendo

ecuánime al dialogar, aceptando críticas convirtiendo lo negativo a positivo, mostrando en todo momento decoro logrando una convivencia democrática y pacífica en los diferentes recintos laborales, familiares y personales, es la fuerza interior que se posee que domina nuestra ser y gracias a ella se perciben las actitudes, en pocas palabras es conocer el interior del yo, al tener la capacidad de hacerlo se podrá relacionar fácilmente con los demás.

En la hipótesis específica 3: El trabajo en equipo se relaciona con las relaciones interpersonales de los docentes el nivel de correlación es positivo medio (Rho 0,371 y p -valor 0,000). Puesto que, se obtuvo el 54,8% en un nivel adecuado; esto quiere decir, que efectivamente los docentes en investigación han desarrollado la dimensión del trabajo en equipo demostrando en su centro laboral la capacidad de solucionar toda dificultad que se les puede presentar en forma participativa y respetuosa, sintiéndose identificados, siendo un ente importante para su institución fomentando siempre entre ellos la amistad, respeto, tolerancia, asertividad lo que contribuirá a involucramiento leal con nuestros pares y demás personas de nuestro alrededor obteniendo la cooperación de todos los compañeros de trabajo. Por lo tanto, si existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores. De la misma forma, argumenta Ramírez (2019) que es fundamental la aplicación de variados métodos para perfeccionar las relaciones interpersonales dentro de un organismo logrando la armonía. A la vez, Ortega (2017) valora que siempre al trabajar en equipo debe de existir respeto, colaboración y compromiso para alcanzar metas en común, en ese sentido, tenemos que arribar las actitudes positivas, respeto, tolerancia propiciando la buena convivencia para fortalecer las relaciones interpersonales entre los participantes de una entidad. Dubrin (2008) expresa que se debe de fomentar entre los trabajadores la cooperación y ayuda mutua para lograr buscar la solución al problema entre todos.

En consecuencia, en todo centro laboral, se debe de tener en cuenta el empleo de diversas estrategias para lograr una convivencia armoniosa, respetando las ideas de los demás, escuchando sus opiniones, analizando las causas para poder crear un plan estratégico para hallar la solución, de tal forma se podrán relacionar asertivamente, eficiente y eficazmente todos los integrantes del equipo.

Actualmente todo centro laboral busca la integración, identificación y participación de sus integrantes para alcanzar los objetivos propuestos siendo beneficiados todos los que integran la organización.

Finalmente, se puede decir, que instruyendo los atributos de las habilidades blandas desde pequeños la sociedad sería más humana, sensible, respetuosa, tolerante, asertiva, solidaria, comprometida permitiendo la interacción de forma respetuosa, asertiva y efectiva; si bien es cierto las habilidades blandas son difíciles de desarrollar en algunos pero con la practica constante se puede lograr; esto quiere decir, que se debe de tener en cuenta un programa en las escuelas para maximizar las habilidades blandas de los estudiantes desde inicial e ir fortaleciéndolas a lo largo de sus estudios escolares y universitarios reforzando así las relaciones interpersonales para que no sufran de adultos cuando se desenvuelvan profesionalmente y así maximicen sus actitudes, siendo los principales participantes en este reto los docentes pues son los formadores, guías, orientadores que deberán de hacer reflexionar a los estudiantes su importancia que hoy en día son indispensables para lidiar en el mundo globalizado y tecnológico en que se vive, por tal motivo se propone en la presente investigación un estudio más minucioso de las variables en mención en aras de la maximización de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales.

V. Conclusiones

Primera: Se concluye con respecto a la comunicación, que existe una relación significativa con respecto a las relaciones interpersonales, esto se debe, a que la mayoría de docentes encuestados que representan el 74.2% se encuentran en un nivel adecuado; esto quiere decir que tienen la habilidad desarrollada.

Segunda: Con respecto a la inteligencia emocional se llegó a la conclusión que existe también una relación significativa en un nivel positivo medio, esto se debe a que los docentes en un 58,1 % han desarrollado la habilidad adecuadamente, mientras que un 38,7% lo han desarrollado en forma regular se puede aducir que se encuentran en proceso a desarrollarla.

Tercera Se llegó a la conclusión que existe también una relación significativa en un nivel positivo medio con respecto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, esto se debe a que los docentes en un 54,8 % han desarrollado la habilidad adecuadamente, mientras que un 32,3% lo han desarrollado en forma regular se puede aducir que se encuentran en proceso a desarrollarla.

Cuarta: Se afirma gracias a los datos obtenidos que la habilidad blanda se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en el nivel de correlación positiva media (Rho 0,405 y p -valor 0,000), debido a que el 64.5% han desarrollado adecuadamente las habilidades blandas.

VI. Recomendaciones

Primera: Los docentes de algunas instituciones de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores deben aplicar estrategias innovadoras para consolidar las relaciones interpersonales actividades vivenciales como encuentros deportivos, talleres de autoestima, trabajo en equipo, porque aún hay un 12.9 % encontrándose en el nivel inadecuado, esto quiere decir que no han desarrollado las habilidades blandas.

Segunda: Efectuar capacitaciones para fortalecer las habilidades blandas y las relaciones interpersonales.

Tercera: Realizar talleres motivacionales, coaching y de realización personal con la finalidad de incrementar las habilidades blandas y relaciones interpersonales en los diferentes distritos.

Cuarta: Propiciar la práctica de las normas institucionales para que, a través de ellas, se mejore las relaciones interpersonales.

VII. Referencias

- Acosta, J., R., & Trigos P, L. (2018). *Inteligencia emocional y su influencia en las habilidades blandas de los trabajadores de la UGEL Luya 2018.*
- Agurto. (2019). *Estrategias didácticas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa N° 14277-Divino Niño, distrito de Querecotillo, región Piura, año 2014*
- Apaza, S., & Hermitanio, R. (2018). *Relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes de segundo grado y su implicancia en el aprendizaje significativo en IES Túpac Amaru-Coasa.*
- Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo.* Editorial Progreso.
- Barrón, C. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz-2017*
- Bonilla, B. (2016). *Investigación científica en la escuela.* Barcelona: Paidós.
- British C. (2016). *Habilidades blandas para el aprendizaje, el trabajo y la sociedad.* Recuperado de https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/habilidades_blandas_spanish_core_skills_brochure_final.pdf
- Brönstrup, C., Godoi, E., & Ribeiro, A. (2007). *Comunicación, lenguaje y comunicación organizacional. Signo y pensamiento, 26(51), 26-37.*
- Brooks, E. (2013). *The Impact of Emotional Intelligence and Executive Coaching. Estados Unidos.* Recuperado de https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession=case1365117435&disposition=inline
- Caballo, P. (2016). *Manual de evolución y entrenamiento de las habilidades sociales.* Barcelona. Zeus.
- Cabrero, B. (2018). *Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”:* aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria, 19(6).*

- Cadena, M. T. E. M. (2019). *Uso de las TICs en la Educación Superior de México*. educación superior, 17, 5.
- Carrasco Y, P. G., Benites R, P. M., Arboleda, H., & del Pilar, M. (2019). *Implementación del Centro de Educación Técnico-Productiva Privado" Carpe Diem" en base a habilidades blandas*
- Cornejo, Marqueza; Tapia, M. L. (2011) *Redes sociales y relaciones interpersonales en internet Fundamentos en Humanidades*, vol. XII, núm. 24, 2011, pp. 219-229 Universidad Nacional de San Luis San Luis, Argentina. Revista científica. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18426920010.pdf>
- Dubrin A. J. (2008) *Relaciones humanas*. Novena edición. Comportamiento humano en el trabajo. Pearson Educación, México, 2008
- Febrianita, R. y Hardjati, S. (2019). *El poder de la habilidad de comunicación interpersonal para mejorar la prestación de servicios*. Revista de investigación en Ciencias Sociales, 14 , 3192-3199. Recuperado de : <https://doi.org/10.24297/jssr.v14i0.8150>
- García C. B. (2018) *Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o "blandas": aproximaciones a su evaluación* Vol. 19, Núm. 6, noviembre-diciembre 2018 Revista Digital Universitaria
- Gardner, H. (1995). *Reflections on multiple intelligences. Myths and messages*. Phi Delta Kappan, 77 (3), 200-209
- Goleman, D. (2006) *Inteligencia social*. México
- Guaman A., M. J. (2019). *Comunicación asertiva como estrategia para disminuir el bullying en los estudiantes de quinto año de educación básica paralelo "a", de la unidad educativa Manuel Cabrera Lozano* (Bachelor's thesis).
- Hiriyyappa, B. (2018). *Desarrollo de las habilidades blandas*. España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=154753060X>
- Hernández, S. & Fernandez, C. (1998) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. Recuperado de : https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Holguín, Tavera, & López. (2018). *Desarrollo de habilidades blandas y el uso del Sistema de Gestión del Aprendizaje en la elaboración de proyectos prácticos en*

- una asignatura introductoria de Ingeniería Telemática. Cuaderno de Pedagogía Universitaria, 15(29), 44-53.*
- Huamán P., A. C. (2015). *Habilidades sociales en estudiantes de quinto año de nivel secundaria de una institución educativa de Chiclayo 2015.*
- Jeffrey A K., J. (2016). *Entrenamiento de las habilidades sociales (8a ed.). Bilbao: Desclée de Brouwer*
- Kania, I., Rustiana, E., Akbar, GG, Budiman, M., Ulumudin, A. y Alamanda, DT (2019). *La evaluación del programa de desarrollo de habilidades blandas de los estudiantes en Universitas Garut con Quadruple Helix Concept y System Model.* En el Simposio internacional sobre ciencias sociales, educación y humanidades (ISSEH 2018) . Atlantis Press.
- Lull, J. (2008). *Los placeres activos de expresar y comunicar. Comunicar, 15(30), 21-26.*
- Marrero, O., Mohamed, R., y Xifra, J. (2018). *Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA, 5, 1-18.* Recuperado de <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/144>
- Medina & Manuel (2018). *Trabajo colaborativo, MAE y desarrollo de habilidades blandas para lograr un satisfactorio resultado en matemática de la Institución Educativa Pública San Ignacio de Loyola.*
- Mendoza, C. (2018). *Revista Euritmia, investigación, ciencia y pedagogía.* Bogotá: Universo
- Morales & Rolando (2018). *Estrategias de Gestión sustentadas en las Teorías de Rensis Likert y Chester Barnard para mejorar las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa N° 14140 “Nuestra Señora De Fátima” Distrito de Tambo Grande, Región Piura, Año 2014.*
- Morocho, A. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la UGEL AYABACA. Piura.* Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10665>
- Mujica L, J. (2015). *¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden? México: Quetzal.*
- Nieto, S. (2019). *La motivación como factor clave del rendimiento en el trabajo.*

- Ortega S., C. E. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. Universidad ECOTEC. Guayaquil – Ecuador*. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Peñafiel, E. y Serrano, C. (2010). *Habilidades sociales*. Madrid: Editex
- Pérez Escoda, N., & Filella Guiu, G. (2019). *Educación emocional para el desarrollo de competencias emocionales en niños y adolescentes*. Praxis & Saber, 2019. (vol. 10, núm. 24, p. 23-44.)
- Piñón, R. D. L. A. C. (2019). *Estrategia para elevar la motivación laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad*. InfoCiencia, 19(4), 12.
- Raceti, P.(2015) *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*
- Romo, Palacios, Rodríguez & López. (2018). *Reforzamiento de las competencias blandas en la acreditación abet para la formación de líderes transformadores*. ANFEI Digital, (8).
- Sánchez, Lazcano, Guevara, Morales & Valdés. (2018). *Análisis psicométrico de batería de talentos educativos y habilidades blandas, en alumnos de pedagogías de la Universidad de Playa Ancha, 2017*. Foro Educacional, (31), 47-67.
- Sanchez Pariacuri, N. A. (2019). *Estrategia de gestión participativa para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en el nivel secundario de la institución educativa “Señor de Huamantanga” del centro poblado Chamaya, provincia Jaén, región Cajamarca*.
- Santos, Rodríguez & Sentí (2016). *Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas/A Strategy towards the Formation of Soft Competences since Early Ages*. Revista Cubana de Educación Superior, 35(2 may-ago), 35-41.
- Sarmiento & Ruiz (2019). *Evaluación de habilidades no cognitivas para la administración de la educación*. Revista Estrategia Organizacional, 8(2).
- Saraya, L., Baylon, H., & Condori T., J. A. (2019). *Estrategias de resolución de conflictos para reducir las conductas agresivas en los niños y niñas de cinco años de la Institución Educativa Inicial 540 del distrito de Kunturkanki, provincia de Canas; Cusco-2018*.

- Soria M., V. M. (2004). *Relaciones humanas*. 2da edición. México recuperado de <https://books.google.co.ve/books?id=xlmNgBMlfsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Tito M., M. D (2016). *Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano*. Recuperado de Dialnet-DesarrolloDeSoftSkillsUnaAlternativaALaEscasezDeTa-5920579.pdf
- Torrelles, C. et al (2011) “*Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado*” VOL. 15, Nº 3 1138-414X
- Ubillus N. (2018). *Estrategias metodológicas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes: plan de acción*
- Valderrama, Mendoza, S (2015), *Metodología de la investigación*. Editorial San marcos, Quinta edición, noviembre 2015
- Vázquez, C. M. R., Tamayo, V. B., Vila, E. F., & Botello, S. L. (2019). *El desarrollo de la comunicación asertiva en los estudiantes con trastorno de la conducta categoría i desde la clase de Educación Física (Revisión)*. Revista científica Olimpia, 16(55), 34-45.
- Viana O., M. I. (2019). *Presentación: Convivencia, resolución de conflictos y mediación en el sistema educativo formal*. Cuestiones Pedagógicas, 27, 7-10.
- Whetthen, D, Cameron K. & Colectivo, D. (2017) *Trabajo en equipo*. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>

Anexo 1

Matriz de consistencia

HABILIDADES BLANDAS Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LA RED25 UGEL01 SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019? Problemas específicos ¿En qué medida se relaciona la	Objetivo general Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los docentes de las I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019 Objetivos específicos:	Hipótesis general Las habilidades blandas se relacionan con las relaciones interpersonales de los docentes de las I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019 Hipótesis específicas La comunicación se relaciona significativamente con las	Variable 1: HABILIDADES BLANDAS				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS VALORES	NIVELES O RANGOS
			Comunicación	Se disculpa Expresa sentir Opina Comunicación asertiva Bienestar. Ayuda . Preocupación. Empático Solución conflicto. Comprende dificultades	1 al 6 7 al 19	Escala: ORDINAL VALORES SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) REGULARMENTE (3)	

<p>comunicación con las relaciones interpersonales de los docentes de las I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la inteligencia emocional con las relaciones interpersonales de los docentes de las I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el trabajo en equipo con las relaciones interpersonales de los docentes de las I.E. de la</p>	<p>Establecer la relación entre la comunicación con las relaciones interpersonales de los docentes de las I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019.</p> <p>Mencionar la relación entre la inteligencia emocional con las relaciones interpersonales de los docentes de las I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019.</p> <p>Establecer la relación del trabajo en equipo con las</p>	<p>relaciones interpersonales de los docentes de las I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019.</p> <p>La inteligencia emocional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de las I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019.</p> <p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de las</p>	Trabajo en equipo	Escucha activa.	CASI NUNCA (2)		
				Interés.			NUNCA (1)
				Presta atención.			
Enojado.							
Tics.	20 al 27						
Capacitado							
Emplea herramientas							
Conocimiento.	Variable 2: RELACIONES INTERPERSONALES						
Usa gmail.							
Ayuda							
Autoaprendizaje.	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS VALORES	NIVELES O RANGOS		
Utiliza.							
Importante.							
Comparte información	1 al 14	ESCALA:	DEFICIENTE				
Crea recursos.							
Emplea tecnología.							
Recibe capacitación							

<p>Red 25 UGEL N°01, 2019?</p>	<p>relaciones interpersonales de los docentes de las I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019</p>	<p>I.E. de la Red 25 UGEL N°01, 2019</p>	<p>Habilidades sociales</p> <p>Conocimientos tecnológicos</p>	<p>Se disculpa Expresa sentir Opina Comunicación asertiva Bienestar. Ayuda.</p> <p>Preocupación. Empático Solución conflicto. Comprende dificultades Escucha activa. Interés. Presta atención. Enojado. Tics. Capacitado Emplea herramientas Conocimiento. Usa gmail. Ayuda Autoaprendizaje. Utiliza.</p>	<p>15 al 27</p>	<p>ORDINAL</p> <p>VALORES</p> <p>SIEMPRE (5)</p> <p>CASI SIEMPRE (4)</p> <p>REGULARMENTE (3)</p> <p>CASI NUNCA (2)</p> <p>NUNCA (1)</p>	<p>< 27 – 48 ></p> <p>BAJO</p> <p>< 49 – 70 ></p> <p>MEDIO</p> <p>< 71 – 92 ></p> <p>ALTO</p> <p>< 93 – 114 ></p> <p>MUY ALTO</p> <p>< 115 – 136 ></p>
--------------------------------	--	--	---	---	-----------------	---	--

				Importante. Comparte información Crea recursos. Emplea tecnología. Recibe capacitación			
--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS – HABILIDADES BLANDAS

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales. La información se utilizará para uso exclusivo de la investigación en el desarrollo de la Tesis **“HABILIDADES BLANDAS Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DE LA RED 25 UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2019**; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial, se estudiará la información guardando la discreción del caso. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados marcando con un aspa la respuesta que mejor describa su opinión agradeciendo su gentil participación.

Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Edad:

Menor de 30 años () De 30 a 40 años () De 41 a 50 años ()
De 51 a 65 años ()

Nivel:

Primaria () secundaria ()

Tiempo de servicio:

De 5-10 () De 11- 15 () De 16 a 20 ()
De 21 a 25 () De 26 a 30 ()

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Condición:

Nombrado () Contratado ()

NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
--------------------------	-------------------------------	----------------------------	---------------------------------	----------------------------

		1	2	3	4	5
1	Expresa con respeto sus ideas					
2	Expresa sus emociones a sus colegas					
3	Habla oportunamente con sus colegas y directivos					
4	Se concentra cuando sus colegas dialogan con usted					
5	Entiende las necesidades de sus colegas					
6	Escucha con interés las opiniones de sus colegas					
7	Se siente en la capacidad de alentar a otras personas					
8	Comprende las emociones y sentimientos de los demás					
9	Sus compañeros de trabajo acuden a usted para contarles sus problemas					
10	Cuando se siente cansado (a) es amable con los demás					
11	Mantiene la serenidad aún en circunstancias difíciles					
12	Puedo controlar mis estados de ánimo para tomar mejores decisiones					
13	Acepta las críticas de sus colegas aunque no esté de acuerdo con ellas					
14	Reflexiona sobre sus decisiones o conductas					
15	Cuando se equivoca se autocritica					
16	Se siente contenta (o) con la labor que desempeña					
17	Considera que es importante para la institución educativa					
18	Se siente satisfecho al recibir un reconocimiento verbal o escrito en su institución					
19	Le resulta fácil simpatizar y trabajar con la mayoría de sus colegas					
20	Acepta las ideas de sus demás colegas aunque no esté de acuerdo con ellas					
21	Cree que su participación en las actividades institucionales es importante					
22	Se siente identificado (a) con su grupo de trabajo					
23	Cuando surge un problema o conflicto, busca estrategias para ayudar a buscar la solución					
24	Participa activamente en los diversos eventos que realiza su institución					
25	Pone en práctica estrategias para solucionar conflictos					
26	Se compromete cuando acepta alguna responsabilidad					
27	Apoya voluntariamente en algunas actividades de la institución					



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS – RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales. La información se utilizará para uso exclusivo de la investigación en el desarrollo de la Tesis “**HABILIDADES BLANDAS Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DE LA RED 25 UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2019**”; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial, se estudiará la información guardando la discreción del caso. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados marcando con un aspa la respuesta que mejor describa su opinión agradeciendo su gentil participación.

Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Edad:

Menor de 30 años () De 30 a 40 años () De 41 a 50 años ()
De 51 a 65 años ()

Nivel:

Primaria () secundaria ()

Tiempo de servicio:

De 5-10 () De 11- 15 () De 16 a 20 ()
De 21 a 25 () De 26 a 30 ()

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Condición:

Nombrado () Contratado ()

NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
--------------------------	-------------------------------	----------------------------	---------------------------------	----------------------------

		1	2	3	4	5
1	Se disculpa con sus compañeros (as) de trabajo cuando se equivoca.					
2	Expresa su sentir cuando se siente ofendido (a)					
3	Expresa su opinión cuando observo una conducta inadecuada en la institución					
4	Fomenta la comunicación asertiva con sus compañeros (as) de trabajo.					
5	Se considera una persona asertiva que contribuye al bienestar de la institución					
6	Cuando un colega está en dificultad lo ayuda					
7	Muestra preocupación ante las necesidades o dificultades de sus colegas y directivos					
8	Siente que sus colegas y directivos piensan que eres muy empático (a)					
9	Se esfuerza por solucionar algún conflicto					
10	Comprende a sus colegas cuando están en dificultades					
11	Mantiene una apertura de escucha activa entre los docentes					
12	Los docentes muestran interés cuando se expresa con alguna idea					
13	Presta atención cuando sus colegas o directivos le hablan.					
14	Reconoces cuando un colega o directivo está enojado por su tono de voz que por sus palabras					
15	Es importante utilizar las tics en su trabajo					
16	Estás capacitado en el uso y manejo de las tics					
17	Emplea diversas herramientas tecnológicas en tu trabajo					
18	Tienes conocimiento sobre los recursos tecnológicos con que cuenta la institución					
19	Se comunica con sus compañeros de trabajo y directivos a través de Gmail, redes sociales, etc.					
20	Ayuda a sus compañeros de trabajo en el uso de las tics cuando lo necesitan					
21	Cree que a través del uso de las tics fomenta su autoaprendizaje					
22	Cree que la utilización de Word, Excel, PowerPoint, en sus sesiones es importante.					
23	Cree usted que las tics son importantes en la actualidad					
24	Comparte información con sus colegas					
25	Crea recursos digitales para aplicarlos con tus estudiantes					
26	Emplea la tecnología para trabajar en equipo					
27	Recibe por parte de su institución capacitación					

Anexo 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación Asertiva								
1	Se disculpa con sus compañeros (as) de trabajo cuando se equivoca.	/		/		/		
2	Expresa su sentir cuando se siente ofendido (a)	/		/		/		
3	Expresa su opinión cuando observo una conducta inadecuada en la institución	/		/		/		
4	Fomenta la comunicación asertiva con sus compañeros (as) de trabajo.	/		/		/		
5	Se considera una persona asertiva que contribuye al bienestar de la institución	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Empatía								
6	Cuando un colega está en dificultad lo ayuda	/		/		/		
7	Muestra preocupación ante las necesidades o dificultades de sus colegas y directivos	/		/		/		
8	Siente que sus colegas y directivos piensan que eres muy empático (a)	/		/		/		
9	Se esfuerza por solucionar algún conflicto	/		/		/		
10	Comprende a sus colegas cuando están en dificultades	/		/		/		
DIMENSION 3: Escucha activa								
11	Mantiene una apertura de escucha activa entre los docentes	/		/		/		
12	Los docentes muestran interés cuando se expresa con alguna idea	/		/		/		
13	Presta atención cuando sus colegas o directivos le hablan.	/		/		/		
14	Reconoce cuando un colega o directivo está enojado por su tono de voz que por sus palabras	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Conocimientos Tecnológicos								
15	Es importante utilizar las tics en su trabajo	/		/		/		
16	Estás capacitado en el uso y manejo de las tics	/		/		/		
17	Emplea diversas herramientas tecnológicas en tu trabajo	/		/		/		
18	Tienes conocimiento sobre los recursos tecnológicos con que cuenta la institución	/		/		/		
19	Se comunica con sus compañeros de trabajo y directivos a través de Gmail, redes sociales, etc.	/		/		/		
20	Cree usted que las tics son importantes	/		/		/		

21	Ayuda a sus compañeros de trabajo en el uso de las tics cuando lo necesitan	/		/		/	
22	Cree que a través del uso de las tics fomenta su autoaprendizaje	/		/		/	
23	Conoce la utilización de Word, Excel, PowerPoint, en sus sesiones es importante.	/		/		/	
24	Comparte información con sus colegas	/		/		/	
25	Crea recursos digitales para aplicarlos con tus estudiantes	/		/		/	
26	Emplea la tecnología para trabajar en equipo	/		/		/	
27	Recibe por parte de su institución capacitación sobre las tics	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Vega Vilca Carlos Ratto DNI: 09828463

Especialidad del validador: metodóloga

17 de 11 del 2019

- 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**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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Expresa con respeto sus ideas	/		/		/		
2	Expresa sus emociones a sus colegas	/		/		/		
3	Habla oportunamente con sus colegas y directivos	/		/		/		
4	Se concentra cuando sus colegas dialogan con usted	/		/		/		
5	Entiende las necesidades de sus colegas	/		/		/		
6	Escucha con interés las opiniones de sus colegas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Inteligencia Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente en la capacidad de alentar a otras personas	/		/		/		
8	Comprende las emociones y sentimientos de los demás	/		/		/		
9	Sus compañeros de trabajo acuden a usted para contarles sus problemas	/		/		/		
10	Cuando se siente cansado (a) es amable con los demás	/		/		/		
11	Mantiene la serenidad aun en circunstancias difíciles	/		/		/		
12	Puedo controlar mis estados de ánimo para tomar mejores decisiones	/		/		/		
13	Acepta las críticas de sus colegas aunque no esté de acuerdo con ellas	/		/		/		
14	Se relaciona fácilmente con sus demás colegas	/		/		/		
15	Cuando se equivoca se autocritica	/		/		/		
16	Se siente contenta (o) con la labor que desempeña	/		/		/		
17	Considera que es importante para la institución educativa	/		/		/		
18	Se siente satisfecho al recibir un reconocimiento verbal o escrito en su institución	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Le resulta fácil simpatizar y trabajar con la mayoría de sus colegas	/		/		/		
20	Acepta las ideas de sus demás colegas aunque no esté de acuerdo con ellas	/		/		/		
21	Cree que su participación en las actividades institucionales es importante	/		/		/		
22	Se siente identificado (a) con su grupo de trabajo	/		/		/		

23	Cuando surge un problema o conflicto, busca estrategias para ayudar a buscar la solución	/		/		/	
24	Participa activamente en los diversos eventos que realiza su institución	/		/		/	
25	Pone en práctica estrategias para solucionar conflictos	/		/		/	
26	Se compromete cuando acepta alguna responsabilidad	/		/		/	
27	Apoya voluntariamente en algunas actividades de la institución	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Vega Nilca Carlos Sixto DNI: 09826463

Especialidad del validador: metodólogo

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**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

17 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Expresa con respeto sus ideas	/		/		/		
2	Expresa sus emociones a sus colegas	/		/		/		
3	Habla oportunamente con sus colegas y directivos	/		/		/		
4	Se concentra cuando sus colegas dialogan con usted	/		/		/		
5	Entiende las necesidades de sus colegas	/		/		/		
6	Escucha con interés las opiniones de sus colegas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Inteligencia Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente en la capacidad de alentar a otras personas	/		/		/		
8	Comprende las emociones y sentimientos de los demás	/		/		/		
9	Sus compañeros de trabajo acuden a usted para contarles sus problemas	/		/		/		
10	Cuando se siente cansado (a) es amable con los demás	/		/		/		
11	Mantiene la serenidad aun en circunstancias difíciles	/		/		/		
12	Puedo controlar mis estados de ánimo para tomar mejores decisiones	/		/		/		
13	Acepta las críticas de sus colegas aunque no esté de acuerdo con ellas	/		/		/		
14	Se relaciona fácilmente con sus demás colegas	/		/		/		
15	Cuando se equivoca se autocritica	/		/		/		
16	Se siente contenta (o) con la labor que desempeña	/		/		/		
17	Considera que es importante para la institución educativa	/		/		/		
18	Se siente satisfecho al recibir un reconocimiento verbal o escrito en su institución	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Le resulta fácil simpatizar y trabajar con la mayoría de sus colegas	/		/		/		
20	Acepta las ideas de sus demás colegas aunque no esté de acuerdo con ellas	/		/		/		
21	Cree que su participación en las actividades institucionales es importante	/		/		/		
22	Se siente identificado (a) con su grupo de trabajo	/		/		/		

23	Cuando surge un problema o conflicto, busca estrategias para ayudar a buscar la solución	/		/		/	
24	Participa activamente en los diversos eventos que realiza su institución	/		/		/	
25	Pone en práctica estrategias para solucionar conflictos	/		/		/	
26	Se compromete cuando acepta alguna responsabilidad	/		/		/	
27	Apoya voluntariamente en algunas actividades de la institución	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr/Mg:} ALEJANDRO RAMIREZ ROS DNI: 07191553

Especialidad del validador: METODÓLOGO


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**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

30 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación Asertiva							
1	Se disculpa con sus compañeros (as) de trabajo cuando se equivoca.	/		/		/		
2	Expresa su sentir cuando se siente ofendido (a)	/		/		/		
3	Expresa su opinión cuando observo una conducta inadecuada en la institución	/		/		/		
4	Fomenta la comunicación asertiva con sus compañeros (as) de trabajo.	/		/		/		
5	Se considera una persona asertiva que contribuye al bienestar de la institución	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Empatía							
6	Cuando un colega está en dificultad lo ayuda	/		/		/		
7	Muestra preocupación ante las necesidades o dificultades de sus colegas y directivos	/		/		/		
8	Siente que sus colegas y directivos piensan que eres muy empático (a)	/		/		/		
9	Se esfuerza por solucionar algún conflicto	/		/		/		
10	Comprende a sus colegas cuando están en dificultades	/		/		/		
	DIMENSION 3: Escucha activa							
11	Mantiene una apertura de escucha activa entre los docentes	/		/		/		
12	Los docentes muestran interés cuando se expresa con alguna idea	/		/		/		
13	Presta atención cuando sus colegas o directivos le hablan.	/		/		/		
14	Reconoce cuando un colega o directivo está enojado por su tono de voz que por sus palabras	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Conocimientos Tecnológicos							
15	Es importante utilizar las tics en su trabajo	/		/		/		
16	Estás capacitado en el uso y manejo de las tics	/		/		/		
17	Emplea diversas herramientas tecnológicas en tu trabajo	/		/		/		
18	Tienes conocimiento sobre los recursos tecnológicos con que cuenta la institución	/		/		/		
19	Se comunica con sus compañeros de trabajo y directivos a través de Gmail, redes sociales, etc.	/		/		/		
20	Cree usted que las tics son importantes	/		/		/		

21	Ayuda a sus compañeros de trabajo en el uso de las tics cuando lo necesitan	/		/		/	
22	Cree que a través del uso de las tics fomenta su autoaprendizaje	/		/		/	
23	Conoce la utilización de Word, Excel, PowerPoint, en sus sesiones es importante.	/		/		/	
24	Comparte información con sus colegas	/		/		/	
25	Crea recursos digitales para aplicarlos con tus estudiantes	/		/		/	
26	Emplea la tecnología para trabajar en equipo	/		/		/	
27	Recibe por parte de su institución capacitación sobre las tics	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []


Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: ALEJANDRO RAMIREZ ROS DNI: 07191553

Especialidad del validador: METODOLOGO

30 de 11 del 2019

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**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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Expresa con respeto sus ideas	/		/		/		
2	Expresa sus emociones a sus colegas	/		/		/		
3	Habla oportunamente con sus colegas y directivos	/		/		/		
4	Se concentra cuando sus colegas dialogan con usted	/		/		/		
5	Entiende las necesidades de sus colegas	/		/		/		
6	Escucha con interés las opiniones de sus colegas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Inteligencia Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente en la capacidad de alentar a otras personas	/		/		/		
8	Comprende las emociones y sentimientos de los demás	/		/		/		
9	Sus compañeros de trabajo acuden a usted para contarles sus problemas	/		/		/		
10	Cuando se siente cansado (a) es amable con los demás	/		/		/		
11	Mantiene la serenidad aun en circunstancias difíciles	/		/		/		
12	Puedo controlar mis estados de ánimo para tomar mejores decisiones	/		/		/		
13	Acepta las críticas de sus colegas aunque no esté de acuerdo con ellas	/		/		/		
14	Se relaciona fácilmente con sus demás colegas	/		/		/		
15	Cuando se equivoca se autocritica	/		/		/		
16	Se siente contenta (o) con la labor que desempeña	/		/		/		
17	Considera que es importante para la institución educativa	/		/		/		
18	Se siente satisfecho al recibir un reconocimiento verbal o escrito en su institución	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Le resulta fácil simpatizar y trabajar con la mayoría de sus colegas	/		/		/		
20	Acepta las ideas de sus demás colegas aunque no esté de acuerdo con ellas	/		/		/		
21	Cree que su participación en las actividades institucionales es importante	/		/		/		
22	Se siente identificado (a) con su grupo de trabajo	/		/		/		

23	Cuando surge un problema o conflicto, busca estrategias para ayudar a buscar la solución	/		/		/	
24	Participa activamente en los diversos eventos que realiza su institución	/		/		/	
25	Pone en práctica estrategias para solucionar conflictos	/		/		/	
26	Se compromete cuando acepta alguna responsabilidad	/		/		/	
27	Apoya voluntariamente en algunas actividades de la institución	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) Ana Myriam Ramos Giribeldi DNI: 22299787

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

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**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

..... de del 2019


Firma del Experto Informante.
0122299787

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación Asertiva							
1	Se disculpa con sus compañeros (as) de trabajo cuando se equivoca.	/		/		/		
2	Expresa su sentir cuando se siente ofendido (a)	/		/		/		
3	Expresa su opinión cuando observo una conducta inadecuada en la institución	/		/		/		
4	Fomenta la comunicación asertiva con sus compañeros (as) de trabajo.	/		/		/		
5	Se considera una persona asertiva que contribuye al bienestar de la institución	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Empatía	/		/		/		
6	Cuando un colega está en dificultad lo ayuda	/		/		/		
7	Muestra preocupación ante las necesidades o dificultades de sus colegas y directivos	/		/		/		
8	Siente que sus colegas y directivos piensan que eres muy empático (a)	/		/		/		
9	Se esfuerza por solucionar algún conflicto	/		/		/		
10	Comprende a sus colegas cuando están en dificultades	/		/		/		
	DIMENSION 3: Escucha activa	/		/		/		
11	Mantiene una apertura de escucha activa entre los docentes	/		/		/		
12	Los docentes muestran interés cuando se expresa con alguna idea	/		/		/		
13	Presta atención cuando sus colegas o directivos le hablan.	/		/		/		
14	Reconoce cuando un colega o directivo está enojado por su tono de voz que por sus palabras	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Conocimientos Tecnológicos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Es importante utilizar las tics en su trabajo	/		/		/		
16	Estás capacitado en el uso y manejo de las tics	/		/		/		
17	Emplea diversas herramientas tecnológicas en tu trabajo	/		/		/		
18	Tienes conocimiento sobre los recursos tecnológicos con que cuenta la institución	/		/		/		
19	Se comunica con sus compañeros de trabajo y directivos a través de Gmail, redes sociales, etc.	/		/		/		
20	Cree usted que las tics son importantes	/		/		/		

21	Ayuda a sus compañeros de trabajo en el uso de las tics cuando lo necesitan	/		/		/	
22	Cree que a través del uso de las tics fomenta su autoaprendizaje	/		/		/	
23	Conoce la utilización de Word, Excel, PowerPoint, en sus sesiones es importante.	/		/		/	
24	Comparte información con sus colegas	/		/		/	
25	Crea recursos digitales para aplicarlos con tus estudiantes	/		/		/	
26	Emplea la tecnología para trabajar en equipo	/		/		/	
27	Recibe por parte de su institución capacitación sobre las tics	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg): Ana Myriam Ramos Giribaldi DNI: 22299787

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

...17...de...11...del 2019

- 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**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


Firma del Experto Informante.
 0122299787

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Expresa con respeto sus ideas	/		/		/		
2	Expresa sus emociones a sus colegas	/		/		/		
3	Habla oportunamente con sus colegas y directivos	/		/		/		
4	Se concentra cuando sus colegas dialogan con usted	/		/		/		
5	Entiende las necesidades de sus colegas	/		/		/		
6	Escucha con interés las opiniones de sus colegas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Inteligencia Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente en la capacidad de alentar a otras personas	/		/		/		
8	Comprende las emociones y sentimientos de los demás	/		/		/		
9	Sus compañeros de trabajo acuden a usted para contarles sus problemas	/		/		/		
10	Cuando se siente cansado (a) es amable con los demás	/		/		/		
11	Mantiene la serenidad aun en circunstancias difíciles	/		/		/		
12	Puedo controlar mis estados de ánimo para tomar mejores decisiones	/		/		/		
13	Acepta las críticas de sus colegas aunque no esté de acuerdo con ellas	/		/		/		
14	Se relaciona fácilmente con sus demás colegas	/		/		/		
15	Cuando se equivoca se autocritica	/		/		/		
16	Se siente contenta (o) con la labor que desempeña	/		/		/		
17	Considera que es importante para la institución educativa	/		/		/		
18	Se siente satisfecho al recibir un reconocimiento verbal o escrito en su institución	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Le resulta fácil simpatizar y trabajar con la mayoría de sus colegas	/		/		/		
20	Acepta las ideas de sus demás colegas aunque no esté de acuerdo con ellas	/		/		/		
21	Cree que su participación en las actividades institucionales es importante	/		/		/		
22	Se siente identificado (a) con su grupo de trabajo	/		/		/		

23	Cuando surge un problema o conflicto, busca estrategias para ayudar a buscar la solución	/		/		/	
24	Participa activamente en los diversos eventos que realiza su institución	/		/		/	
25	Pone en práctica estrategias para solucionar conflictos	/		/		/	
26	Se compromete cuando acepta alguna responsabilidad	/		/		/	
27	Apoya voluntariamente en algunas actividades de la institución	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Perez Saavedra, Segundo DNI: 25601251

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

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**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

17 de 11 del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación Asertiva							
1	Se disculpa con sus compañeros (as) de trabajo cuando se equivoca.	/		/		/		
2	Expresa su sentir cuando se siente ofendido (a)	/		/		/		
3	Expresa su opinión cuando observo una conducta inadecuada en la institución	/		/		/		
4	Fomenta la comunicación asertiva con sus compañeros (as) de trabajo.	/		/		/		
5	Se considera una persona asertiva que contribuye al bienestar de la institución	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Empatía	/		/		/		
6	Cuando un colega está en dificultad lo ayuda	/		/		/		
7	Muestra preocupación ante las necesidades o dificultades de sus colegas y directivos	/		/		/		
8	Siente que sus colegas y directivos piensan que eres muy empático (a)	/		/		/		
9	Se esfuerza por solucionar algún conflicto	/		/		/		
10	Comprende a sus colegas cuando están en dificultades	/		/		/		
	DIMENSION 3: Escucha activa	/		/		/		
11	Mantiene una apertura de escucha activa entre los docentes	/		/		/		
12	Los docentes muestran interés cuando se expresa con alguna idea	/		/		/		
13	Presta atención cuando sus colegas o directivos le hablan.	/		/		/		
14	Reconoce cuando un colega o directivo está enojado por su tono de voz que por sus palabras	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Conocimientos Tecnológicos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Es importante utilizar las tics en su trabajo	/		/		/		
16	Estás capacitado en el uso y manejo de las tics	/		/		/		
17	Emplea diversas herramientas tecnológicas en tu trabajo	/		/		/		
18	Tienes conocimiento sobre los recursos tecnológicos con que cuenta la institución	/		/		/		
19	Se comunica con sus compañeros de trabajo y directivos a través de Gmail, redes sociales, etc.	/		/		/		
20	Cree usted que las tics son importantes	/		/		/		

21	Ayuda a sus compañeros de trabajo en el uso de las tics cuando lo necesitan	/		/		/	
22	Cree que a través del uso de las tics fomenta su autoaprendizaje	/		/		/	
23	Conoce la utilización de Word, Excel, PowerPoint, en sus sesiones es importante.	/		/		/	
24	Comparte información con sus colegas	/		/		/	
25	Crea recursos digitales para aplicarlos con tus estudiantes	/		/		/	
26	Emplea la tecnología para trabajar en equipo	/		/		/	
27	Recibe por parte de su institución capacitación sobre las tics	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Saavedra Segundo DNI: 25621251

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

17 de 11 del 2019.

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**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

Pérez Saavedra S

Firma del Experto Informante.

Anexo 4

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6027 CAP. FAP.
"Rudy Echegaray Fajardo"
PUNTA NEGRA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

La que suscribe directora Dra. Ana Maria Lertora Mendoza De Conocc de la I.E N°6027 CAP FAP "RUDY ECHEGARAY FAJARDO" del distrito de Punta Negra.

HACE CONSTAR:

Que, la docente **Yolanda Clara Vargas Pacherras**, identificada con DNI N° 40633886, perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación – UCV se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de la encuesta dirigida a docentes de nuestra Institución Educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
26/11/2019	Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la red25 ugel01 san juan de miraflores	Docentes de la institución educativa

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

Punta Negra, 26 de noviembre del 2019



Ana Maria Lertora Mendoza
DIRECTORA

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

CONSTANCIA

El que suscribe director de la institución educativa N°6030 del distrito de Punta Hermosa.

HACE CONSTAR:

Que, la docente **Yolanda Clara Vargas Pacherras**, identificada con DNI N° **40633886**, perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación - UCV se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de la encuesta dirigida a docentes de nuestra Institución Educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
27/11/2019	Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la red25 ugel01 san juan de miraflores	Docentes de la institución educativa

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

Punta Hermosa, 27 de noviembre del 2019





I.E. N° 6013

“Virgen Inmaculada del Rosario”

San Bartolo - UGEL 01 - S.J.M.



R.D. N° 485 - UGEL N° 01 - SAN BARTOLO - LIMA SUR

CONSTANCIA

El que suscribe director de la institución educativa N° 6013 “Virgen Inmaculada del del Rosario” distrito de San Bartolo.

HACE CONSTAR:

Que, la docente **Yolanda Clara Vargas Pacherras**, identificada con DNI N° 40633886, perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación - UCV se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de la encuesta dirigida a docentes de nuestra Institución Educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
28/11/2019	Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la red25 ugel01 san juan de miraflores	Docentes de la institución educativa

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

San Bartolo, 28 de noviembre del 2019



Ricardo A. Villanar
Mp. Ricardo A. Villanar Alvarado
DIRECTOR
I.E. N° 6013

“Estudio, Creatividad y Disciplina”

Anexo 5

Tabla 1

Operacionalización de la variable habilidades blandas

Dimensión	Indicador	items	Escala y valores	Niveles y rangos
Comunicación	Respeto ideas	1 al 6		
	Expresa emoción			
	Gusto o desagrado		ESCALA:	Inadecuado
	Escucha opinión		Ordinal	(27-63)
	Percibe sentimientos			
	Incentiva		VALORES	
	Alienta			
	Trato amable.	7 al 19	Siempre (5)	Regular
	Problemas			(63-99)
	Amabilidad		Casi siempre (4)	
Inteligencia emocional	Serenidad.			
	Decisión.			
	Acepta críticas		Regularmente (3)	Adecuado
	Se relaciona			(99- 135)
	Autocritica			
	Desempeño		Casi nunca (2)	
	Importante I.E.			
	Satisfacción.		Nunca (1)	
	Simpatizar			
	Acepta ideas			
Trabajo en equipo	Importante			
	Identificación			
	Busca Estrategias			
	Participa	20 al 27		
	Involucrado			
	Responsabilidad			
	Compromiso			
	Esfuerzo			

Tabla 2

Operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensión	Indicador	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Habilidades sociales	Se disculpa	1 al 14	ESCALA: Ordinal	Inadecuado (27-63)
	Expresa sentir			
	Opina			
	Comunicación asertiva			
	Bienestar.			
	Ayuda.			
	Preocupación.			
	Empático			
	Solución conflicto.			
	Comprende dificultades			
	Escucha activa.			
	Interés.			
	Presta atención.			
	Enojado.			
Conocimientos tecnológicos	Tics.	15 al 27	VALORES Siempre (5) Casi siempre (4) Regularmente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Regular (63-99) Adecuado (99- 135)
	Capacitado			
	Emplea herramientas			
	Conocimiento.			
	Usa gmail.			
	Ayuda			
	Autoaprendizaje.			
	Utiliza.			
	Importante.			
	Comparte información			
	Crea recursos.			
	Emplea tecnología.			
	Recibe capacitación.			

Anexo 6

Correlación habilidades blandas y relaciones interpersonales

Prueba De Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,202	93	,000
Inteligencia emocional	,121	93	,002
Trabajo en equipo	,272	93	,000
Habilidades sociales	,163	93	,000
Conocimientos tecnológicos	,193	93	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

H₀: Los datos tienen distribución simétrica

H₁: Los datos no tienen distribución simétrica

REGLA DE DECISIÓN:

$p < \alpha$ se asume la hipótesis nula

$p > \alpha$ se niega la hipótesis nula y se reconoce la alterna

0.2/P<.05/ α

DIMENSION 1 / P< α SE asume LA HIPÓTESIS NULA

H₁: Los datos no tienen distribución usual

INTERPRETACIÓN

Según los datos observados en la prueba de normalidad, en la cual se analizó la variable habilidades blandas y relaciones interpersonales donde el valor de significancia es 0,02 por lo tanto, carece de distribución usual por lo expuesto; se aplicarán pruebas no paramétricas. Según Tomas (2009) aduce que el coeficiente de correlación de Spearman es una prueba no paramétrica que calcula la dependencia de las variables discretas (...) (p.104)

Anexo 7

Cuadro de valores

Tabla 9: *Cuadro de valores*

Rango	Relación
-0.91 hasta -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 hasta -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 hasta -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 hasta -0.50	Correlación negativa media
-0.01 hasta -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 hasta +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 hasta +0.50	Correlación positiva media
+0.51 hasta +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 hasta +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 hasta +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Fernández, 1998

Anexo 8

HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red25 Ugel01 San Juan de Miraflores, 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red25 Ugel01 San Juan de Miraflores, 2019.

Regla de decisión

Si $p > 0$ = a se acepta la hipótesis nula

Si $p < 0$ = a se rechaza la hipótesis nula

Tabla 10 : *Correlación variables Habilidades Blandas y Relaciones interpersonales*

Correlaciones			Relaciones interpersonales	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

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

Respondiendo a la hipótesis general, del tablero, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman indica que existe una relación positiva media significativa entre Habilidades blandas y relaciones interpersonales indicando que ambas variables se desarrollan de manera positiva media en la población de estudio; es decir, mientras los colegas perciban niveles adecuados de forma llevadera de Habilidades blandas percibirán los mismos niveles de relaciones interpersonales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se atrae la hipótesis alterna (Hi); vale manifestar la existencia de la relación significativa entre Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red25 Ugel01 San Juan de Miraflores, 2019

Anexo 9

Correlaciones de hipótesis específicas

Tabla 11: *Correlación de la variable Relaciones interpersonales y la comunicación*

			Correlaciones	
			Relaciones Interpersonales	Comunicación
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,229*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	93	93
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,229*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	93	93

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 12: *Correlación variable Relaciones interpersonales y la inteligencia emocional*

			Correlaciones	
			Relaciones interpersonales	Inteligencia Emocional
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,222*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	93	93
	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	,222*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	93	93

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 13: *Correlación variable Relaciones interpersonales y el trabajo en equipo*

			Correlaciones	
			Relaciones interpersonales	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,371**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	,371**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

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

Anexo 10

Base de datos

items	HABILIDADES BLANDAS																											Suma				
	Comunicación						Inteligencia Emocional												Trabajo en Equipo													
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Suma	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	Suma	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25				p26	p27
Sujeto 1	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	56	3	5	4	5	5	5	4	4	5	40	125	Adecuado	
Sujeto 2	5	4	5	3	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38	115	Adecuado	
Sujeto 3	5	3	1	1	5	4	19	5	4	1	2	4	4	4	5	5	5	4	1	44	1	1	4	1	4	1	4	4	5	25	88	Regular
Sujeto 4	4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	98	Regular
Sujeto 5	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	111	Adecuado
Sujeto 6	4	5	4	5	4	5	27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37	106	Adecuado
Sujeto 7	5	4	4	5	5	5	28	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	126	Adecuado	
Sujeto 8	3	2	4	3	1	2	15	3	1	1	2	2	3	1	3	3	4	4	1	28	3	4	5	3	4	3	2	2	5	31	74	Regular
Sujeto 9	5	4	4	3	3	4	23	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	42	4	4	5	4	4	4	3	5	4	37	102	Adecuado
Sujeto 10	5	4	5	5	5	5	29	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	127	Adecuado	
Sujeto 11	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	46	5	5	5	4	3	3	4	5	4	38	110	Adecuado
Sujeto 12	5	4	5	5	4	5	28	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50	4	4	5	5	3	4	4	5	4	38	116	Adecuado
Sujeto 13	5	5	5	4	5	5	29	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	123	Adecuado
Sujeto 14	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56	3	5	4	5	5	5	4	4	5	40	125	Adecuado
Sujeto 15	5	4	5	3	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38	115	Adecuado	
Sujeto 16	5	3	1	1	5	4	19	5	4	1	2	4	4	4	5	5	5	4	1	44	1	1	4	1	4	1	4	4	5	25	88	Regular
Sujeto 17	4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	98	Regular
Sujeto 18	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	111	Adecuado
Sujeto 19	4	5	4	5	4	5	27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37	106	Adecuado
Sujeto 20	5	4	4	5	5	5	28	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	126	Adecuado	
Sujeto 21	5	4	5	5	5	5	29	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	127	Adecuado	
Sujeto 22	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	46	5	5	5	4	3	3	4	5	4	38	110	Adecuado
Sujeto 23	5	4	5	5	4	5	28	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50	4	4	5	5	3	4	4	5	4	38	116	Adecuado
Sujeto 24	5	5	5	4	5	5	29	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	123	Adecuado
Sujeto 25	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	56	3	5	4	5	5	5	4	4	5	40	125	Adecuado	
Sujeto 26	5	4	5	3	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38	115	Adecuado	
Sujeto 27	5	3	1	1	5	4	19	5	4	1	2	4	4	4	5	5	5	4	1	44	1	1	4	1	4	1	4	4	5	25	88	Regular
Sujeto 28	4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	98	Regular
Sujeto 29	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	111	Adecuado
Sujeto 30	4	5	4	5	4	5	27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37	106	Adecuado
Sujeto 31	5	4	4	5	5	5	28	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	126	Adecuado	

Sujeto 32	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56	3	5	4	5	5	5	4	4	5	40	125	Adecuado
Sujeto 33	5	4	5	3	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	52	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38	115	Adecuado
Sujeto 34	5	3	1	1	5	4	19	5	4	1	2	4	4	4	5	5	5	4	1	44	1	1	4	1	4	1	4	4	5	25	88	Adecuado
Sujeto 35	4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	98	Adecuado
Sujeto 36	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	111	Adecuado
Sujeto 37	4	5	4	5	4	5	27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37	106	Adecuado
Sujeto 38	5	4	4	5	5	5	28	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	126	Adecuado
Sujeto 39	3	2	4	3	1	2	15	3	1	1	2	2	3	1	3	3	4	4	1	28	3	4	5	3	4	3	2	2	5	31	74	Regular
Sujeto 40	5	4	4	3	3	4	23	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	42	4	4	5	4	4	4	3	5	4	37	102	Adecuado
Sujeto 41	5	4	5	5	5	5	29	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	127	Adecuado
Sujeto 42	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	46	5	5	5	4	3	3	4	5	4	38	110	Adecuado
Sujeto 43	5	4	5	5	4	5	28	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50	4	4	5	5	3	4	4	5	4	38	116	Adecuado
Sujeto 44	5	5	5	4	5	5	29	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	123	Adecuado
Sujeto 45	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56	3	5	4	5	5	5	4	4	5	40	125	Adecuado
Sujeto 46	5	4	5	3	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	52	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38	115	Adecuado
Sujeto 47	5	3	1	1	5	4	19	5	4	1	2	4	4	4	5	5	5	4	1	44	1	1	4	1	4	1	4	4	5	25	88	Regular
Sujeto 48	4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	98	Regular
Sujeto 49	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	111	Adecuado
Sujeto 50	4	5	4	5	4	5	27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37	106	Adecuado
Sujeto 51	5	4	4	5	5	5	28	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	126	Adecuado
Sujeto 52	5	4	5	5	5	5	29	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	127	Adecuado
Sujeto 53	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	46	5	5	5	4	3	3	4	5	4	38	110	Adecuado
Sujeto 54	5	4	5	5	4	5	28	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50	4	4	5	5	3	4	4	5	4	38	116	Adecuado
Sujeto 55	5	5	5	4	5	5	29	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	123	Adecuado
Sujeto 56	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56	3	5	4	5	5	5	4	4	5	40	125	Adecuado
Sujeto 57	5	4	5	3	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	52	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38	115	Adecuado
Sujeto 58	5	3	1	1	5	4	19	5	4	1	2	4	4	4	5	5	5	4	1	44	1	1	4	1	4	1	4	4	5	25	88	Regular
Sujeto 59	4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	98	Regular
Sujeto 60	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	111	Adecuado
Sujeto 61	4	5	4	5	4	5	27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37	106	Adecuado
Sujeto 62	5	4	4	5	5	5	28	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	126	Adecuado
Sujeto 63	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56	3	5	4	5	5	5	4	4	5	40	125	Adecuado
Sujeto 64	5	4	5	3	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	52	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38	115	Adecuado
Sujeto 65	5	3	1	1	5	4	19	5	4	1	2	4	4	4	5	5	5	4	1	44	1	1	4	1	4	1	4	4	5	25	88	Regular

Sujeto 66	4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	98	Regular
Sujeto 67	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	111	Adecuado
Sujeto 68	4	5	4	5	4	5	27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37	106	Adecuado
Sujeto 69	5	4	4	5	5	5	28	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	126	Adecuado
Sujeto 70	3	2	4	3	1	2	15	3	1	1	2	2	3	1	3	3	4	4	1	28	3	4	5	3	4	3	2	2	5	31	74	Regular
Sujeto 71	5	4	4	3	3	4	23	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	42	4	4	5	4	4	4	3	5	4	37	102	Adecuado
Sujeto 72	5	4	5	5	5	5	29	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	127	Adecuado
Sujeto 73	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	46	5	5	5	4	3	3	4	5	4	38	110	Adecuado
Sujeto 74	5	4	5	5	4	5	28	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50	4	4	5	5	3	4	4	5	4	38	116	Adecuado
Sujeto 75	5	5	5	4	5	5	29	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	123	Adecuado
Sujeto 76	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56	3	5	4	5	5	5	4	4	5	40	125	Adecuado
Sujeto 77	5	4	5	3	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	52	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38	115	Adecuado
Sujeto 78	5	3	1	1	5	4	19	5	4	1	2	4	4	4	5	5	5	4	1	44	1	1	4	1	4	1	4	4	5	25	88	Regular
Sujeto 79	4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	98	Regular
Sujeto 80	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	111	Adecuado
Sujeto 81	4	5	4	5	4	5	27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37	106	Adecuado
Sujeto 82	5	4	4	5	5	5	28	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	126	Adecuado
Sujeto 83	5	4	5	5	5	5	29	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	127	Adecuado
Sujeto 84	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	46	5	5	5	4	3	3	4	5	4	38	110	Adecuado
Sujeto 85	5	4	5	5	4	5	28	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50	4	4	5	5	3	4	4	5	4	38	116	Adecuado
Sujeto 86	5	5	5	4	5	5	29	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	123	Adecuado
Sujeto 87	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56	3	5	4	5	5	5	4	4	5	40	125	Adecuado
Sujeto 88	5	4	5	3	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	52	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38	115	Adecuado
Sujeto 89	5	3	1	1	5	4	19	5	4	1	2	4	4	4	5	5	5	4	1	44	1	1	4	1	4	1	4	4	5	25	88	Regular
Sujeto 90	4	4	4	3	3	4	22	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	98	Regular
Sujeto 91	5	4	4	5	4	4	26	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	111	Adecuado
Sujeto 92	4	5	4	5	4	5	27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37	106	Adecuado
Sujeto 93	5	4	4	5	5	5	28	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	126	Adecuado

RELACIONES INTERPERSONALES																															
items	Habilidades Sociales														Suma	Conocimientos Tecnológicos													Suma		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14		p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27			
Sujeto 1	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	56	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	48	104	Adecuado		
Sujeto 2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	60	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	50	110	Adecuado	
Sujeto 3	5	5	4	1	5	5	3	1	4	4	3	3	2	5	50	5	1	1	2	1	3	3	4	3	2	2	2	1	30	80	Regular
Sujeto 4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	58	113	Adecuado	
Sujeto 5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	109	Adecuado	
Sujeto 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	51	110	Adecuado
Sujeto 7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	67	5	2	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	49	116	Adecuado
Sujeto 8	3	2	1	2	3	3	1	1	2	5	3	3	4	5	38	5	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	5	51	89	Regular	
Sujeto 9	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	59	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	54	113	Adecuado
Sujeto 10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	61	129	Adecuado
Sujeto 11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	49	3	4	4	4	5	2	2	2	2	3	2	3	4	40	89	Regular
Sujeto 12	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	50	4	3	3	4	3	2	4	5	5	2	2	4	3	44	94	Regular
Sujeto 13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	2	3	3	46	106	Adecuado
Sujeto 14	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	56	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	48	104	Adecuado
Sujeto 15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	60	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	50	110	Adecuado
Sujeto 16	5	5	4	1	5	5	3	1	4	4	3	3	2	5	50	5	1	1	2	1	3	3	4	3	2	2	2	1	30	80	Regular
Sujeto 17	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	58	113	Adecuado	
Sujeto 18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	109	Adecuado
Sujeto 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	51	110	Adecuado
Sujeto 20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	67	5	2	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	49	116	Adecuado
Sujeto 21	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	61	129	Adecuado
Sujeto 22	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	49	3	4	4	4	5	2	2	2	2	3	2	3	4	40	89	Regular
Sujeto 23	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	50	4	3	3	4	3	2	4	5	5	2	2	4	3	44	94	Regular
Sujeto 24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	2	3	3	46	106	Adecuado
Sujeto 25	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	56	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	48	104	Adecuado
Sujeto 26	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	60	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	50	110	Adecuado

Sujeto 27	5	5	4	1	5	5	3	1	4	4	3	3	2	5	50	5	1	1	2	1	3	3	4	3	2	2	2	1	30	80	Regular
Sujeto 28	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	58	113	Adecuado
Sujeto 29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	109	Adecuado
Sujeto 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	51	110	Adecuado
Sujeto 31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	67	5	2	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	49	116	Adecuado
Sujeto 32	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	56	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	48	104	Adecuado
Sujeto 33	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	60	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	50	110	Adecuado
Sujeto 34	5	5	4	1	5	5	3	1	4	4	3	3	2	5	50	5	1	1	2	1	3	3	4	3	2	2	2	1	30	80	Regular
Sujeto 35	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	58	113	Adecuado
Sujeto 36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	109	Adecuado
Sujeto 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	51	110	Adecuado
Sujeto 38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	67	5	2	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	49	116	Adecuado
Sujeto 39	3	2	1	2	3	3	1	1	2	5	3	3	4	5	38	5	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	51	89	Adecuado
Sujeto 40	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	59	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	54	113	Adecuado
Sujeto 41	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	61	129	Adecuado
Sujeto 42	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	49	3	4	4	4	5	2	2	2	2	3	2	3	4	40	89	Regular
Sujeto 43	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	50	4	3	3	4	3	2	4	5	5	2	2	4	3	44	94	Regular
Sujeto 44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	2	3	3	46	106	Adecuado
Sujeto 45	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	56	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	48	104	Adecuado
Sujeto 46	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	60	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	50	110	Adecuado
Sujeto 47	5	5	4	1	5	5	3	1	4	4	3	3	2	5	50	5	1	1	2	1	3	3	4	3	2	2	2	1	30	80	Regular
Sujeto 48	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	58	113	Adecuado
Sujeto 49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	109	Adecuado
Sujeto 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	51	110	Adecuado
Sujeto 51	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	67	5	2	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	49	116	Adecuado
Sujeto 52	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	61	129	Adecuado
Sujeto 53	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	49	3	4	4	4	5	2	2	2	2	3	2	3	4	40	89	Regular

Sujeto 54	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	50	4	3	3	4	3	2	4	5	5	2	2	4	3	44	94	Regular
Sujeto 55	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	2	3	3	46	106	Adecuado
Sujeto 56	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	56	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	48	104	Adecuado
Sujeto 57	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	60	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	50	110	Adecuado
Sujeto 58	5	5	4	1	5	5	3	1	4	4	3	3	2	5	50	5	1	1	2	1	3	3	4	3	2	2	2	1	30	80	Regular
Sujeto 59	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	58	113	Adecuado
Sujeto 60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	109	Adecuado
Sujeto 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	51	110	Adecuado
Sujeto 62	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	67	5	2	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	49	116	Adecuado
Sujeto 63	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	56	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	48	104	Adecuado
Sujeto 64	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	60	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	50	110	Adecuado
Sujeto 65	5	5	4	1	5	5	3	1	4	4	3	3	2	5	50	5	1	1	2	1	3	3	4	3	2	2	2	1	30	80	Regular
Sujeto 66	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	58	113	Adecuado
Sujeto 67	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	109	Adecuado
Sujeto 68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	51	110	Adecuado
Sujeto 69	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	67	5	2	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	49	116	Adecuado
Sujeto 70	3	2	1	2	3	3	1	1	2	5	3	3	4	5	38	5	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	51	89	Regular
Sujeto 71	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	59	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	54	113	Adecuado
Sujeto 72	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	61	129	Adecuado
Sujeto 73	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	49	3	4	4	4	5	2	2	2	2	3	2	3	4	40	89	Regular
Sujeto 74	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	50	4	3	3	4	3	2	4	5	5	2	2	4	3	44	94	Regular
Sujeto 75	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	2	3	3	46	106	Adecuado
Sujeto 76	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	56	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	48	104	Adecuado
Sujeto 77	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	60	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	50	110	Adecuado
Sujeto 78	5	5	4	1	5	5	3	1	4	4	3	3	2	5	50	5	1	1	2	1	3	3	4	3	2	2	2	1	30	80	Regular
Sujeto 79	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	58	113	Adecuado
Sujeto 80	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	109	Adecuado

Sujeto 80	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	109	Adecuado
Sujeto 81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	51	110	Adecuado	
Sujeto 82	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	67	5	2	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	49	116	Adecuado		
Sujeto 83	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	61	129	Adecuado		
Sujeto 84	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	49	3	4	4	4	5	2	2	2	2	3	2	3	4	40	89	Regular		
Sujeto 85	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	50	4	3	3	4	3	2	4	5	5	2	2	4	3	44	94	Regular		
Sujeto 86	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	2	3	3	46	106	Adecuado		
Sujeto 87	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	56	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	48	104	Adecuado		
Sujeto 88	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	60	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	50	110	Adecuado		
Sujeto 89	5	5	4	1	5	5	3	1	4	4	3	3	2	5	50	5	1	1	2	1	3	3	4	3	2	2	2	1	30	80	Regular		
Sujeto 90	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	58	113	Adecuado		
Sujeto 91	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	109	Adecuado		
Sujeto 92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	51	110	Adecuado		
Sujeto 93	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	67	5	2	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	49	116	Adecuado		

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Carlos Sixto Vega Vilca docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2019" de la estudiante **Yolanda Clara Vargas Pacherras**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 17 de enero del 2020



Carlos Sixto Vega Vilca

DNI:09826463



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Vargas Pacherrres Yolanda Clara

D.N.I. : 40633886

Domicilio : St 3, Gr 22, Mz "D", Lt 8 Villa El Salvador

Teléfono : Fijo : Móvil : 997619871

E-mail : yola_vp@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[X] Tesis de Posgrado

[X] Maestría

[] Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Vargas Pacherrres Yolanda Clara

Título de la tesis:

Habilidades Blandas y Relaciones Interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Signature]

Fecha : 18-02-2020



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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Yolanda Clara Vargas Pacharres

INFORME TITULADO:

Habilidades Blandas y Relaciones Interpersonales
en los docentes de la Red 25 Ugel 01
San Juan de Miraflores, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 23 de Enero del 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Segundo Visto bueno
para lo tras

ESCUELA DE POSGRADO

Yolanda Clara Vargas Pacheco con DNI N° 40633886
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en ST3, Grupo 22, Lote 8, Manzana D Villa El Salvador - Lima
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2018-02 del programa: Maestría en
(Promoción) (Nombre del programa)
Administración de la Educación identificado con el código de matrícula N° 7001254108
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recurro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Segundo Visto bueno para lo



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 11 de Febrero de 2020

[Handwritten signature]

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Copia de Resolución de sustentación
- b. Dictamen de sustentación
- c. Copia acta de aprobación
- d. Portafolio tornitin

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 997619871
Email: yola_vp@hotmail.com

[Large handwritten signature]

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1095938256&student_user=1&s=&lang=es&o=1245932639

feedback studio Yolanda Clara VARGAS PACHERRES Habilidades blandas y relaciones interpersonales-correcto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la red 25 Ugel
 01 San Juan de Miraflores - 2019

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

AUTORA:
 Bach. Yolanda Clara Vargas Pacherres (ORCID: 0000-0001-5337-2690)

ASESOR:
 Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 Gestión y Calidad Educativa.

Lima – Perú
 2020

Resumen de coincidencias ✕

11 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
3	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
5	issuu.com Fuente de Internet	<1 %	>
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
7	repository.lasalle.edu.co Fuente de Internet	<1 %	>
8	prezi.com Fuente de Internet	<1 %	>
9	www.proteccioncivil.org Fuente de Internet	<1 %	>
10	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %	>

Página: 1 de 31

High Resolution Activado

12:24
24/01/2020