



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El coaching y las habilidades blandas de los docentes de
primaria de una Institución Educativa Pública, Miraflores,
Lima, 2021**

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

AUTORA:

Moreno Jimenez, Roxana Miluzka (ORCID: 0000-0002-2852-432X)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dios me permitió alcanzar mis metas, mi familia siempre ha sido el motor de mis sueños y siempre ha estado ahí para mí durante los días y noches más difíciles de mi tiempo de estudio. Siempre han sido la mejor guía para mí en mi vida. Le dedico este logro a mi madre que ha estado a mi lado en este momento muy importante.

AGRADECIMIENTO

Dios me ayudó a lograr mis metas. Mi familia siempre ha sido el motor de mis sueños y siempre ha estado conmigo durante los días y noches más difíciles de mi tiempo de estudio. Siempre han sido los mejores guías de mi vida. Este trabajo se lo dedico a mi madre que estuvo a mi lado en este momento tan importante.

A mi tutor Carlos Sixto por su paciencia y tenacidad en este trabajo de investigación. Gracias por todas las palabras de aliento y consejo.

A mis compañeros que hoy están concluyendo esta gran aventura. Hoy tenemos que cerrar el capítulo épico de esta historia de vida, y no puedo evitar agradecerles por su apoyo y paciencia.

Índice de contenido

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización de variables.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución por frecuencia por cada nivel de la variable coaching.....	27
Tabla 2. Distribución por frecuencia por cada nivel de las dimensiones de la variable coaching.....	28
Tabla 3. Distribución por frecuencia por cada nivel de la variable habilidades blandas.....	29
Tabla 4. Distribución por frecuencia por cada nivel de las dimensiones de las habilidades blandas.....	29
Tabla 5. Prueba de correlación entre coaching y las habilidades blandas.....	31
Tabla 6. Prueba de correlación entre coaching y las habilidades blandas.....	33

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de la variable coaching	27
Figura 2. Gráfico de barras de la variable coaching	28
Figura 2. Niveles de la variable habilidades blandas.....	29
Figura 4. Gráfico de barras de la variable coaching	30

RESUMEN

Entendiéndose que las actividades que promueven el crecimiento profesional y personal son cruciales para el impulso de las principales sociedades, es preciso acotar que el coaching no escapa de esta realidad, por cuanto conlleva a la aplicación de técnicas y herramientas que permiten satisfacer una debilidad en cuanto a los cuatro niveles, los cuales se reflejan en la conciencia, habilidad, responsabilidad, así como culpa y desarrollo. Partiendo de ello, se abordó como foco principal la indagación del vínculo entre las variables inherentes al coaching y las habilidades blandas dentro del contexto educacional, aplicado a docentes de primaria de una I. E.P. N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores para el periodo de 2021. Sobre este aspecto, fue fundamental abordar el estudio desde un enfoque cuantitativo, básico y correlacional que permitiese la descripción de las variables, dimensiones e indicadores para una muestra escogida de manera intencional compuesta por 70 docentes con experiencia en el área, quienes suministraron la información necesaria acorde a los instrumentos diseñados y validados acorde para ser aplicados dentro de este estudio. Así, los hallazgos que se obtuvieron del procesamiento estadístico, por medio de las pruebas de normalidad y correlación, permitieron aceptar las hipótesis planteadas entre el hecho de que existía una incidencia de carácter fuerte y elevado entre el coaching y las habilidades blandas y que estas, a su vez, también guardaban la misma relación para las cuatro dimensiones inherentes al coaching, repercutiendo en la necesidad de fomentar estas prácticas dentro de las escuelas a fin de reforzar el buen desempeño de los profesionales, quienes imparten sus conocimientos hacia los estudiantes.

Palabras clave: coaching, habilidades blandas, docentes, institución primaria.

ABSTRACT

Understanding that activities that promote professional and personal growth are crucial for the promotion of major societies, it should be noted that coaching does not escape from this reality, since it involves the application of techniques and tools that allow to satisfy a weakness in terms of the four levels, which are reflected in awareness, skill, responsibility, as well as guilt and development. Based on this, the main focus was the investigation of the link between the variables inherent to coaching and soft skills within the educational context, applied to elementary school teachers of an I. E.P. N° 6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores for the period of 2021. On this aspect, it was essential to approach the study from a quantitative, basic and correlational approach that allowed the description of variables, dimensions and indicators for a sample chosen intentionally composed of 70 teachers with experience in the area, who provided the necessary information according to the instruments designed and validated according to be applied within this study. Thus, the findings obtained from the statistical processing, by means of the normality and correlation tests, allowed the acceptance of the hypotheses raised between the fact that there was a strong and high incidence between coaching and soft skills and that these, in turn, also kept the same relationship for the four dimensions inherent to coaching, impacting on the need to promote these practices within schools in order to strengthen the good performance of professionals, who impart their knowledge to students.

Keywords: coaching, soft skills, teachers, primary school.

I. INTRODUCCIÓN

El crecimiento profesional de los docentes es tomado en consideración como factor fundamental en el éxito del aprendizaje de los discentes en los centros educativos en la actualidad (Escudero et al., 2017). La Conferencia mundial respecto a educación se realizó, a través de la UNESCO en el 2009, en la misma, se indicó que la función educativa está consagrada al crecimiento y desarrollo integral del ser humano; sobre ello, la variable del modelo general, el coaching se responsabiliza de la modificación para bien de la instrucción del ser humano, tomando en consideración diversos aspectos ya sea en lo personal, afectivo, intelectual, físico, entre otros (Vargas,2020); esta situación obliga al docente a acatar y respetar con la misión nueva, que consiste en la investigación con el propósito de optimizar el ambiente laboral, afrontando los actuales problemas con el apropiado uso del conocimiento (Atad y Grant, 2021).

En los países latinoamericanos, los centros educativos fueron considerados como una agrupación de salones, en donde se dictan las enseñanzas que no cumplen el estándar de modernidad que se necesita, se requiere un cambio de perspectiva hacia una educación focalizada en el maestro y su ambiente, una renovación de la filosofía y las interacciones en el centro educativo que guíen a un acuerdo (Portillo-Torres, 2017). El porvenir de la educación requiere aptitud y suficiencia de acoplarse a los cambios, velocidad y modernización permanente, en tal sentido, actualmente se requiere la exploración de habilidades o destrezas (Corradini et al., 2016); por tal razón se resalta el proceso de organizar como habilidad y al empleo de las competencias suaves para ubicarse a la altura de los requerimientos de la colectividad formativa (Palma, 2021).

En el Perú, la política formativa se focaliza en diseñar un sistema de capacitación de los docentes para la formación de los maestros y el grado de rendimiento de los discentes en los diferentes exámenes nacionales como internacionales (Ministerio de Educación [MINEDU], 2017). Se tiene conocimiento que uno de los requerimientos elementales para la contratación de un maestro es la cantidad de horas invertidas en el desarrollo y crecimiento profesional (Kennedy, 2019). No obstante, la deficiencia de los programas de realización profesional es objeto de

frecuentes controversias de la escuela contemporánea. Se sustentan en la ausencia de cohesión, desvinculación con el programa institucional (Goncharova, 2020).

El proceso educativo amerita de cambios vertiginosos a nivel estructural, con el fin de optimizar el proceso formativo, esto se evidencia en los distintos adiestramientos, diplomados y talleres que se orientan al incremento del nivel adaptativo de los docentes de la institución. Para lograr organización y coordinación se requiere de competencias suaves, sobre todo en los responsables del proceso de planificación y documentación del mismo (Cinque, 2017). Ello coadyuvará en el convencimiento y entendimiento de los colaboradores, además de facilitar la creación de ambientes organizacionales propicios que propulsen la satisfacción laboral, la productividad, y el triunfo (Fernández et al, 2019).

Conforme a lo anterior, se estableció la siguiente Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre coaching y el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021?, entre los Problemas Específicos se tuvo: 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión conciencia y el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021?, 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión habilidad y el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021?, 3) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión responsabilidad y el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021?, 4) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión culpa y el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021?

Respecto a la perspectiva teórica se justificó en el hecho del aporte de teorías, fundamentos y conceptos referentes al coaching y a las competencias suaves de los docentes; dicha contribución podrá ser cotejada con otros trabajos que se

ejecuten posteriormente. De igual manera, respecto a la perspectiva metodológica, el estudio se justificó, debido a que mostró un diseño posible de utilizarse en posteriores trabajos concernientes a la misma temática, además, el instrumento podrá ser empleado en diversos lugares. El aporte práctico reside en que las competencias suaves han adquirido mayor relevancia en la colectividad, por tanto, este estudio ha generado conocimiento referente a la importancia que posee el coaching y las capacidades suaves en el contexto formativo, ayudando al desarrollo de estrategias novedosas que permitan el acatamiento de funciones para lograr disponer de colaboradores comprometidos y eficientes en el ámbito educativo.

El Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el coaching y las habilidades blandas de los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021, como Objetivos Específicos tuvo: 1) Determinar la relación que existe entre la dimensión conciencia y el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021, 2) Determinar la relación que existe entre la dimensión habilidad y el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021, 3) determinar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad y el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021, 4) determinar la relación que existe entre la dimensión culpa y el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021,

Se formuló la Hipótesis General: El Coaching se relaciona significativamente con el desarrollo de las habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021, dentro de las Hipótesis Específicas se tuvo: 1) La dimensión conciencia se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021, 2) La dimensión habilidad se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una

Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021, 3) La dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021, 4) La dimensión culpa se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Jurado (2020) desarrolló un trabajo investigativo que tuvo por objeto la optimización de las habilidades blandas en el personal directivo con el designio de alcanzar los propósitos trazados de la estrategia organizacional. Destacó que, tal optimización en las organizaciones puede darse siempre y cuando se trabaje directamente sobre la temática y poniendo en práctica estrategias como las capacitaciones, ciclo de aprendizaje de Kaiger, cambio de roles, y juegos, dado que estos han sido estudiados y comprobados. Concluye que, la ganancia organizacional se da cuando existe capacitación, refuerzo y entrenamiento, cuando los colaboradores son más útiles, más comprometidos y existe mayor control de las habilidades blandas.

Araya y Garita (2020) desarrollaron un artículo con el propósito de estudiar la importancia de las habilidades blandas en el contexto formativo y personal de los profesionales noveles. La investigación indicó que se debe incluir una visión generalizada para la optimización de las competencias suaves en planes de capacitación en TIC, del mismo modo, se determinaron factores que influyen en el desenvolvimiento de dichas habilidades, y se mencionaron orientaciones a fin de tener una nueva visión de lo que sería la formación estudiantil. Concluyen que, es fundamental poner en práctica lo antes mencionado a fin de que existen mejores aptitudes y nuevas competencias en el ámbito laboral, es decir, nuevos retos y mejores profesionales.

Jaramillo et al. (2019) ejecutaron un estudio con el fin de elaborar un plan de optimización de habilidades blandas en docentes de un centro educativo. El estudio fue aplicado, permitió la cuantificación de datos y el diseño se enmarcó en uno no experimental. Los resultados indicaron que, el 56% de los profesores recibió formación por parte del centro educativo en el año 2018 de temas referentes a las relaciones interpersonales, inteligencia emocional, tipos de personalidad y autosuficiencia, no obstante, el 44% de los participantes indicó no haber recibido ninguna formación. Concluyeron que, para todo centro educativo las habilidades blandas son indispensables, por ende, se recomienda la implementación del plan propuesto para optimizar las habilidades blandas.

Granda (2018) llevó a cabo una investigación cuya finalidad fue estudiar las competencias suaves que se ejecutan en la atención a los consumidores de las compañías de comercialización de electrodomésticos. Metodológicamente la investigación fue cualitativa, descriptiva y la muestra 120 clientes. Concluyó que, el sector comercial de electrodomésticos en el territorio ecuatoriano tiene una particularidad, y es que generan un amplio aporte a la economía nacional. Ahora bien, se encontraron deficiencias con respecto a las expectativas del cliente, en la infraestructura y los consumidores consideran que la calidad de la atención no es óptima. Se recomienda la capacitación de los colaboradores a fin de que presten un mayor y mejor servicio a los usuarios y así puedan superar sus expectativas.

Naranjo (2019) ejecutó una investigación cuya finalidad fue tener presente las habilidades blandas que los alumnos notan de los docentes. Se empleó una metodología mixta, en donde se determinaron que las habilidades de comunicación y sociales son las más determinantes en la labor docente. Concluye que, entre las habilidades identificadas se encontraron la credibilidad, liderazgo, comunicacionales, buen lenguaje oral, seguridad, adaptabilidad, sociales, dinamismo, respeto, entre otras. Se recomienda que el docente siga poniendo en práctica dichas habilidades con el objeto de optimizar su desenvolvimiento y tener un mayor desarrollo integral.

Desde la óptica nacional, Huanoco (2019) desarrolló un trabajo investigativo con el objeto de saber si hay asociación entre las habilidades blandas y cuatro dominios respecto al buen desenvolvimiento docente en una institución educativa. Metodológicamente contó con la descripción del fenómeno de estudio y permitió la cuantificación de datos. Los resultados expresaron un 0.843 de correlación entre competencias suaves y los cuatro dominios de acuerdo que representaron un sig = 0,01. Concluyó con el hecho de que ambas variables están relacionadas directamente. Un profesor que tenga un buen control de las habilidades blandas presenta un nivel alto de competencias, tales como el buen desenvolvimiento docente y el desarrollo de destrezas.

Barrón (2019) desarrolló una investigación con el objeto de saber de qué forma las habilidades blandas optimizan el desenvolvimiento' de los profesores en un centro

universitario. Metodológicamente el estudio estuvo contemplado en uno hipotético deductivo, fue aplicado, y el diseño se englobó en uno no experimental. Se puso en práctica un taller referente a las competencias suaves a un grupo experimental, y posteriormente se realizó un post test. Los hallazgos indicaron que, las competencias suaves tienen una incidencia significativa en la optimización de la comunicación bilateral que se desarrolla en el salón de cátedra de los profesores con un 0,000 ($<0,05$). Concluyó que, la implementación de las competencias suaves permite la optimización de la ocupación de los profesores en el entorno educativo.

Pucamayo (2018) desarrolló una tesis con el objeto de determinar la asociación de las habilidades blandas con respecto al clima organizacional del centro educativo. Destacó que, las habilidades blandas inciden positivamente en el aspecto referente al clima organizacional de determinado lugar y que se ofrezca una atención educativa de calidad. Concluyó que, el ambiente organizacional y las competencias suaves se vinculan directamente, por tanto, al poner en práctica dichas habilidades habrá una optimización del clima organizacional en el centro educativo, por tal motivo, se recomienda tal implementación a fin de tener mayores y mejores resultados.

De la Cruz (2020) elaboró una tesis con el propósito de identificar la influencia de las habilidades blandas con respecto a las relaciones que desarrollan los profesores con otras personas de un centro educativo. Metodológicamente contó con la cuantificación de datos, fue hipotético deductivo, y el diseño se englobó en uno no experimental. Los resultados indicaron que, las habilidades blandas tienen un 69% de influencia en las relaciones interpersonales de los docentes del centro educativo. Concluye que, es necesaria la implementación de programas a fin de optimizar las habilidades blandas y que exista un mejor desenvolvimiento del personal y así garantizar un buen clima laboral.

Respecto al Coaching, Zegarra y Velázquez (2016) argumentan que se apoya esta variable en la postura de Sócrates y su Mayéutica, la cual es vista como una forma de cuestionar y el empleo que el profesor realiza de los estudiantes y cuyo nombre en griego se traduce como "comadrona", siendo un símbolo de poder "sacar a la

luz" todo lo que está en el interior de uno mismo, a pesar de que se desconozca su existencia. Así, el existencialismo de Nietzsche, centrado en la escucha del presente concreto, es capaz de hacer consciente al ser del propio proyecto de vida.

El coaching puede contribuir al perfeccionamiento profesional. El coaching instruccional requiere, por naturaleza, la intervención de dos individuos: el profesor y el coach. El equipo de coaches funciona conjuntamente. Unidos se centran en elaborar una serie de estrategias para incentivar a los estudiantes y potenciar su aprendizaje. A menudo, los entrenadores se encargan de dirigir u optimizar las tareas de formación profesional de los maestros de la escuela (Desimone y Pak, 2017).

Whitmore (2018) define el coaching como el descubrimiento del potencial de una persona para maximizar su eficacia. También es importante hacerles aprender, no enseñarles. El coaching debe crear conciencia y, por otro lado, la conciencia debe conducir a las habilidades. La responsabilidad y la culpa constituyen otro elemento fundamental del coaching.

El coaching constituye un grupo de mecanismos o estrategias para superar deficiencias, obtener un rendimiento eficaz de las labores encomendadas a los diferentes equipos de trabajo, potenciar sus aptitudes y acrecentar su rendimiento, así como potenciar, estimular y mejorar el crecimiento profesional y personal de los colaboradores del equipo de trabajo, elevar el desempeño (WhitMore, 2018). Flückiger et al. (2017) constatan que el trabajo en conjunto empleando la enseñanza fundamentada en el coaching contribuye a incrementar las capacidades particulares de quienes lideran al equipo.

Las nuevas estrategias metodológicas en cuanto a la enseñanza que impliquen mejoras durante el proceso educativo de los alumnos de básica regular y del nivel superior han permitido el afianzamiento e inclusión de disciplinas de otros ámbitos de estudio como el caso del coaching, considerado tanto para Bou et al. (2017) como Padial-Ruiz et al. (2017) una metodología que pretende desarrollar una nueva perspectiva de aprendizaje en base a actividades que lleven a los estudiantes al reconocimiento y valoración de su persona. De esta manera, se potencializa sus

capacidades cognitivas y emocionales en beneficio personal y de los demás. Esta disciplina pretende revalorar los conceptos individuales de los estudiantes, tales como las cualidades, actitudes, juicio crítico, valores, percepciones que influyen de forma directa en el ámbito académico profesional de toda realidad educativa.

Es indispensable mencionar que los principios que sustentan el coaching se direccionan a la persona y su conducta en el escenario donde se desenvuelve. En ese sentido, Batt (2010) menciona que la autonomía individual es básica para el desarrollo del auto aprendizaje puesto que permitirá tomar decisiones de cambio y mejora de acuerdo a las necesidades que acontezcan. Asimismo, se pone de manifiesto el condicionamiento de la conducta en parte por la percepción epistemológica de la realidad y de su vida misma como punto referencial de la convivencia social y la importancia de la comunicación, la verbalización, las interrogantes que sirven de planteamientos al momento del desenvolvimiento de sus competencias (Cheng, 2017). De esta manera, el coaching pretende no solo motivar el interés por el cambio y transformación, sino que fortalezca el aprendizaje de forma integral en base a una nueva metodología activa que permita la predisposición de estrategias activas en el ámbito educativo (Ramos et al., 2019).

Las dimensiones del coaching, de acuerdo con Whitmore (2018) son: conciencia, habilidad, responsabilidad y culpa. La conciencia supone obtener conocimiento de algo mediante un acto de análisis, interpretación u observación de lo visto, oído, sentido, en fin, constituye un factor esencial en el desarrollo del coaching. Representa un componente imprescindible en el marco del proceso de coaching. La conciencia consiste en todo lo referente al despliegue de una realidad diversa de la vida. En otras palabras, aquello que surge cuando se deja de observar y analizar las cosas como se ha hecho siempre.

Del mismo modo, la habilidad del entrenador radica en crear y mantener la conciencia en el grado adecuado y en las áreas en las que se necesita. La habilidad es la capacidad o cualidad que una determinada persona dispone o asume para conseguir ciertos logros, es decir, que es capaz de ejecutar una determinada actividad de un modo correcto. Representa el poder de realizar una cosa o de ejecutar una cierta operación. Cuando no se puede efectuar algo, quiere decir que

no se dispone de los suficientes conocimientos, capacidad o medios para llevarlo a cabo (Armson, 2019).

Asimismo, la responsabilidad resulta igualmente fundamental para obtener un excelente desempeño. Aceptar, elegir o asumir la responsabilidad de los pensamientos y las medidas incrementa el compromiso con ellos y la eficacia. Implica responsabilizarse y tener cuidado al tomar decisiones o hacer cosas. Tener responsabilidad también supone tener que rendir cuentas por alguien o por algo (Sepulveda, 2017).

Por su parte, con respecto a la culpa, está claro quién es el responsable, ya que el fracaso puede deberse tanto a la falta de iniciativa como a un mal asesoramiento. Su objetivo es que la persona se dé cuenta de que ha hecho algo malo para que procure subsanar el daño. El desarrollo de la conciencia moral, se inicia en la niñez y está condicionado por las características individuales y los patrones de crianza (Lofthouse, 2019).

Se parte de la base de entender las habilidades blandas, según la descripción de Gardner (2001) y refrendada por Goleman (2003), como el conjunto de habilidades socio-emocionales e interpersonales que están íntimamente ligadas a la inteligencia emocional y que conforman el elemento transversal que posibilita a una determinada persona conseguir el triunfo profesional y personal. Asimismo, partiendo de la clasificación de Goleman (2003) de las habilidades blandas o competencias emocionales, se tomaron en consideración para esta iniciativa cinco de ellas, ya que son las más relevantes de cara al logro del trabajo del profesor en régimen semipresencial. Dichas habilidades blandas son: la gestión de información, la responsabilidad, el desarrollo de las personas la adaptabilidad, el acceso y la comunicación (Rodríguez-Sánchez, 2020).

Para Granda (2018), las competencias suaves asociadas a la empatía y a la capacidad emocional resultan sumamente relevantes en el ámbito empresarial. Según Ortega et al. (2015), de acuerdo con las habilidades blandas que posea una persona; es capaz de manifestar su rendimiento en el entorno profesional y personal, dichas habilidades exigen un mayor compromiso y empeño en su aprendizaje. Según Guerra (2019), las competencias blandas constan de destrezas

sociales que posibilitan el hecho de que un individuo pueda interactuar con otros. Las competencias suaves comprenden la capacidad de estudiar, observar, manejar el tiempo y hacer cosas nuevas.

Heckman y Kautz (2012) definen las habilidades blandas como aquellas peculiaridades personales, fines, motivaciones y deseos que son valorados en lo que respecta al mercado de trabajo, a la escuela y a numerosos campos, y que pueden augurar y garantizar el triunfo a lo largo de la vida.

Lippman et al. (2015) definen las competencias blandas como todo un grupo de aptitudes, conductas, destrezas, actuaciones y rasgos personales que posibilitan la eficacia, el buen trabajo con los demás, los resultados y la consecución de los fines. Estas competencias poseen una validez amplia y pueden servir de apoyo a otras habilidades técnicas, vocacionales y escolares.

Matteson et al. (2016) consideran que las habilidades blandas representan un paquete de habilidades interpersonales y de administración de personas relevantes para el cargo y el ámbito laboral, e incorporan cualidades personales, aptitudes, convicciones y valores que es necesario examinar, emplear y formar sistemáticamente.

Cinque (2017) engloba bajo las habilidades blandas tanto las capacidades interpersonales como las sociales, así también las de enfoque metodológico o del mismo modo metahabilidades, es decir, la habilidad de trabajo sobre las habilidades, de replantearlas y de trasladarlas de un dominio a otro, o aun de un conocimiento aprendido de manera no formal a uno serio y juicioso considerado formal.

Las competencias blandas, pueden comprenderse en términos más amplios, es decir, como competencias que son transmisibles de un empleo a otro, así como de una compañía a otra y de un determinado sector económico a otro (Fikri et al., 2020).

Las competencias suaves, de acuerdo con Rodríguez (2020) comprenden las siguientes dimensiones: Comunicación, responsabilidad, gestión eficaz de la

información, adaptabilidad y desarrollo de los demás.

El compromiso también conocido como responsabilidad, hace referencia a la publicación de las notas de los alumnos en los plazos establecidos. La implantación de asesorías online en el turno reglamentario y el registro de la asistencia de los alumnos al curso en la intranet de conformidad con el horario (Succi, 2019).

Con respecto a la comunicación, se trata del envío de mensajes claros y concisos a sus alumnos para motivarlos, redacción de forma asertiva la retroalimentación y la recordación a los alumnos de las actividades más relevantes de acuerdo al cronograma (Sopa, 2020).

La adaptabilidad implica el empleo de las plataformas virtuales con destreza, adaptación de la metodología al perfil de sus alumnos y la adaptación de la metodología a los alumnos conectados a la clase (Besser et al., 2020).

De acuerdo con el desarrollo de los demás, el docente plantea preguntas que dé la oportunidad a que sus alumnos sean partícipes de debates profesionales, fomenten la elaboración de deducciones y entrenen la capacidad de su pensamiento crítico (Rebele y Pierre, 2019).

Finalmente, la gestión eficaz de la información se enfoca en la selección de forma pertinente de los sitios web, verificación de los contenidos y recursos de su aula virtual y actualización la información de su aula virtual (Tseng, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se englobó en uno básico, el cual ayuda en la consolidación del conocimiento respecto a las variables, a través de la recaudación de información, sólida, obtenida de compendios teóricos, en consecuencia, la exploración y consolidación de sapiencias no pretende generar una contestación práctica a la realidad analizada (Hernández et al., 2014).

De igual manera, también fue correlacional y, a juicio de Carrasco (2017), aquí se pretendió valorar el nivel de vinculación entre las variables analizadas, por tanto, estas se midieron y posteriormente se cuantificaron para el estudio de su vínculo.

El nivel de la investigación corresponde al descriptivo, entendiéndose esto, como la investigación que se enfoca en las realidades de hechos, siendo su principal objetivo demostrar la correcta interpretación de los mismos. Para ello, se requiere revelar las características primordiales de los fenómenos en estudio, con el fin de descubrir su comportamiento. Todo ello, para lograr la caracterización del fenómeno estudiado (Hernández et al, 2014).

Asimismo, se manejó una orientación cuantitativa, debido a que se aplicó la recaudación y el estudio de datos utilizando para ello la estadística, con la finalidad de indagar respecto a la conducta de la población. En consecuencia, el estudio cuantitativo recolecta datos en el cálculo numérico y los procesa estadísticamente a fin de aprobar las inferencias realizadas e instaurar modelos de actuación (Hernández et al, 2014).

En cuanto al diseño, este comprendió el no experimental, por la naturaleza que requería de la observación y la no manipulación de las variables en estudio, donde no se puede afectar el comportamiento natural de los fenómenos investigados. Del mismo modo, consideró un análisis transversal, dado que se tomó la información en un momento determinado y una única vez.

3.2. Variables y operacionalización de variables

3.2.1. Variable independiente: Coaching

Definición conceptual: El coaching es un conglomerado de estrategias y procesos que coadyuvan en la erradicación de las deficiencias, con la finalidad de conseguir un óptimo desempeño en las asignaciones encomendadas a los grupos de labor, perfeccionando así sus capacidades y elevando su rendimiento (Whitmore, 2018)

Definición operacional: El coaching consta de cuatro dimensiones: Conciencia, habilidad, responsabilidad y culpa.

Dimensiones:

- **Conciencia:** Reflexión, observación e interpretación.
- **Habilidad:** Elevación de la conciencia mantenerla en el nivel apropiado y áreas involucradas.
- **Responsabilidad:** Desempeño alto, pensamientos y acciones y compromiso.
- **Culpa:** Responsabilidad, fracaso y mal consejo.

3.2.2. Variable dependiente: Habilidades blandas

Definición conceptual: estas competencias suaves son diversas destrezas que ayudan a que el ser humano se adecúe al entorno social y que posea oportunidades para su desarrollo (Rodríguez, 2020).

Definición operacional: Las habilidades blandas constan de cinco dimensiones: Comunicación, gestión eficaz de la información, responsabilidad, adaptabilidad y desarrollo de los demás (Rodríguez, 2020).

Dimensiones:

- **Responsabilidad:** Publicación de calificaciones, tutorías virtuales y registro de asistencia.
- **Comunicación:** Mensajes claros y concisos, retroalimentación asertiva y actividades importantes.
- **Adaptabilidad:** Empleo con destreza de las plataformas

virtuales, metodología del perfil de los alumnos y metodología de los alumnos conectados.

- **Desarrollo de los demás:** Discusión técnica, formulación de conclusiones y pensamiento crítico.
- **Gestión eficaz de la información:** Sitio Web, materiales y contenidos del aula virtual e Información actualizada.

El cuadro donde se operacionalización las variables se encuentra en el Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se entiende por universo a la cantidad general de objetos o personas que poseen particularidades análogas, donde es necesario la realización de un análisis Arias (2016), En esta investigación, el universo estuvo compuesto por 70 profesores de la I.E. antes mencionada, donde se aplicó como criterio de inclusión a todos los profesores vinculados laboralmente con la I.E. indagada. Asimismo, como razón de supresión se consideró a los colaboradores que se desempeñan en las otras áreas de la I.E.

En cuanto a la muestra, se utilizará un muestreo censal que, de acuerdo a Durán et al. (2019), constituyen la totalidad de un conjunto de elementos que se desea investigar, para lo cual se pretende que reúna las mismas características y la misma proporción. Para efectos de este trabajo, la muestra fue igual al universo, por tanto, se corresponde con 70 profesores de la I.E. objeto de estudio. Esto, debido a que se utilizó un muestreo intencional o por conveniencia. Carrasco (2017) asevera que este proceso consiste en que el encargado elija la muestra de forma intencional, prefiriendo a aquellos elementos que considere representativos y convenientes para la indagación.

La unidad de análisis constó de 70 profesores de la I. E. P. N°6050 Juana Alarco de Dammert, ubicada en Miraflores, Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de los datos, se hizo empleo de la encuesta, esta técnica permite una mayor colecta de informaciones importantes. Por ello, Carrasco (2017), afirma

que la encuesta es reconocida como una excelente manera de averiguación social, debido a su integridad, beneficio, variabilidad y simplicidad de la información obtenida.

Del mismo modo, el cuestionario fue empleado como instrumento en este trabajo de indagación. De acuerdo con Carrasco (2017), este es apreciado como una vía comunicacional escrita que se ejecuta entre la persona encuestada y el encuestador. Esto permite que el estudio cumpla con los objetivos trazados en un inicio usando una serie de preguntas adecuadas para el trabajo en proceso.

Validez

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la misma, se conoce como la medida en que el instrumento consigue constituir la concepción o la variable que se desea medir. Para evaluar la eficacia de contenido de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos, por ello los cuestionarios fueron validados por 3 expertos competentes apreciables en la demostración de la investigación.

Confiabilidad

Este concepto, conforme con Hernández et al. (2014), hace mención al nivel en que este puede originar resultados coherentes y sólidos.

La confiabilidad fue medida en el cuestionario que se empleó, mediante el cálculo del estadístico Alpha de Cronbach, el cual revela un valor de solidez y coherencia que se emplea una única vez a instrumentos que permiten medir variables de intervalos o razón

Para efectos de esta investigación se empleó el cuestionario a 20 docentes, para el cálculo del valor de fiabilidad, para ello se analizaron velozmente la información utilizando el software SPSS, motivado a la naturaleza politómica de las variables replicadas. En consecuencia, la modalidad piloto fue sujeto a los exámenes requeridos dentro de las actividades de campo, a fin de fijar el valor de conciliación para el segmento de estudio y su eficacia y (Torres y Salazar, 2015). En cuanto al índice de confiabilidad, sus valores oscilaron en el rango de 0 - 1 y se supone aceptable en cuanto se tiene un valor por encima de 0.71 (Ruiz, 2013).

Se obtuvo como resultado para el instrumento referente al coaching un Alfa de Cronbach de 0,895 por lo cual es fiable. Del mismo modo se analizó el instrumento referente a las habilidades blandas y se obtuvo un alfa de 0,866. Aceptándose entonces el uso de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

En este apartado se recabó la información a partir de la implementación de los instrumentos diseñados a los 70 docentes seleccionados, identificados como muestra del estudio, con el objeto de obtener la información requerida para luego ser procesada. Para efectos, se trabajó con dos cuestionarios para medir las variables de la investigación, los mismos se aplicaron de manera virtual, ya que se contaba con el número de contacto de los profesores a quienes se les hizo llegar el link del cuestionario para que lo respondieran en forma de un formulario alojado en Google Drive.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto al método, se emplearon los programas informáticos como: SPSS y Microsoft Excel, la información obtenida se trasladó a tablas y gráficos, permitiendo esto el examen de resultados y la producción de recomendaciones y conclusiones como etapa final de este proceso.

3.7. Aspectos éticos

Autonomía: Los colaboradores pueden responder el cuestionario o retirarse de ella si lo desean.

Competencia profesional y científica: Si los participantes alcanzan el nivel de formación requerido para efectuar la encuesta, se garantiza el rigor científico durante todo el proceso de la misma.

Objetividad: Implica expresar la realidad tal y como es. Así, la investigación se basará en criterios técnicos e imparciales en el análisis de todos los factores y variables y se apoyará en investigaciones y estudios de fuentes fiables.

Respeto a la propiedad intelectual: Particularidad que se da a una obra que no ha sido copiada o imitada. En consecuencia, las citas referenciadas corresponden a fuentes bibliográficas y se marcan como tales para evitar el plagio.

Transparencia: Se trata de una característica de veracidad, que representa que toda la información suministrada es verdadera, ya que se utilizan fuentes bibliográficas e instituciones autorizadas.

Libertad: Este estudio se realizó sin prejuicios y sin tener en cuenta intereses religiosos, políticos, económicos, entre otros.

IV. RESULTADOS

En esta parte del trabajo se revelarán los hallazgos obtenidos, lo cuales ayudarán a llegar a las conclusiones de la investigación. Cabe destacar que, la muestra seleccionada fue de 70 individuos los cuales llenaron la encuesta en base a sus conocimientos y experiencias. se procedió a aplicar una prueba de normalidad para conocer si se deben aplicar pruebas de correlación paramétricas o no paramétricas.

El anexo 7, revela que al ser todos los Sig. menores a 0,05 se puede afirmar que todos los ítems poseen una distribución diferente a la normal, es decir, que se deben aplicar pruebas de correlación de Rho de Spearman.

Por otro lado, se presentarán los datos descriptivos de las variables estudiadas:

Tabla 1.

Distribución por frecuencia por cada nivel de la variable coaching

Coaching			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	48	68,6
	Medio	17	24,3
	Alto	5	7,1
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia.

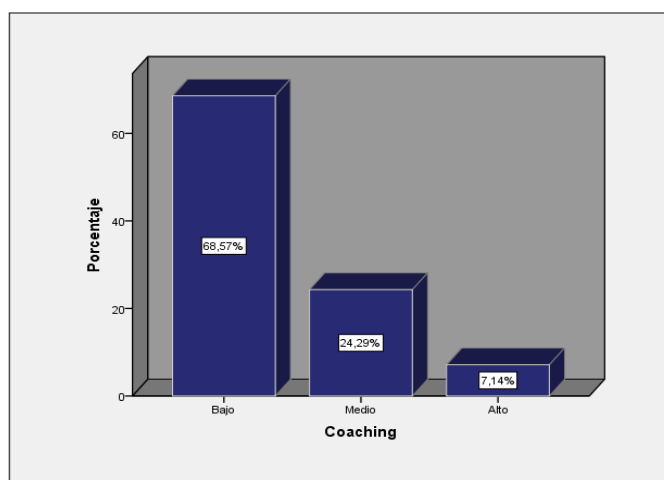


Figura 1. Niveles de la variable coaching

La Tabla 1 y la Figura 1, revelan que la variable Coaching tuvo que el mayor porcentaje de los encuestados se encontraban en un nivel bajo con 68,60%. Fue seguido por el nivel medio con 24,30% y finalmente el nivel alto con 7.10%

Tabla 2.

Distribución por frecuencia por cada nivel de las dimensiones de la variable coaching

Nivel	Conciencia		Habilidad		Responsabilidad		Culpa	
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Bajo	34	48,6	58	82,9	65	92,9	51	72,9
Medio	27	38,6	7	10,0	0	0	14	20,0
Alto	9	12,9	5	7,1	5	7,1	5	7,1
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

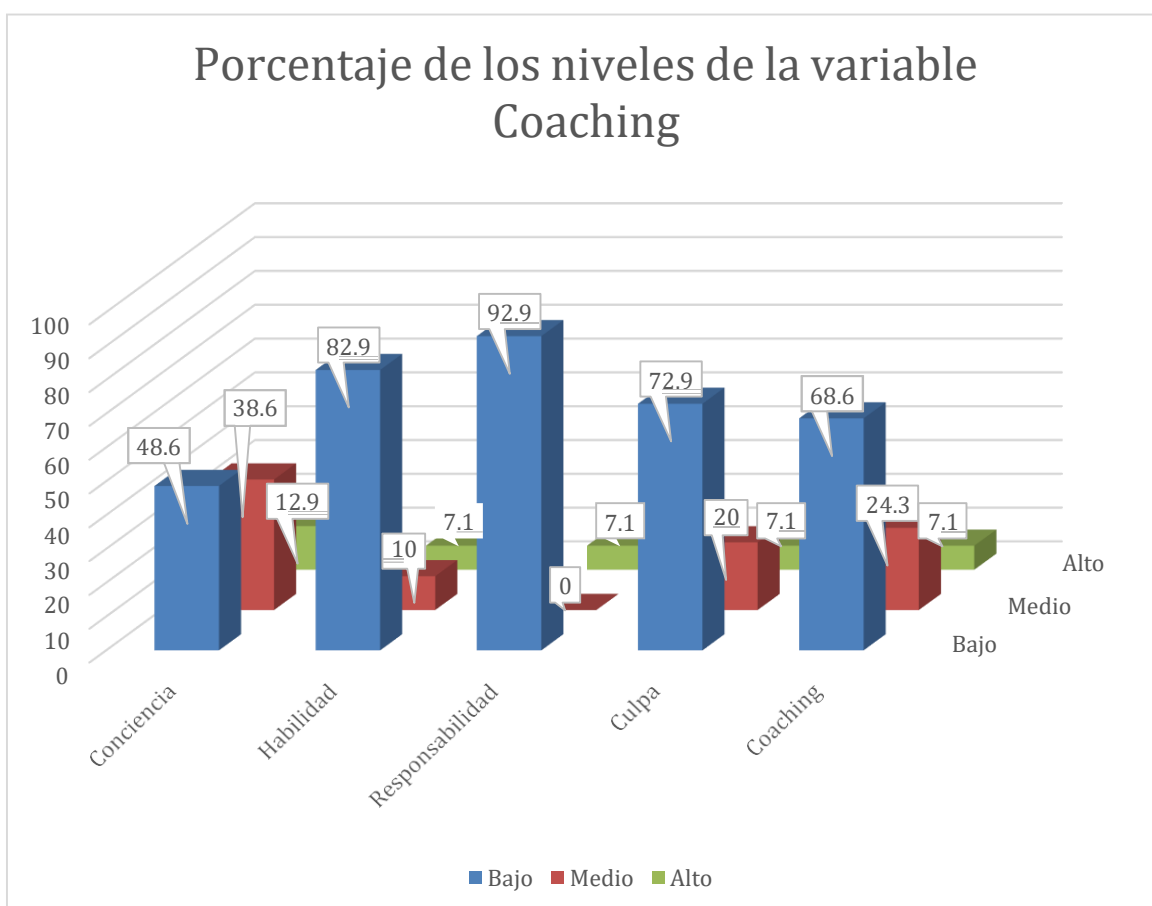


Figura 2. Gráfico de barras de la variable coaching

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la tabla 2, la dimensión con un mayor porcentaje

de personas en nivel alto es la conciencia, mientras la que posee la mayor cantidad en el nivel bajo es la dimensión responsabilidad, por lo cual es la que debería priorizar para su mejora. Del mismo modo se procede a analizar a la variable habilidades blandas.

Tabla 3.

Distribución por frecuencia por cada nivel de la variable habilidades blandas

<u>Habilidades blandas</u>			
		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido	Bajo	9	12,9
	Medio	53	75,7
	Alto	8	11,4
	<u>Total</u>	<u>70</u>	<u>100,0</u>

Fuente: Elaboración propia.

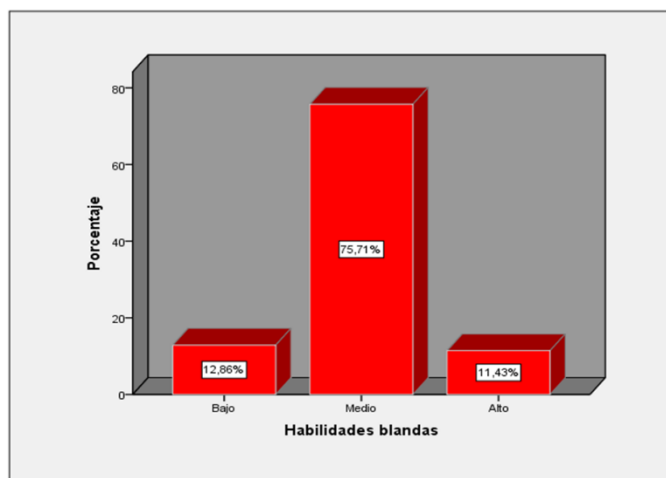


Figura 3. Niveles de la variable habilidades blandas

La Tabla 3 y la Figura 2, revelan que la variable habilidades blandas tuvo que el mayor porcentaje de los encuestados se encontraban en un nivel medio con 75,70%. Fue seguido por el nivel bajo con 12,90% y finalmente el nivel alto con 11.40%

Tabla 4.

Distribución por frecuencia por cada nivel de las dimensiones de las habilidades blandas

Nivel	Responsabilidad		Comunicación		Adaptabilidad		Desarrollo de los demás		Gestión eficaz de la información	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	3	4,3	12	17,1	26	37,1	18	25,7	15	21,4
Medio	43	61,4	46	65,7	37	52,9	43	61,4	43	61,4
Alto	24	34,3	12	17,1	7	10,0	9	12,9	12	17,1
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Fuente: Elaboración propia.

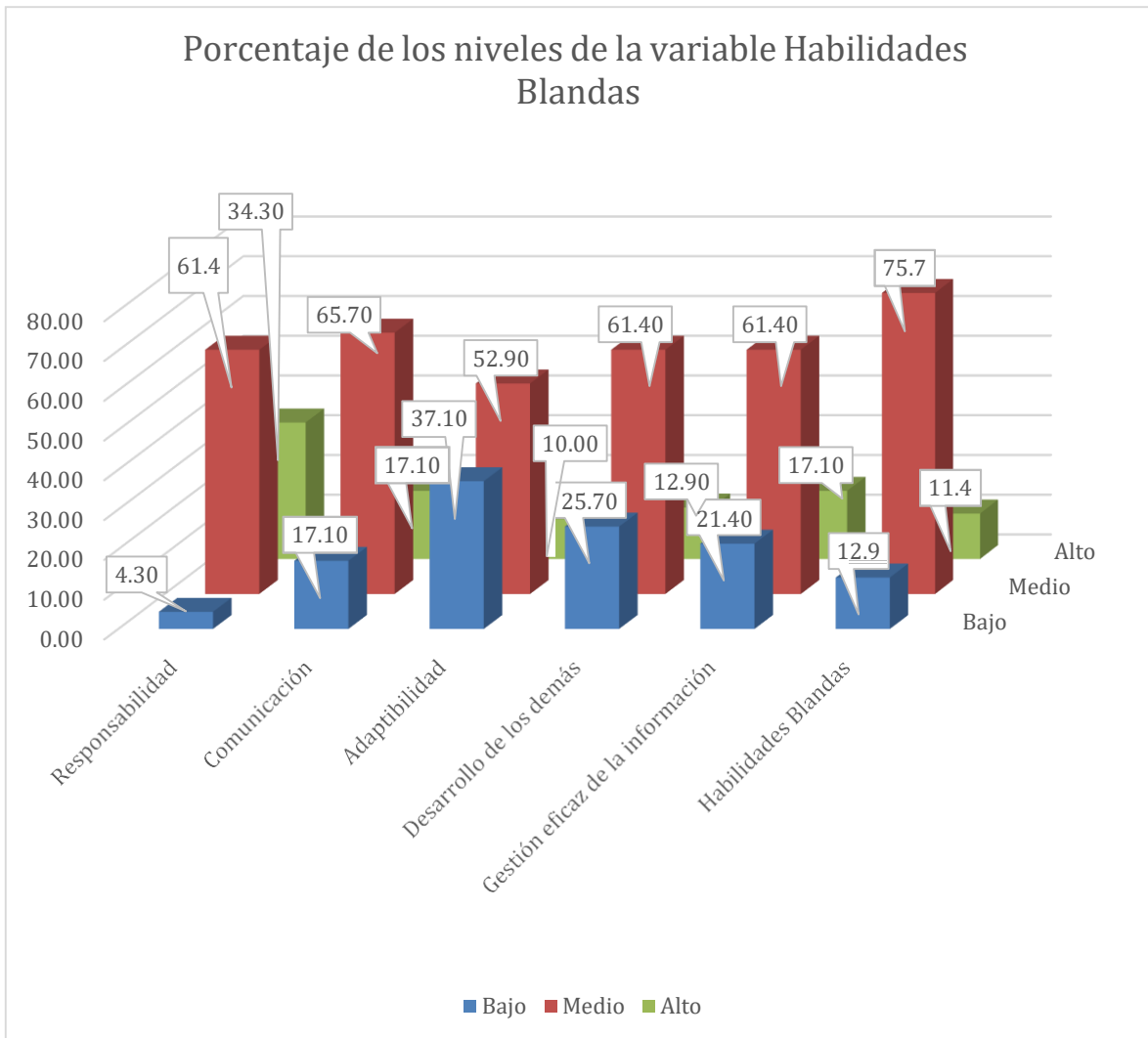


Figura 4. Gráfico de barras de la variable coaching

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 4 y la Figura 4, revelaron que para la variable Habilidades Blandas, se tuvo que el mayor porcentaje de los encuestados se encontraban en un nivel medio con 75,71%. Fue seguido por el nivel bajo con 12,86% y finalmente el nivel alto con 11,43%.

Asimismo, en el anexo 5, se muestran las frecuencias de cada una de las opiniones con respecto a las interrogantes del cuestionario.

Prueba de hipótesis general

En esta sección también se contrastará la siguiente hipótesis general:

H₁: El Coaching se relaciona significativamente con el desarrollo de las habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, 2021.

H₀: El Coaching no se relaciona significativamente con el desarrollo de las habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, 2021.

Tabla 5.

Prueba de correlación entre coaching y las habilidades blandas

Correlaciones				
			Coaching	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Coaching	Coeficiente de correlación	1,000	,344**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	70	70
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	,344**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	70	70

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5, se determina que sí existe una correlación significativa y positiva entre el coaching y las habilidades blandas, esto implica que al incrementar una la otra variable igualmente mostrará un progreso. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente es de 0,344. Por ello se acepta la hipótesis alternativa.

Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis 1:

H₁: La dimensión conciencia se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Publica N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, 2021.

H₀: La dimensión conciencia no se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Publica N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, 2021.

Hipótesis 2:

H₁: La dimensión habilidad se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Publica N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, 2021.

H₀: La dimensión habilidad no se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Publica N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, 2021.

Hipótesis 3:

H₁: La dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Publica N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, 2021.

H₀: La dimensión responsabilidad no se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Publica N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, 2021.

Hipótesis 4:

H₁: La dimensión culpa se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Publica N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, 2021.

H₀: La dimensión culpa no se relaciona significativamente con el desarrollo de sus habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Publica N°6050 Juana Alarco de Dammert, Miraflores, 2021.

Tabla 6.

Prueba de correlación entre coaching y las habilidades blandas

		Correlaciones			
		Conciencia	Habilidad	Responsabilidad	Culpa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,363**	,433**	,567**	,404**
	Sig. Bilateral	,002	,000	,000	,001
	N	70	70	70	70

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6, se evidencia que sí existe una correlación significativa y positiva entre la dimensión conciencia y las habilidades blandas, esto implica que al incrementar una la otra variable igualmente mostrará un progreso. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente es de 0,363. Por tal razón se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, que existe una correlación entre la dimensión habilidad y las habilidades blandas, esto implica que al incrementar una la otra variable igualmente mostrará un progreso. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente es de 0,433. Por tal razón se acepta la hipótesis alternativa.

Se puede determinar también que se está en presencia de una correlación significativa y positiva entre la dimensión responsabilidad y las habilidades

blandas, esto implica que al incrementar una la otra variable igualmente mostrará un progreso. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente es de 0,567. Por tal razón se acepta la hipótesis planteada. Y que sí existe una correlación significativa y positiva entre la dimensión culpa y las habilidades blandas, esto implica que al incrementar una la otra variable igualmente mostrará un progreso. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente es de 0,404. Por ello se acepta la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

La muestra seleccionada fue de 70 individuos los cuales llenaron la encuesta en base a sus conocimientos y experiencias. Esto, motivado a que se utilizó un muestreo por conveniencia o intencional, Carrasco (2017), asevera que este proceso consiste en que el estudioso elija la muestra de forma intencional, prefiriendo a aquellos elementos que considere representativos y convenientes para la indagación.

Se encontró que, para la variable coaching, consiguió que el mayor porcentaje de los encuestados se encontraran en un nivel bajo con 68,57%. Fue seguido por el nivel medio con 24,29% y finalmente el nivel alto con 7,14%. Asimismo, para la variable habilidades blandas se consiguió que el mayor porcentaje de los encuestados se encontraban en un nivel medio con 75,71%. Fue seguido por el nivel bajo con 12,86% y finalmente el nivel alto con 11,43%.

Seguidamente se procedió a hacer las pruebas de la hipótesis general se obtuvo que sí existe una correlación positiva entre el coaching y las habilidades blandas, esto implica que al incrementar una la otra variable también mostrará un progreso. Esto se comprueba debido a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente es de 0,344. Por ello se acepta la hipótesis planteada por el investigador que indica que el Coaching se vincula significativamente con el desarrollo de las habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa Pública, Miraflores, 2021.

Esto se puede comparar con Jaramillo et al. (2019), el cual elaboró un plan de optimización de habilidades blandas en docentes de un centro educativo. Los resultados indicaron que, el 56% de los profesores recibió formación por parte del centro educativo en el año 2018 de temas referentes a las relaciones interpersonales, inteligencia emocional, tipos de personalidad y autosuficiencia, no obstante, el 44% de los participantes indicó no haber recibido ninguna formación. Asimismo, al igual que esta investigación determinaron que las habilidades blandas son fundamentales para un desenvolvimiento óptimo de la persona en el área laboras y eso es lo que motivo a esa investigación a encontrar si variables como el coaching ayudan a

mejorar estas habilidades blandas.

En cuanto a la hipótesis 1 se tuvo que sí existe una correlación significativa y positiva entre la dimensión conciencia y las habilidades blandas, esto implica que al incrementar una la otra variable también mostrará un progreso. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente es de 0,363.

Por su parte, Naranjo (2019) destaca que, entre las habilidades identificadas se encontraron la credibilidad, liderazgo, comunicacionales, buen lenguaje oral, seguridad, adaptabilidad, sociales, dinamismo, respeto, entre otras. Se recomienda que el docente siga poniendo en práctica dichas habilidades con el objeto de optimizar su desenvolvimiento y tener un mayor desarrollo integral.

Para la hipótesis 2 se determinó que sí existe una correlación significativa y positiva entre la dimensión habilidad y las competencias suaves, esto implica que al incrementar una la otra variable también mostrará un progreso. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente es de 0,433.

En contraste, Huanoco (2019), permitió evidenciar que, en efecto existía un vínculo que era significativo y positivo entre las habilidades blandas y los cuatro dominios, de acuerdo con un nivel de significancia de 0,01. Concluyó que, ambas variables están relacionadas directamente.

En otras palabras, un profesor que tenga un buen control de las habilidades blandas presenta un nivel alto de competencias, tales como el buen desenvolvimiento docente y el desarrollo de destrezas. Esto pudo ser demostrado en el presente trabajo, por cuanto se observó este mismo comportamiento en las áreas estudiadas.

Barrón (2019), por su parte, que desarrolló una investigación con el objeto de saber de qué forma las habilidades blandas optimizan el desenvolvimiento de los profesores permitió identificar que las habilidades blandas tienen una incidencia significativa en la optimización de la comunicación bilateral que se desarrolla en el salón de cátedras de los profesores con un 0,000 ($<0,05$). Concluyó que, la implementación de las habilidades blandas permite la optimización de la ocupación de los profesores en el entorno educativo. Esto

se compara lo encontrado en esta tesis debido a que el coaching tiene un efecto positivo en las habilidades blandas.

En relación a la hipótesis 3 se tuvo que sí existe una correlación significativa y positiva entre la dimensión responsabilidad y las habilidades blandas, esto implica que al incrementar una la otra variable también mostrará un progreso. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente es de 0,567.

Pucamayo (2018) deja en claro que no solo las habilidades bandas son importantes para el individuo sino también para la organización, ya que, existe un vínculo directo entre el ambiente organizacional y las capacidades suaves, por lo que al poner en práctica dichas habilidades habrá una mayor optimización del clima organizacional en el centro educativo, por tal motivo, se recomienda tal implementación a fin de tener mayores y mejores resultados.

De la Cruz (2020) indica que estas habilidades también ayudan a las habilidades de comunicación con otras personas, factor indispensable en cualquier organización. Destaca que, las competencias suaves tienen un 69% de influencia en las relaciones interpersonales de los docentes del centro educativo. Concluye que, es necesaria la implementación de programas a fin de optimizar las habilidades blandas y que exista un mejor desenvolvimiento del personal y así garantizar un buen clima laboral.

Para la hipótesis 4 se tuvo que sí existe una correlación significativa y positiva entre la dimensión culpa y las competencias suaves, esto implica que al incrementar una la otra variable también mostrará un progreso. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente es de 0,404.

Jurado (2020) indica que la ganancia organizacional se da cuando existe capacitación, refuerzo y entrenamiento, cuando los colaboradores son más útiles, más comprometidos y existe mayor control de las habilidades blandas. En este otro caso se vuelve a evidenciar la relevancia de estas habilidades y se destaca que la capacitación y la enseñanza continua genera el aumento de las mismas. Por ello la necesidad de aplicar planes de capacitación en

profesores de las instituciones del país.

Por otro lado, Araya y Garita (2020) indican que se debe incluir una visión generalizada para la optimización de las competencias suaves en planes de capacitación en TIC. Es fundamental poner en práctica lo antes mencionado a fin de que existan mejores aptitudes y nuevas competencias en el ámbito laboral, es decir, nuevos retos y mejores profesionales.

En el mismo orden de ideas, Jaramillo et al. (2019) determinaron que el 56% de los profesores recibió formación por parte del centro educativo en el año 2018 de temas referentes a las relaciones interpersonales, inteligencia emocional, tipos de personalidad y autosuficiencia, no obstante, el 44% de los participantes indicó no haber recibido ninguna formación. Concluyeron que, para todo centro educativo las habilidades blandas son indispensables, por ende, se recomienda la implementación del plan propuesto para optimizar las habilidades blandas.

Esto último se fortalece con lo dicho por Granda (2018), indicando que las habilidades blandas asociadas a la empatía y a la capacidad emocional resultan sumamente relevantes en el ámbito empresarial. Según Ortega et al. (2015), de acuerdo con las habilidades blandas que posea una persona; es capaz de manifestar su rendimiento en el entorno profesional y personal, dichas habilidades exigen un mayor compromiso y empeño en su aprendizaje.

Granda (2018) llevó a cabo una investigación cuya finalidad fue estudiar las competencias suaves que se ejecutan en la atención a los consumidores de las compañías de comercialización de electrodomésticos. Concluyó que, el sector comercial de electrodomésticos en el territorio ecuatoriano tiene una particularidad, y es que generan un amplio aporte a la economía nacional.

Ahora bien, se encontraron deficiencias con respecto a las expectativas del cliente, en la infraestructura y los consumidores consideran que la calidad de la atención no es óptima. Se recomienda la capacitación de los colaboradores a fin de que presten un mayor y mejor servicio a los usuarios y así puedan superar sus expectativas.

Como indica Granda (2018), las habilidades blandas no solo sirven para el

ámbito educacional si no que mejora los procesos en cuan quien empres u organización en donde se desarrollen es por ello que en el mundo actual tienen tanta relevancia al momento de ser seleccionado para un puesto laboral. Ya no solo es suficiente con los conocimientos técnicos ya que, aunque los poseas, si no trabajan en equipo, no sabes comunicarte o resolver problemas de forma asertiva, no puedes contribuir de formas eficiente a la empresa.

Respecto al Coaching, Zegarra y Velázquez (2016) El coaching puede contribuir al perfeccionamiento profesional. El coaching instruccional requiere, por naturaleza, la intervención de dos individuos: el profesor y el coach. Este es el descubrimiento del potencial de una persona para maximizar su eficacia. También es importante hacerles aprender, no enseñarles.

El coaching debe crear conciencia y, por otro lado, la conciencia debe conducir a las habilidades. En este caso se debe enfocar en mejorar las habilidades blandas del individuo. Esto con la finalidad de que progrese en la institución y brinde cada vez más una mejora calidad de enseñanza a los alumnos de la escuela.

Al determinar que, en efecto, existe una correlación entre el coaching y el desarrollo de las habilidades blandas y al demostrar que al mejorar una la otra se ve beneficiada. Queda en evidencia la necesidad de la creación de programas de coaching en la I.E.P. N°6050 Juana Alarco de Dammert, esto con el fin de permitir a los profesores alcanzar su máximo potencial y transmitírselos a sus alumnos.

Whitmore (2018) indica que las nuevas estrategias metodológicas en cuanto a la enseñanza que impliquen mejoras durante el proceso educativo de los alumnos de básica regular y del nivel superior han permitido el afianzamiento e inclusión de disciplinas de otros ámbitos de estudio como el caso del coaching.

De esta manera, se potencializa sus capacidades cognitivas y emocionales en beneficio personal y de los demás. Esta disciplina pretende revalorar los conceptos individuales de los estudiantes, tales como las cualidades, actitudes, juicio crítico, valores, percepciones que influyen de forma directa en el ámbito

académico profesional de toda realidad educativa.

Según Matteson et al. (2016), el desarrollo de las habilidades socio-emocionales se ve ahora no sólo como una oportunidad para el bienestar subjetivo, sino también como una necesidad para el posicionamiento profesional y la capacidad de afirmarse con éxito en un entorno cada vez más complejo. En el contexto laboral, el trabajo es una fuente de oportunidades, pero también de exigencias y retos, entre los que se encuentran el mantenimiento de diversas relaciones interpersonales, la consecución de objetivos y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Por otro lado, Whitmore (2018), indica que el coaching se practica cada vez más en las grandes y medianas empresas, ya que se considera una alternativa al desarrollo del liderazgo. En muchos casos, se ha puesto en marcha el entrenamiento para sacar lo mejor de los tiempos desesperados. Mantener un diálogo óptimo, escuchando a los empleados, teniendo en cuenta sus dudas, comentarios y deseos, lo que les ayuda a definir sus metas y, a partir de ahí, a fijar objetivos y/o encontrar puntos débiles que puedan mejorar.

En conclusión, toda entidad o institución, necesita que sus trabajadores, en este caso los docentes de una institución educativa pública, posean las mejores características para ofrecer un servicio de enseñanza óptimo. Por ello habilidades como la comunicación efectiva, responsabilidad, resolución de problemas, adaptabilidad, desarrollo de los demás o gestión eficaz de la información, se vuelve imprescindible para un desarrollo adecuado de los conocimientos del alumnado que es el fin último de la enseñanza.

Estas características ya no son consideradas un suplemento en el trabajador, en la actualidad se tienen presente para ser el factor determinante que decida cual persona se queda con el cargo y surgir en una era muy cambiante con grandes señales de rivalidad.

Cabe destacar que el coaching se utiliza cada vez más en las grandes y medianas empresas como alternativa al del trabajador, y ahora se está implementando en instituciones como las educativas para mejorar el desempeño docente. En muchos casos, se ha puesto en marcha el coaching

para sacar lo mejor de los tiempos en donde la institución no está teniendo los resultados requeridos.

Es de suma importancia que con ayuda de esta herramienta se logue llevar a cabo un diálogo óptimo, escuchar a los estudiantes, tener en cuenta sus dudas, comentarios y deseos y, de este modo, ayudarles a definir sus metas y, sobre esta base, a fijar objetivos y/o encontrar puntos débiles para mejorar. El coaching es un método que se utiliza activamente, ya que contribuye a mejorar el rendimiento y la mejora individual de los docentes. Es un marco útil porque les ayuda a completar con éxito los proyectos y a desarrollar competencias y habilidades.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se tuvo primeramente que se está en presencia de una correlación de carácter positivo y fuerte entre el coaching y las habilidades blandas, además se destaca su comportamiento lineal y con tendencia al crecimiento. Esto debido a que en la prueba de correlación se obtuvo un Sig. Menor a 0,05 y un coeficiente de 0,344.

Segunda: Además, se logró observar una correlación evidente y positiva entre la dimensión conciencia y las habilidades blandas. Esto debido a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente fue de 0,363.

Tercero: Del mismo modo, en concordancia con la aplicación de la estadística inferencial, se encontró una correlación entre la dimensión habilidad y las habilidades blandas, esto implica que al incrementar una la otra variable también mostrará un progreso. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente fue de 0,433.

Cuarto: Se determinó que existe una correlación significativa y positiva entre la dimensión responsabilidad y habilidades blandas, con un comportamiento lineal. Esto se evidencia motivado a que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente fue de 0,567.

Quinto: Con ayuda del programa SPSS se encontró que existe una correlación con el mismo comportamiento creciente y significativo entre la dimensión culpa y las habilidades blandas. Esta aseveración se basa en que el sig. es menor que 0,05 y el coeficiente de correlación fue de 0,404.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a la I.E.P. N°6050 Juana Alarco de Dammert, implementar el coaching como parte de la capacitación docente ya que esto ayuda a mejorar las habilidades blandas de los mismos.

Segunda: Se recomienda al Ministerio de educación implementar programas de mejoras de habilidades blandas en los centros educativos del país, con el objeto de optimizar la práctica de los profesores.

Tercero: Se recomienda a futuros investigadores hacer una investigación multinstitucional con la finalidad de conocer si esta relación entre el coaching y las competencias suaves es constante en la región.

Cuarto: Se recomienda a futuros investigadores analizar como el coaching afecta directamente al desempeño de los profesores, para así conocer la importancia de la misma.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. (2015). Competencias blandas son claves para la productividad. *Revista Oficial de la Asociación de Corrugadores del Caribe, Centro y Suramérica*(47).
- Araya, E., y Garita, G. (2020). Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática. *Revista ciencia, tecnología, sociedad*, 12(23), 11-36.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Obtenido de https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edicion-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf
- Armson, H. (2019). Identifying coaching skills to improve feedback use in postgraduate medical education. *Medical Education*, 53(3), 477-493. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/medu.13818>
- Atad, O., y Grant, A. (2021). Evidence-based coaching as a supplement to traditional lectures: impact on undergraduates' goal attainment and measures of mental well-being. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 3(22), 1-25. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJMCE-05-2020-0024/full/html>
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz- 2017 [Tesis doctoral]*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Batt, E., y Díaz, C. (2010). Explorando un modelo lingüístico-pedagógico innovador para la enseñanza y aprendizaje del inglés y la formación inicial docente en Chile. *Contextos, estudios de humanidades y ciencias sociales*(24), 29-41. Obtenido de https://scholar.google.com/scholar_url?url=http://revistas.umce.cl/index.php/contextos/article/download/364/355yhl=esysa=Tyoi=gsb-ggpyct=resycd=0yd=4617313798022638766yei=iH4IYavNJsqgmQGL46aAAwyscisig=AAGBfm1mKgQjwSpsDONC5Cmr0W4pBEgZ1g
- Besser, A., Flett, G., y Zeigler-Hill, V. (2020). Adaptability to a sudden transition to online learning during the COVID-19 pandemic: Understanding the challenges for students. *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology*.
- Bou-Sospedra, C., Huertas, M., y Alguacil, M. (2021). Estudio de los estilos de enseñanza-aprendizaje desde la perspectiva de los tres agentes educativos: alumnos, docentes y familiares. *Retos*, 39, 330-337. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Mario-Alguacil/publication/342835430_Estudio_de_los_estilos_de_ensenanza-aprendizaje_desde_la_perspectiva_de_los_tres_agentes_educativos_alumnos_docentes_y_familiares_Study_of_teaching-learning_styles_from_the_perspect
- Cabeza, L. y. (2010). Análisis del proceso de toma de decisiones, visión desde la Pyme y la gran empresa de Barranquilla. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 6(10), 9-40.
- Carrasco, D. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.

- Cazalla-Luna, N., Ortega-Álvarez, F., y Molero, D. (2015). Autoconcepto e inteligencia emocional de docentes en prácticas. *Revista electrónica de investigación y docencia*, 14, 151-164. Obtenido de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/2508/2098>
- Ceneval. (2016). *Guía para la prueba de habilidades y capacidades gerenciales de trabajo en equipo*. México D.F.: Secretaria de la función pública.
- Cheng, A. (2017). Peer Coaching to Improve Debriefing Quality in Simulation Programs. *Simulation in Healthcare*, 12(5), 319-325. Obtenido de https://journals.lww.com/simulationinhealthcare/FullText/2017/10000/Coaching_the_Debriefer_Peer_Coaching_to_Improve.8.aspx
- Cinque, M. (2017). MOOCs and soft skills: a comparison of different courses on creativity. *Journal of e-learning and knowledge society*, 13(3). Obtenido de <https://www.learntechlib.org/p/180975/>
- Corradini, M., Martín, R., y Rita, P. (2016). Habilidades específicas y habilidades socio-emocionales en la construcción de comunidades de aprendizaje. Un estudio exploratorio en el área de periodismo. *Sociales Investiga*, 1(1), 74-85. Obtenido de <http://socialesinvestiga.unvm.edu.ar/ojs/index.php/socialesinvestiga/article/view/30>
- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: Ministerio de Educación de España.
- De la Cruz, V. (2020). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019 [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Desimone, L., y Pak, K. (2017). Instructional Coaching as High-Quality Professional Development. *Theoretical and Empirical Justification for Coaching*, 56(1), 3-12. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00405841.2016.1241947>
- Escudero, J., Cutanda, M., y Trillo, J. (2017). Teacher learning and teacher professional development. *Profesorado-Revista de Curriculum y formación de profesorado*, 21(3), 23-102.
- Fainstein, H. (2015). *El trabajo en equipo en las organizaciones*. Buenos Aires.
- Fernández, V., Esteves, A., Durand, J., y Núñez, H. (2019). Habilidades blandas y su impacto en la gestión de la mezcla de marketing. Un estudio realizado en el emporio comercial Gamarra, Perú. *Ecociencia*, 6(2), 1-22. Obtenido de <https://3.14.189.95/index.php/ecociencia/article/view/194>
- Fikri, M., Asbari, M., Purwanto, A., y Nugroho, Y. (2020). A Mediation Role of Organizational of Learning on Relationship of Hard Skills, Soft Skills, Innovation and Performance: Evidence at Islamic School. *EduPsyCouns*, 2(1), 398-423. Obtenido de <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/498>
- Flückiger, B., Aas, M. N., Johnson, G., y Lovett, S. (2016). The potential of group coaching for leadership learning. *Professional Development in Education*, 43(4), 1-19. doi:<https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1223736>
- García-Naveira, A. (2013). Aplicación profesional del coaching en el deporte: un estudio de caso único. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 13(2), 101-112.
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Goleman, D. (2003). *Inteligencia emocional*. USA: Penguin Random House Grupo.

- Goncharova, N. (2020). *El coaching como parte del desarrollo profesional de los docentes en un colegio privado de Lima [Tesis de maestría]*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.
- Granda, G. (2018). *Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos [Tesis de maestría]*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Guerra, S. (2018). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar y Educativa*, 23, 2-11. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?format=pdfylang=es>
- Heckman, J., y Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451-464. doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
- Hernandez, R., Fernandez, c., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico D.F: McgrawHill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huanoco, K. (2019). *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L.-2019 [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Icart, M. P. (2012). *Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis*. Barcelona: Universitat Barcelona.
- Jaramillo, A., Pinzón, C., y Riveros, E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del colegio las Américas en Barrancabermeja [Tesis de posgrado]*. Universidad Cooperativa de Colombia, Barrancabermeja, Colombia.
- Jurado, E. (2020). *Estrategias de fortalecimiento en habilidades blandas en el nivel directivo [Tesis de posgrado]*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Kennedy, M. (2019). How we learn about teacher learning. *SAGE Journals*, 43, 138-162. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3102/0091732X19838970>
- Lippman, L., Ryberg, R., Carney, R., y Moore, K. (2015). Workforce connections: key 'soft skills' that foster youth workforce success: toward a consensus across fields. *VOCEDplus*. Obtenido de <https://www.voced.edu.au/content/ngv:68660>
- Lofthouse, R. (2019). Coaching in education: a professional development process in formation. *Professional Development in Education*, 45(1), 33-45. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19415257.2018.1529611>
- Martínez, M. (2014). *La gestión empresarial: la comunicación en la empresa*. Madrid: Díaz de Santos.
- Matteson, M., Anderson, L., y Boyden, C. (2016). Soft skills: a phrase in search of meaning. *Johns Hopkins University Press*, 16(1), 71-88. doi:10.1353/pla.2016.0009
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2021). *Políticas educativas*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/p/ministerio-funciones.php>
- Mitchell, G., Skinner, L. y White, B. (2010). Essential soft skills for success in the

- twenty-first century workforce as perceived by business educators. *ERIC*, 52(1), 43-53.
- Muñoz, M. (01 de Marzo de 2014). *La importancia de las aptitudes socioemocionales*. Obtenido de <https://www.grupoeducar.cl/noticia/la-importancia-de-las-aptitudes-socioemocionales/>
- Naranjo, A. (2019). La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual. *Revista pensamiento académico de la Universidad UNIACC*, 2(1).
- Ortega, C., Estrada, V. y Febles, I. (2015). Una aproximación a la estrategia para la formación de competencias blandas desde la Educación Primaria. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 2(2), 194-203.
- Padial-Ruiz, R., Moreno-Arrebola, R., Linares-Manrique, M., Zurita-Ortega, F., Román-Mata, S., Espejo-Garcés, T., y Muros, J. (2017). Rompiendo estereotipos: Jugar para educar en igualdad y corresponsabilidad en la etapa infantil. *Revista de transmisión del conocimiento educativo y de la salud*, 9(1), 387-404. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Felix-Zurita-Ortega/publication/317516169_ROMPIENDO_ESTEREOTIPOS_JUGAR_PARA_EDUCAR_EN_IGUALDAD_Y_CORRESPONSABILIDAD_EN_LA_ETAPA_DE_INFANTIL/links/593cec5d458515e3982ef05d/ROMPIENDO-ESTEREOTIPOS-JUGAR-PARA-EDUCAR-EN-IGU
- Palma, G. (2021). *Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1267 - Lurigancho, 2020 [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Plaza, B. (14 de 07 de 2016). *La gestión del tiempo, un elemento clave para las pymes*. Obtenido de <https://www.eleconomista.es/smartoffice/noticias/7703993/07/16/La-gestion-del-tiempo-un-elemento-clave-para-las-pymes.html>
- Portillo-Torres, M. (2017). Educación por habilidades: perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 41(2), 118-130. Obtenido de https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://www.scielo.sa.cr/scielo.php%3Fpid%3DS2215-26442017000200118%26script%3Dsci_arttextyhl=esysa=Tyoi=gsb-ggpyct=resycd=0yd=15652464673956851175yei=DYYIYd5w5YXL1g_wtqv gDAyScisig=AAGBfm2wkTWS788JaGW6-FA57xv-3M8
- Pumacayo, R. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018 [Tesis de maestría]*. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Ramos, E., Sierra, B., y Rocés, C. (2019). Ámbitos de aplicación del Coaching educativo: una revisión bibliográfica del periodo 2013-17. *Educatio Siglo XXI*, 37(2), 223-244. Obtenido de <https://revistas.um.es/educatio/article/view/387091>
- Rebele, J., y Pierre, K. (2019). A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education*, 55(48), 71-79. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0748575119301472>
- Rodríguez-Sánchez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.

- Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-207.pdf>
- Sepulveda, A. (2017). Exploring the Roles and Responsibilities of Academic Coaches in Higher Education. *Journal of Student Affairs*, 26, 69-81. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53169227/csu304611-SAHE-journal-2017-www-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1628449995&Signature=YXPxH9grwLZJ~Oi6EZmED-68jj9MK4HA9lhH3H16OWM5sEm6-qOEIAZCq8UJjD99W700VcxDRGKzpS0IJB3hUuKJOEeX34SC6yCWNq4g8lqeI3MT6QJdSIAdEu2G>
- Sopa, A. (2020). Hard Skills versus Soft Skills: Which are More Important for. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 159-175. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Agus-Purwanto-10/publication/340412466_Hard_Skills_versus_Soft_Skills_Which_are_More_Important_for_Indonesian_Employees_Innovation_Capability/links/5e979b2aa6fdcca7891c232f/Hard-Skills-versus-Soft-Skills-Which-are-More
- Succi, C. (2019). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9). Obtenido de <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Tseng, H. (2019). Learning-related soft skills among online business students in higher education. *Computer in human behavior*, 95, 179-186. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563218305703>
- Vargas, G. (2020). Estrategias educativas y tecnología digital en el proceso enseñanza aprendizaje. *Revista "Cuadernos"*, 61(1), 69-76. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/chc/v61n1/v61n1_a10.pdf
- Velásquez, M., y Zegarra, R. (2016). El coaching: una forma de fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. *Revista Páginas de Educación*, 9(2).
- Whitmore, J. (2018). *Coaching*. Madrid: Paidós.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Coaching	El coaching es un conglomerado de estrategias y procesos que coadyuvan en la erradicación de las deficiencias, con la finalidad de conseguir un óptimo desempeño en las asignaciones encomendadas a los grupos de labor, perfeccionando así sus capacidades y elevando su rendimiento (Whitmore, 2018)	Según Whitmore (2018) El coaching consta de cuatro dimensiones: Conciencia, habilidad, responsabilidad y culpa.	Conciencia	Reflexión Observación Interpretación	1-6	Razón
			Habilidad	Elevación de la conciencia mantenerla en el nivel apropiado	7-12	
			Responsabilidad	Áreas involucradas	13-18	
			Culpa	Desempeño alto Pensamientos y acciones Compromiso Responsabilidad Fracaso Mal consejo	19-24	
Habilidad blanda	Estas competencias suaves son diversas destrezas que ayudan a que el ser humano se adecúe al entorno social que posea oportunidades para su desarrollo (Rodríguez, 2020).	Las habilidades blandas constan de cinco dimensiones: Comunicación, gestión eficaz de la información, responsabilidad, adaptabilidad y desarrollo de los demás (Rodríguez, 2020).	Responsabilidad	Publicación de calificaciones Tutorías virtuales	1-6	Razón
			Comunicación	Registro de asistencia	7-12	
			Adaptabilidad	Mensajes claros y concisos Retroalimentación asertiva	13-18	
			Desarrollo de los demás	Actividades importantes	19-24	
			Gestión eficaz de la información	Empleo con destreza de las plataformas virtuales Metodología del perfil de los alumnos Metodología de los alumnos conectados Discusión técnica Formulación de conclusiones Pensamiento crítico Sitio Web Materiales y contenidos del aula virtual Información actualizada	25-30	

Anexo 2. Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

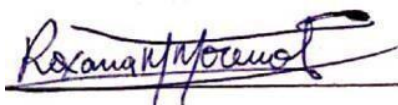
El título nombre de mi proyecto de investigación El coaching y las habilidades blandas de los docentes de una Institución Educativa publica, Miraflores, Lima, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



Roxana Miluzka Moreno
JimenezD.N.I.45239050

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL COACHING

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: CO NC I E N CI A	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
1	El conocimiento lo adquiere a través de la reflexión.	X		X		X		
2	La reflexión ha colaborado en aumentar el desempeño de los estudiantes.	X		X		X		
3	A través de la observación adquiere conocimiento.	X		X		X		
4	La observación ha permitido identificar las fortalezas de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Por medio de la interpretación adquiere conocimiento.	X		X		X		
6	La interpretación ha permitido conocer que es lo que desean los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: HABI LI DAD							
11	Impulsa el incremento de la conciencia de los estudiantes.	X		X		X		
12	Los estudiantes toman conciencia luego de su enseñanza.	X		X		X		
13	Luego de la enseñanza, la conciencia del estudiante se ubica en un nivel apropiado.	X		X		X		
14	La conciencia de los estudiantes se refleja en sus acciones.	X		X		X		
15	Las áreas se involucran en elevar la conciencia de los estudiantes.	X		X		X		
16	El nivel de conciencia de los estudiantes se mantiene por la labor de las áreas involucradas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RESP ONS ABILIDAD							
17	Los estudiantes presentan un desempeño alto por la responsabilidad del docente.	X		X		X		
18	Cumple con la enseñanza dentro del aula de clases.	X		X		X		
19	Cumple con la enseñanza fuera del aula de clases.	X		X		X		

20	Acepta la responsabilidad de sus pensamientos.	X		X		X	
21	Asume la responsabilidad de sus acciones.	X		X		X	
22	El compromiso con la institución mejora su desempeño.	X		X		X	
23	El compromiso permite alcanzar los objetivos establecidos.	X		X		X	
DIMENSIÓN: CULPA							
24	Se responsabiliza de los problemas ocurridos en la clase.	X		X		X	
25	Asume su responsabilidad cuando los estudiantes no aprenden una materia.	X		X		X	
26	Convierte el fracaso en una oportunidad.	X		X		X	
27	Enseña a los estudiantes que el fracaso es punto de partida para cambiar.	X		X		X	
28	Asume su responsabilidad cuando da un mal consejo.	X		X		X	
29	Los estudiantes reclaman al momento que da un mal consejo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. CARPIOMENDOZA, JANET **DNI:42551132**

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

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

LIMA, 30 de junio del 2021



Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD							
1	Publica las calificaciones en el más breve plazo.	X		X		X		
2	Las calificaciones son entregadas de forma privada.	X		X		X		
3	Realiza tutorías virtuales fuera de clases.	X		X		X		
4	Los estudiantes participan de las tutorías virtuales.	X		X		X		
5	Registra la asistencia al iniciar las clases.	X		X		X		
6	Registra la asistencia al terminar las clases.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN							
11	Envía mensajes claros a los estudiantes.	X		X		X		
12	Envía mensajes con indicaciones precisas de los estudiantes.	X		X		X		
13	Explica a los estudiantes de manera amable.	X		X		X		
14	Negocia con los estudiantes la entrega de sus trabajos.	X		X		X		
15	Recuerda a los estudiantes sus obligaciones pendientes.	X		X		X		
16	Da oportunidades a los estudiantes de entregar sus trabajos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD							
17	Se capacita en las plataformas virtuales.	X		X		X		
18	Maneja apropiadamente las plataformas virtuales.	X		X		X		
19	Adapta sus clases al entorno del estudiante.	X		X		X		
20	Desarrolla las clases de acuerdo a la necesidad del estudiante.	X		X		X		
21	Emplea las redes sociales para llegar a todos los estudiantes conectados.	X		X		X		

22	Participa en la búsqueda de nuevas herramientas tecnológicas junto a los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN: DES ARROLLO DE LOS DE MÁS								
23	Conversa alturadamente con los estudiantes.	X		X		X		
24	Acepta críticas constructivas de los estudiantes.	X		X		X		
25	Toma de decisiones junto a los estudiantes.	X		X		X		

26	Acepta las conclusiones que los estudiantes proporcionan.	X		X		X	
27	Promueve el pensamiento crítico en los estudiantes.	X		X		X	
28	Ejerce el pensamiento crítico dentro de la institución.	X		X		X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN E FI CAZ DE LA I NFORM ACIÓN							
29	Gestiona eficazmente la información en el sitio web.	X		X		X	
30	Clasifica los sitios web.	X		X		X	
31	Evalúa los sitios web.	X		X		X	
32	Respeto el derecho de autor de los materiales recolectados de internet.	X		X		X	
33	Los documentos obtenidos de la web son calificados previamente a la entrega.	X		X		X	
34	Actualiza su información.	X		X		X	
35	En cada clase presenta una nueva información.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] Noaplicable []** Apellidos y

nombres del juez validador. CARPIO MENDOZA, JANET

DNI:42551132

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

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

LIMA, 30 de junio del 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL COACHING

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	DIMENSIÓN: CO NC I E N CI A							
1	El conocimiento lo adquiere a través de la reflexión.	X		X		X		
2	La reflexión ha colaborado en aumentar el desempeño de los estudiantes.	X		X		X		
3	A través de la observación adquiere conocimiento.	X		X		X		
4	La observación ha permitido identificar las fortalezas de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Por medio de la interpretación adquiere conocimiento.	X		X		X		
6	La interpretación ha permitido conocer que es lo que desean los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: HABI LI DAD							
7	Impulsa el incremento de la conciencia de los estudiantes.	X		X		X		
8	Los estudiantes toman conciencia luego de su enseñanza.	X		X		X		
9	Luego de la enseñanza, la conciencia del estudiante se ubica en un nivel apropiado.	X		X		X		
10	La conciencia de los estudiantes se refleja en sus acciones.	X		X		X		
11	Las áreas se involucran en elevar la conciencia de los estudiantes.	X		X		X		
12	El nivel de conciencia de los estudiantes se mantiene por la labor de las áreas involucradas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RESP ONS ABILIDAD							
13	Los estudiantes presentan un desempeño alto por la responsabilidad del docente.	X		X		X		
14	Cumple con la enseñanza dentro del aula de clases.	X		X		X		
15	Cumple con la enseñanza fuera del aula de clases.	X		X		X		

1	6	acepta la responsabilidad de sus pensamientos.	X		X		X	
1	7	asume la responsabilidad de sus acciones.	X		X		X	
1	8	El compromiso con la institución mejora su desempeño.	X		X		X	
1	9	El compromiso permite alcanzar los objetivos establecidos.	X		X		X	
DIMENSIÓN: CULPA								
2	0	Se responsabiliza de los problemas ocurridos en la clase.	X		X		X	
2	1	Asume su responsabilidad cuando los estudiantes no aprenden una materia.	X		X		X	
2	2	Convierte el fracaso en una oportunidad.	X		X		X	
2	3	Enseña a los estudiantes que el fracaso es punto de partida para cambiar.	X		X		X	
2	4	Asume su responsabilidad cuando da un mal consejo.	X		X		X	
2	5	Los estudiantes reclaman al momento que da un mal consejo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador. Vega**

Vilca Carlos Sixto DNI : 09826463

Especialidad del validador: Doctor en 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



Firma del Experto Informante

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	Publica las calificaciones en el más breve plazo.	X		X		X		
2	Las calificaciones son entregadas de forma privada.	X		X		X		
3	Realiza tutorías virtuales fuera de clases.	X		X		X		
4	Los estudiantes participan de las tutorías virtuales.	X		X		X		
5	Registra la asistencia al iniciar las clases.	X		X		X		
6	Registra la asistencia al terminar las clases.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: COM UN I C A C I Ó N							
7	Envía mensajes claros a los estudiantes.	X		X		X		
8	Envía mensajes con indicaciones precisas de los estudiantes.	X		X		X		
9	Explica a los estudiantes de manera amable.	X		X		X		
10	Negocia con los estudiantes la entrega de sus trabajos.	X		X		X		
11	Recuerda a los estudiantes sus obligaciones pendientes.	X		X		X		
12	Da oportunidades a los estudiantes de entregar sus trabajos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD							
13	Se capacita en las plataformas virtuales.	X		X		X		
14	Maneja apropiadamente las plataformas virtuales.	X		X		X		
15	Adapta sus clases al entorno del estudiante.	X		X		X		
16	Desarrolla las clases de acuerdo a la necesidad del estudiante.	X		X		X		
17	Emplea las redes sociales para llegar a todos los estudiantes conectados.	X		X		X		
18	Participa en la búsqueda de nuevas herramientas tecnológicas junto a los estudiantes.	X		X		X		

	DIMENSIÓN: DES ARROLLO DE LOS DE MÁS						
19	Conversa alturadamente con los estudiantes.	X		X		X	
20	Acepta críticas constructivas de los estudiantes.	X		X		X	
21	Toma de decisiones junto a los estudiantes.	X		X		X	

24	Acepta las conclusiones que los estudiantes proporcionan.	X		X		X	
25	Promueve el pensamiento crítico en los estudiantes.	X		X		X	
26	Ejerce el pensamiento crítico dentro de la institución.	X		X		X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN EFICAZ DE LA INFORMACIÓN							
25	Gestiona eficazmente la información en el sitio web.	X		X		X	
26	Clasifica los sitios web.	X		X		X	
27	Evalúa los sitios web.	X		X		X	
28	Respeto el derecho de autor de los materiales recolectados de internet.	X		X		X	
29	Los documentos obtenidos de la web son calificados previamente a la entrega.	X		X		X	
30	Actualiza su información.	X		X		X	
31	En cada clase presenta una nueva información.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** **Apellidos y nombres del juez validador. Vega Vilca Carlos Sixto** **DNI : 09826463**

Especialidad del validador: Doctor en 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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL COACHING

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: CO NC I E N CI A	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	El conocimiento lo adquiere a través de la reflexión.	X		X		X		
2	La reflexión ha colaborado en aumentar el desempeño de los estudiantes.	X		X		X		
3	A través de la observación adquiere conocimiento.	X		X		X		
4	La observación ha permitido identificar las fortalezas de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Por medio de la interpretación adquiere conocimiento.	X		X		X		
6	La interpretación ha permitido conocer que es lo que desean los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: HABI LI DAD							
7	Impulsa el incremento de la conciencia de los estudiantes.	X		X		X		
8	Los estudiantes toman conciencia luego de su enseñanza.	X		X		X		
9	Luego de la enseñanza, la conciencia del estudiante se ubica en un nivel apropiado.	X		X		X		
10	La conciencia de los estudiantes se refleja en sus acciones.	X		X		X		
11	Las áreas se involucran en elevar la conciencia de los estudiantes.	X		X		X		
12	El nivel de conciencia de los estudiantes se mantiene por la labor de las áreas involucradas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RESP ONS ABILIDAD							
13	Los estudiantes presentan un desempeño alto por la responsabilidad del docente.	X		X		X		
14	Cumple con la enseñanza dentro del aula de clases.	X		X		X		

14	Cumple con la enseñanza fuera del aula de clases.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

16	Acepta la responsabilidad de sus pensamientos.	X		X		X		
17	Asume la responsabilidad de sus acciones.	X		X		X		
18	El compromiso con la institución mejora su desempeño.	X		X		X		
19	El compromiso permite alcanzar los objetivos establecidos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: CULPA								
20	Se responsabiliza de los problemas ocurridos en la clase.	X		X		X		
21	Asume su responsabilidad cuando los estudiantes no aprenden una materia.	X		X		X		
22	Convierte el fracaso en una oportunidad.	X		X		X		
23	Enseña a los estudiantes que el fracaso es punto de partida para cambiar.	X		X		X		
24	Asume su responsabilidad cuando da un mal consejo.	X		X		X		
25	Los estudiantes reclaman al momento que da un mal consejo.	X		X		X		

Observaciones: Existe suficiencia

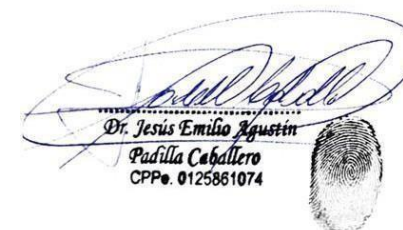
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

] Apellidos y nombres del juez validador: PhD. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín **DNI:25861074**

Especialidad del validador: Metodólogo / Temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Dr. Jesús Emilio Agustín
Padilla Caballero
CPPe. 0125861074

01 de junio del 2021

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

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

Variable 2: Habilidades blandas

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Publica las calificaciones en el más breve plazo.	X		X		X		
2	Las calificaciones son entregadas de forma privada.	X		X		X		
3	Realiza tutorías virtuales fuera de clases.	X		X		X		
4	Los estudiantes participan de las tutorías virtuales.	X		X		X		
5	Registra la asistencia al iniciar las clases.	X		X		X		
6	Registra la asistencia al terminar las clases.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN							
11	Envía mensajes claros a los estudiantes.	X		X		X		
12	Envía mensajes con indicaciones precisas de los estudiantes.	X		X		X		
13	Explica a los estudiantes de manera amable.	X		X		X		
14	Negocia con los estudiantes la entrega de sus trabajos.	X		X		X		
15	Recuerda a los estudiantes sus obligaciones pendientes.	X		X		X		
16	Da oportunidades a los estudiantes de entregar sus trabajos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD							
17	Se capacita en las plataformas virtuales.	X		X		X		
18	Maneja apropiadamente las plataformas virtuales.	X		X		X		
19	Adapta sus clases al entorno del estudiante.	X		X		X		
20	Desarrolla las clases de acuerdo a la necesidad del estudiante.	X		X		X		
21	Emplea las redes sociales para llegar a todos los estudiantes conectados.	X		X		X		
22	Participa en la búsqueda de nuevas herramientas tecnológicas junto a los estudiantes.	X		X		X		

	DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LOS DEMÁS						
23	Conversa alturadamente con los estudiantes.	X		X		X	
24	Acepta críticas constructivas de los estudiantes.	X		X		X	
25	Toma de decisiones junto a los estudiantes.	X		X		X	

26	acepta las conclusiones que los estudiantes proporcionan.	X		X		X	
27	Promueve el pensamiento crítico en los estudiantes.	X		X		X	
28	Ejerce el pensamiento crítico dentro de la institución.	X		X		X	
DIMENSIÓN: GESTIÓN EFICAZ DE LA INFORMACIÓN							
29	Gestiona eficazmente la información en el sitio web.	X		X		X	
30	Clasifica los sitios web.	X		X		X	
31	Evalúa los sitios web.	X		X		X	
32	Se respeta el derecho de autor de los materiales recolectados de internet.	X		X		X	
33	Los documentos obtenidos de la web son calificados previamente a la entrega.	X		X		X	
34	Actualiza su información.	X		X		X	
35	En casa clase presenta una nueva información.	X		X		X	

Observaciones: Existe suficiencia

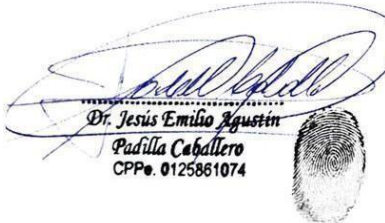
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** Apellidos

y nombres del juez validador: PhD. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín **DNI: 25861074**

Especialidad del validador: Metodólogo / Temático

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



Dr. Jesús Emilio Agustín
Padilla Caballero
CPPe. 0125861074

01 de junio del 2021

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

Anexo 3. Cartas de aprobación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 2 de agosto de 2021
Carta P. 0830-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg.
Jaime Quispe García
Director general
Institución Educativa Emblemática 6050 Juana Alarco de Dammert

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MORENO JIMENEZ, ROXANA MILUZKA; identificada con DNI N° 45239050 y con código de matrícula N° 6000157170; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

El coaching y las habilidades blandas de los docentes de primaria de una Institución Educativa pública, Miraflores, Lima, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador MORENO JIMENEZ, ROXANA MILUZKA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 2261-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 24 de julio de 2021

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Mtro(a). Dr. (a) Vega Vilca Carlos Sixto de la Experiencia Curricular "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

"El coaching y las habilidades blandas de los docentes de primaria de una Institución Educativa pública, Miraflores, Lima, 2021"

presentado por el (la) estudiante:

Bach. Moreno Jimenez Roxana Miluzka

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación"*.

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado"*.

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto"*.

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis"*.

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis *El coaching y las habilidades blandas de los docentes de primaria de una Institución Educativa pública, Miraflores, Lima, 2021*, presentado por el (la) Bach. Moreno Jimenez Roxana Miluzka, con Código: 6000157170, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: *Gestión y Calidad Educativa*, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). Vega Vilca Carlos Sixto como asesor metodólogo del proyecto de tesis *El coaching y las habilidades blandas de los docentes de primaria de una Institución Educativa pública, Miraflores, Lima, 2021*.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Anexo 4. Formulario Google Forms

Coaching y las habilidades blandas en los docentes de primaria

El cuestionario de esta investigación busca determinar la relación que existe entre el coaching y las habilidades blandas en los docentes de primaria de una Institución Educativa pública Juana Alarco de Dammert, las respuestas de este instrumento de evaluación serán usados para la investigación respetando su confidencialidad. Se agradece su participación y colaboración.

Lea con detenimiento las interrogantes y elija la opción marcando con una "X"

Use la escala:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

***Obligatorio**

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

Nombres y Apellidos *

Tu respuesta

Nivel *

Tu respuesta

Correo electrónico *

Tu respuesta

COACHING

DIMENSIÓN: CONCIENCIA

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento

Luego de aplicar la prueba piloto a 20 docentes se procedió a analizar las respuestas con el programa SPSS con la finalidad de determinar el alfa de Cronbach que será el que determinará la fiabilidad de los dos instrumentos.

En primer lugar, se analizó el instrumento relacionado con la variable Coaching, y se obtuvo el siguiente resultado.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	25

Se puede observar que el instrumento de la variable coaching es fiable ya que su Alfa de Cronbach es de 0,895, al ser tan cercano a la unidad, da a entender que hay coherencia en el instrumento. Asimismo, se procedió a analizar el instrumento de la variable habilidades blandas.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	31

Como se observa en la tabla anterior para el caso de las habilidades blandas, también se obtuvo una buena alfa de Cronbach con un valor de 0,866. Por lo cual se determina que ambos instrumentos son fiables y coherentes.

3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2
1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4
2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1
1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	1	5	1	2	1
1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	5
2	5	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	1
3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2
2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2
1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1
1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4
2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1
3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2
2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2
2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	5
2	5	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	1
3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2
2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2
1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1
1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4
2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2
2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2

HABILIDADES BLANDAS																														
DIMENSIÓN 01						DIMENSIÓN 02						DIMENSIÓN 03						DIMENSIÓN 04						DIMENSIÓN 05						
Responsabilidad						Comunicación						Adaptabilidad						Desarrollo de los demás						Gestión eficaz de la información						
P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	2	5	1	2	1	1
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	5	5	5	4	1	1	2	1	1	2	1	1
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	4	5	1	2	5	1	2	1	1	1
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	4	5	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	2	
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	2	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	
3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	4	3	4	3	3	4	3	1	1
5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	2	5	1	2	1	1
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1							

4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	2	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1
3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	4	3	4	3	3	4	3	1	1
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	5	3	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	4	5	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	4	3	5	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5	5

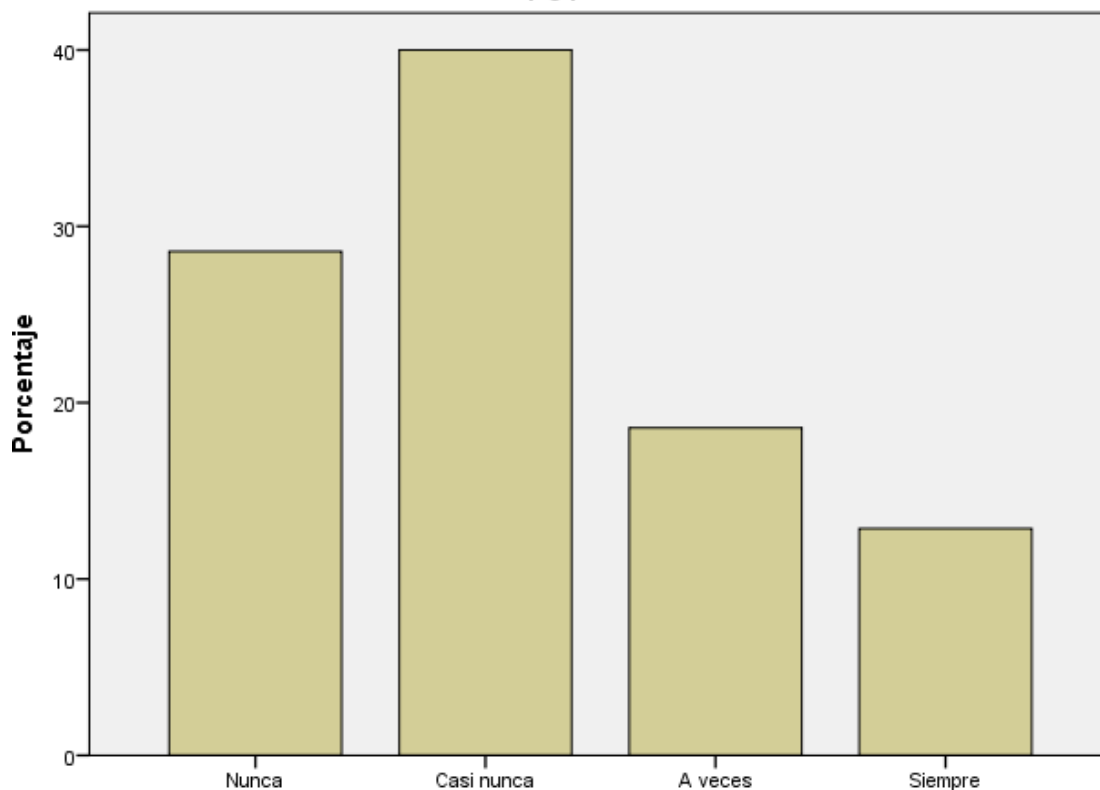
Anexo 8. Tablas de frecuencia de las preguntas

Instrumento de la variable Coaching

P01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	28,6	28,6	28,6
	Casi nunca	28	40,0	40,0	68,6
	A veces	13	18,6	18,6	87,1
	Siempre	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P01

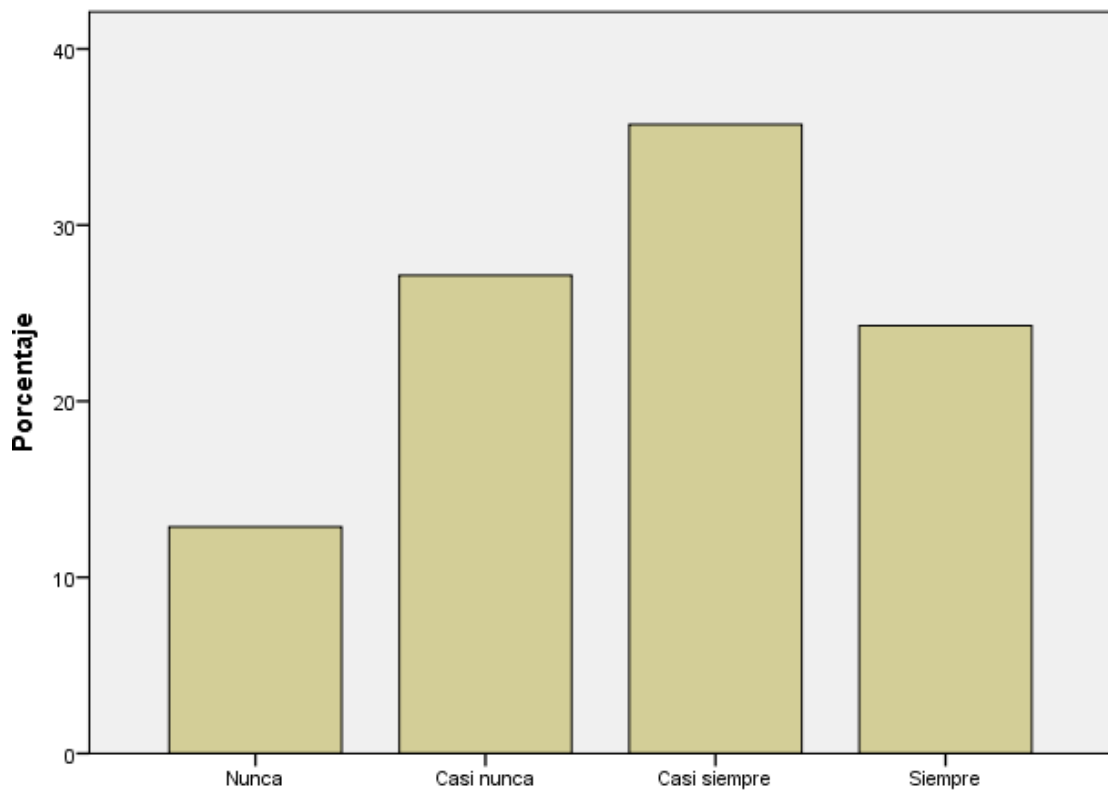


P01

P02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	12,9	12,9	12,9
	Casi nunca	19	27,1	27,1	40,0
	Casi siempre	25	35,7	35,7	75,7
	Siempre	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P02

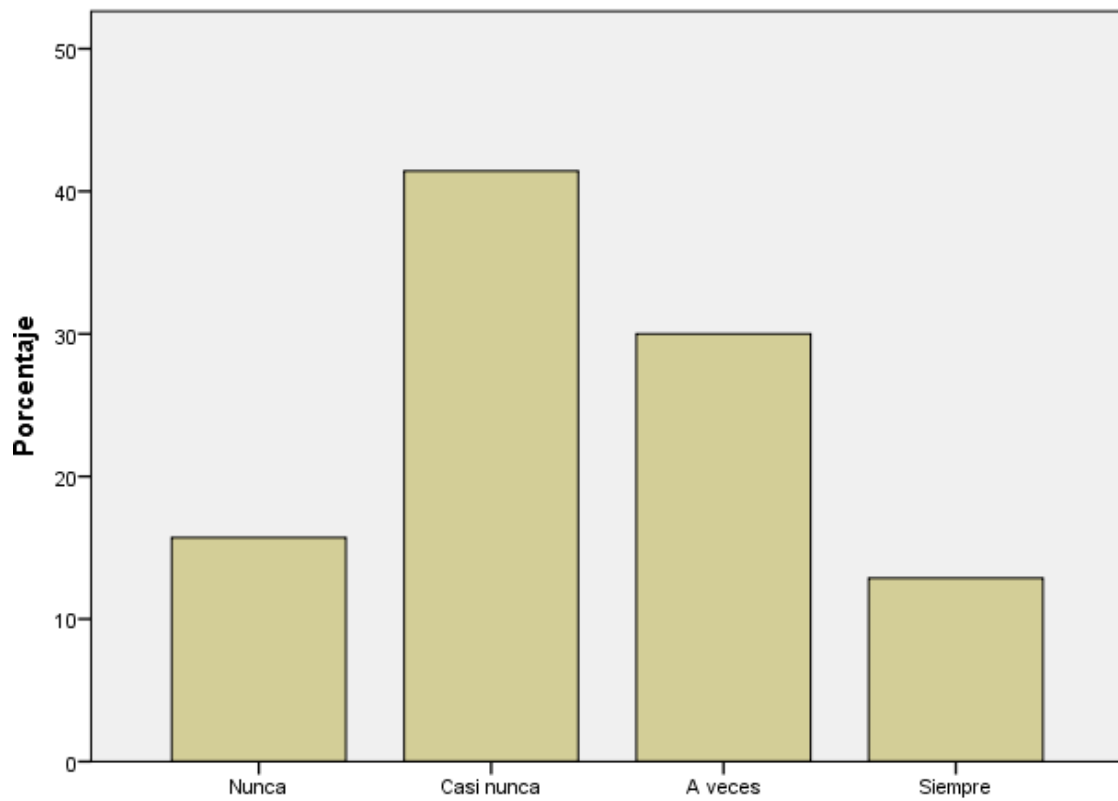


P02

P03

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	15,7	15,7	15,7
	Casi nunca	29	41,4	41,4	57,1
	A veces	21	30,0	30,0	87,1
	Siempre	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P03

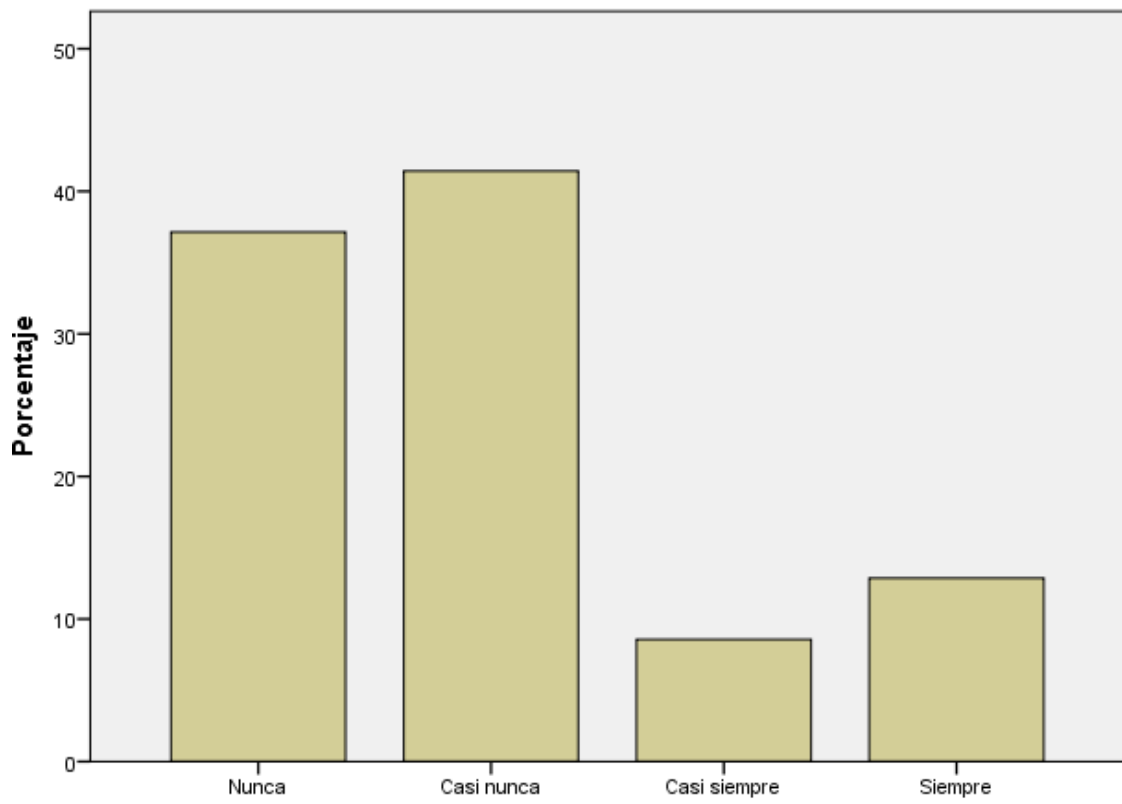


P03

P04

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	37,1	37,1	37,1
	Casi nunca	29	41,4	41,4	78,6
	Casi siempre	6	8,6	8,6	87,1
	Siempre	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P04

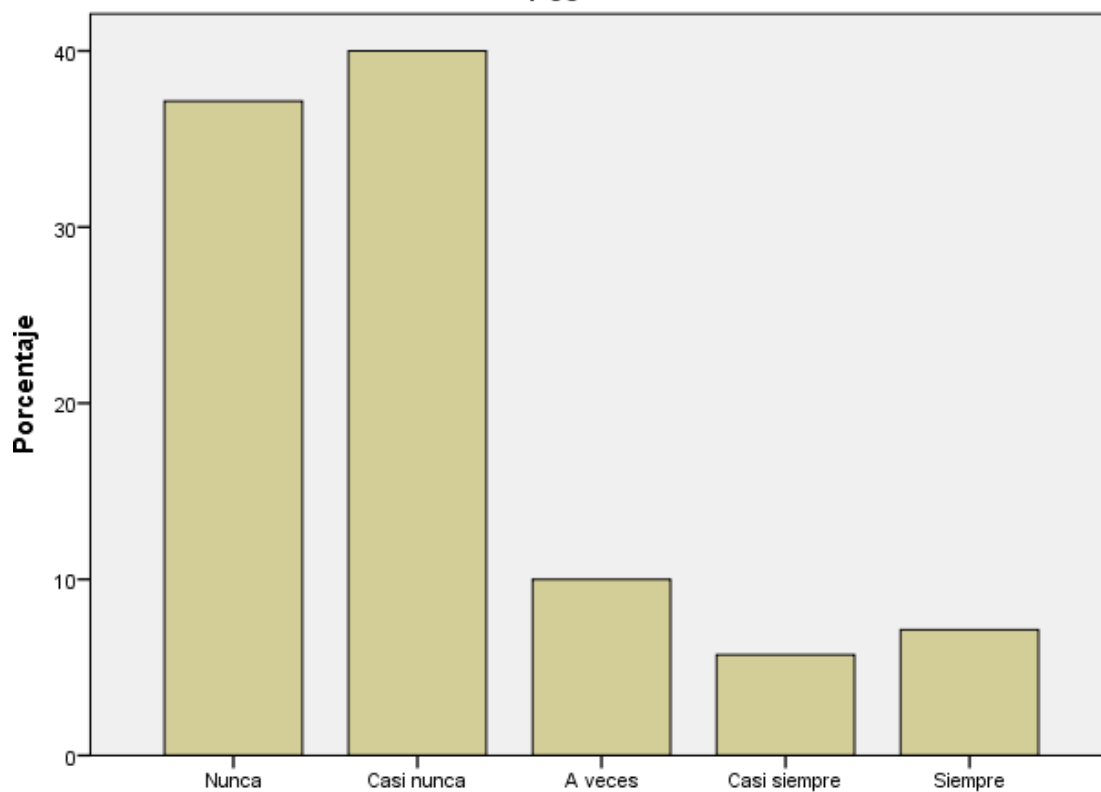


P04

P05

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	37,1	37,1	37,1
	Casi nunca	28	40,0	40,0	77,1
	A veces	7	10,0	10,0	87,1
	Casi siempre	4	5,7	5,7	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P05

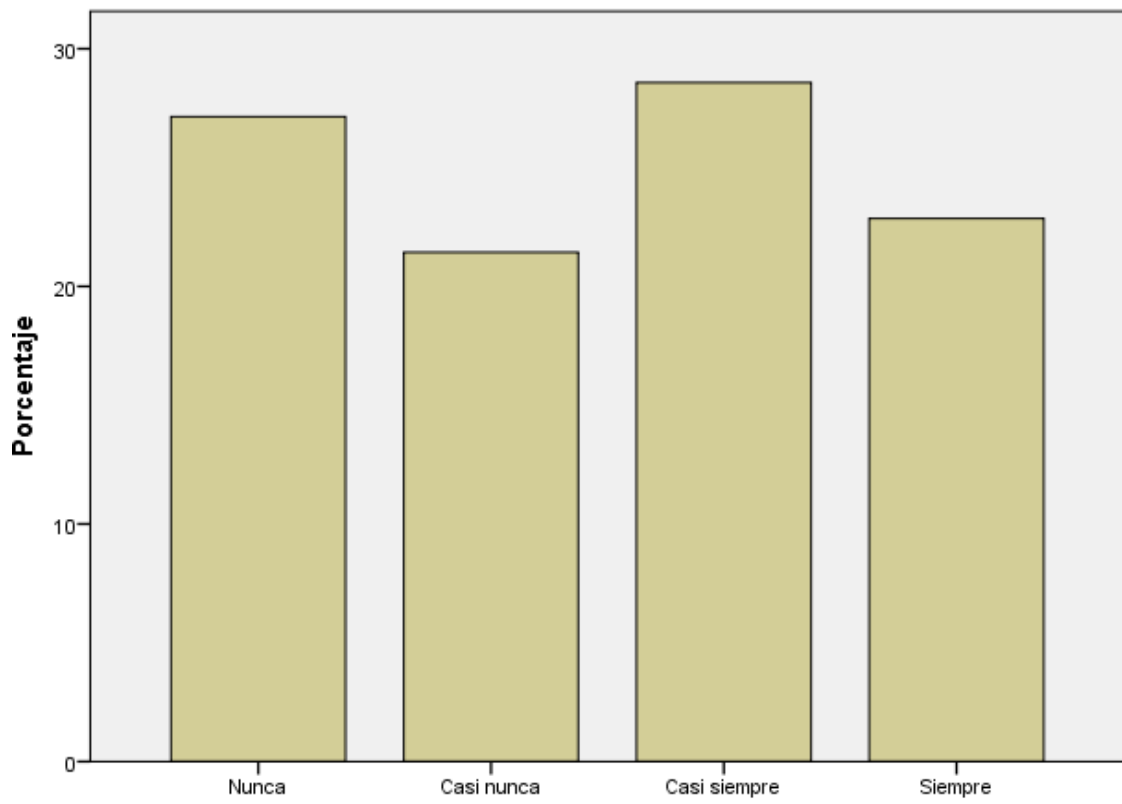


P05

P06

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	27,1	27,1	27,1
	Casi nunca	15	21,4	21,4	48,6
	Casi siempre	20	28,6	28,6	77,1
	Siempre	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P06

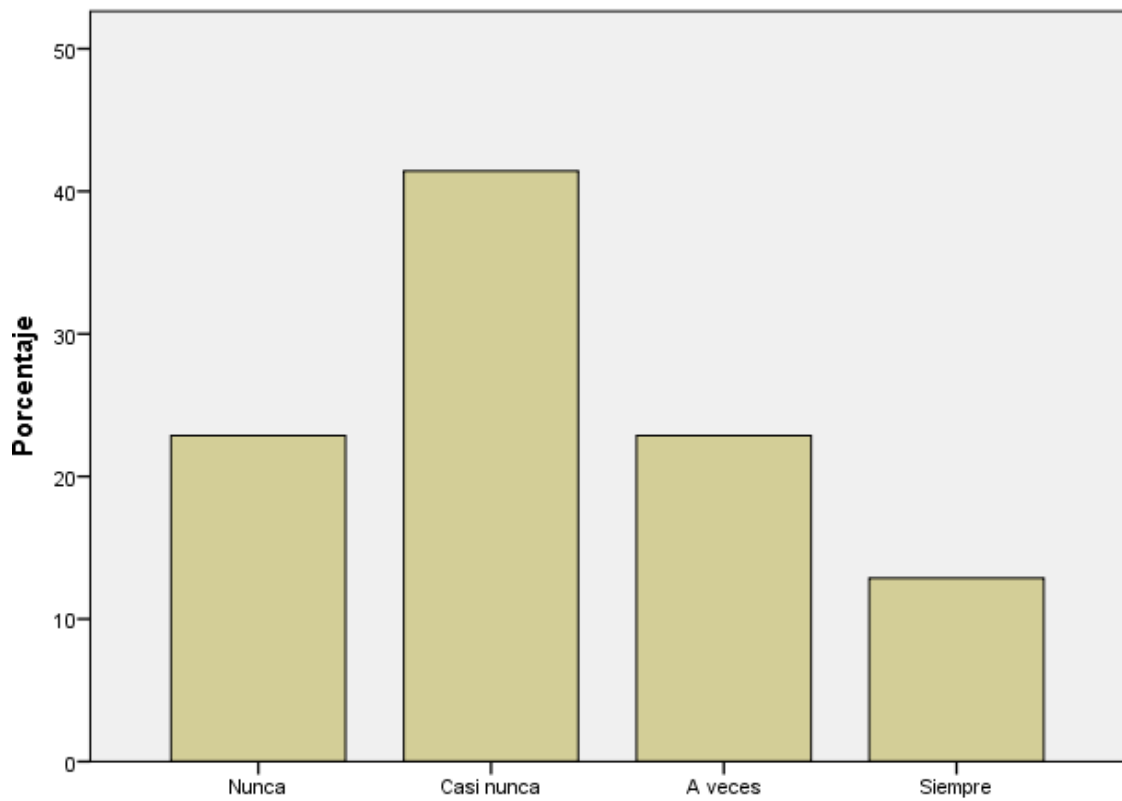


P06

P07

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	22,9	22,9	22,9
	Casi nunca	29	41,4	41,4	64,3
	A veces	16	22,9	22,9	87,1
	Siempre	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P07

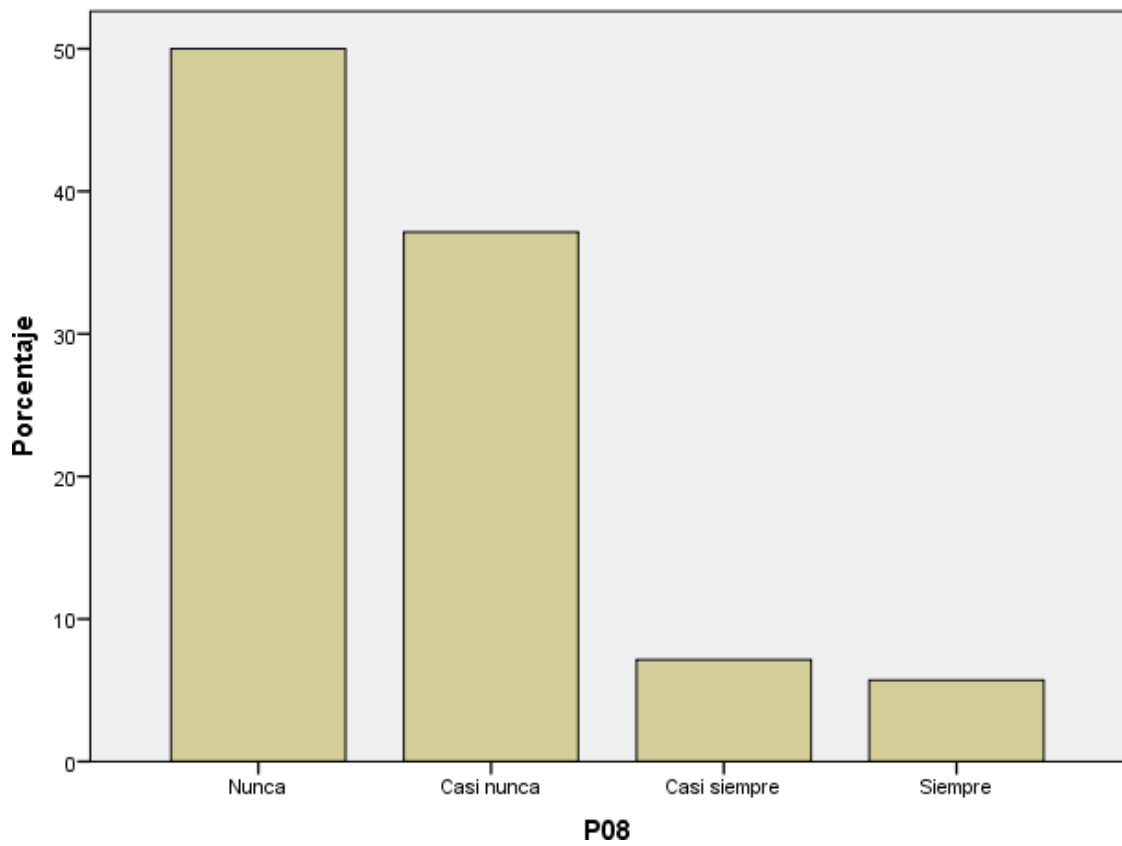


P07

P08

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	50,0	50,0	50,0
	Casi nunca	26	37,1	37,1	87,1
	Casi siempre	5	7,1	7,1	94,3
	Siempre	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

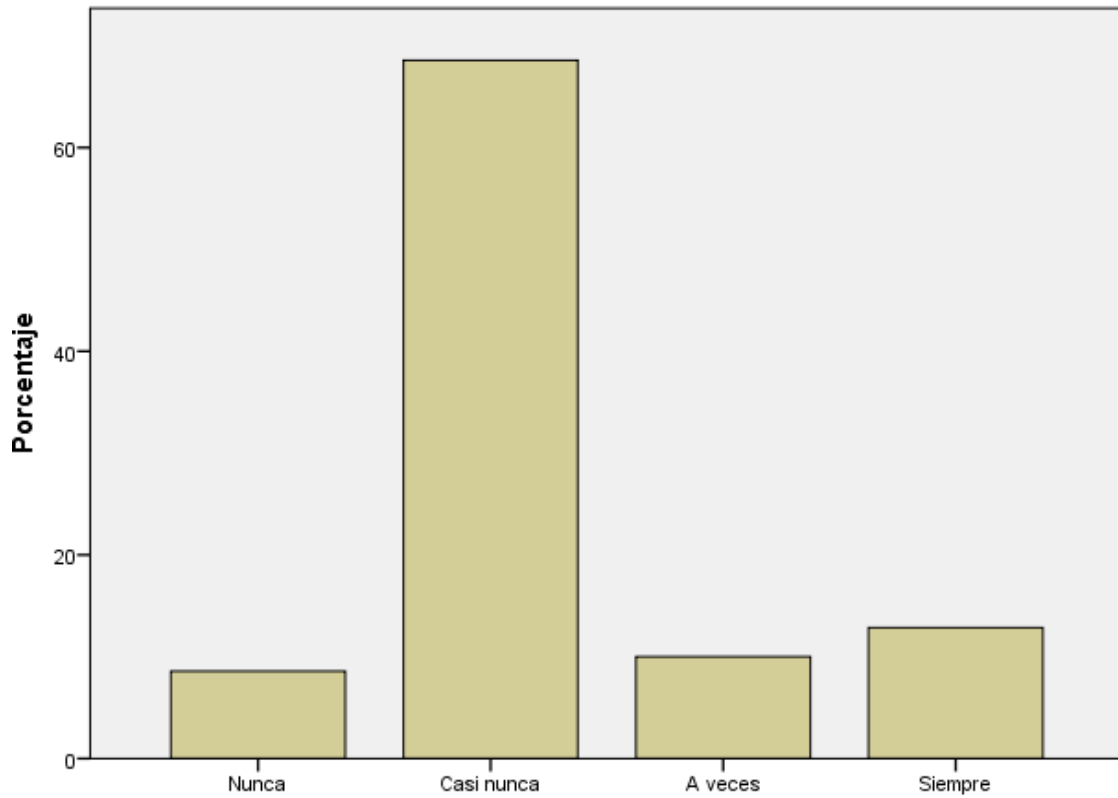
P08



P09

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	8,6	8,6	8,6
	Casi nunca	48	68,6	68,6	77,1
	A veces	7	10,0	10,0	87,1
	Siempre	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P09

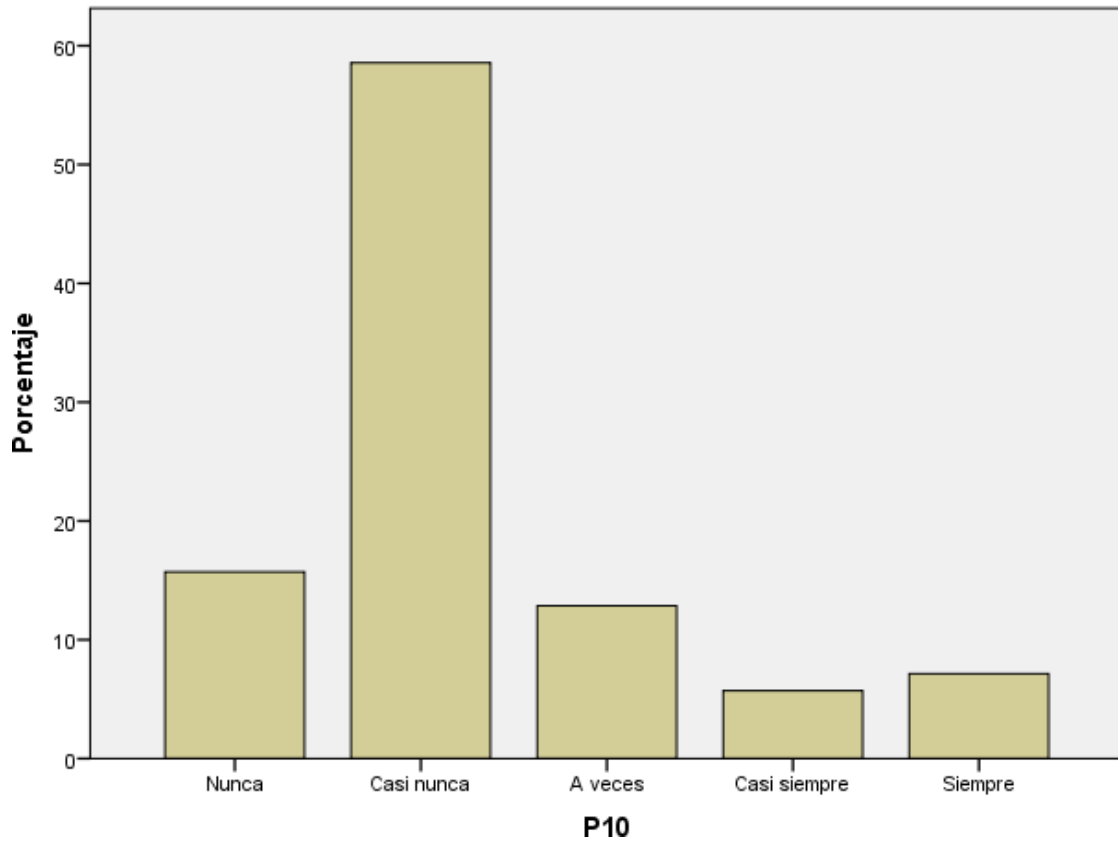


P09

P10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	15,7	15,7	15,7
	Casi nunca	41	58,6	58,6	74,3
	A veces	9	12,9	12,9	87,1
	Casi siempre	4	5,7	5,7	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

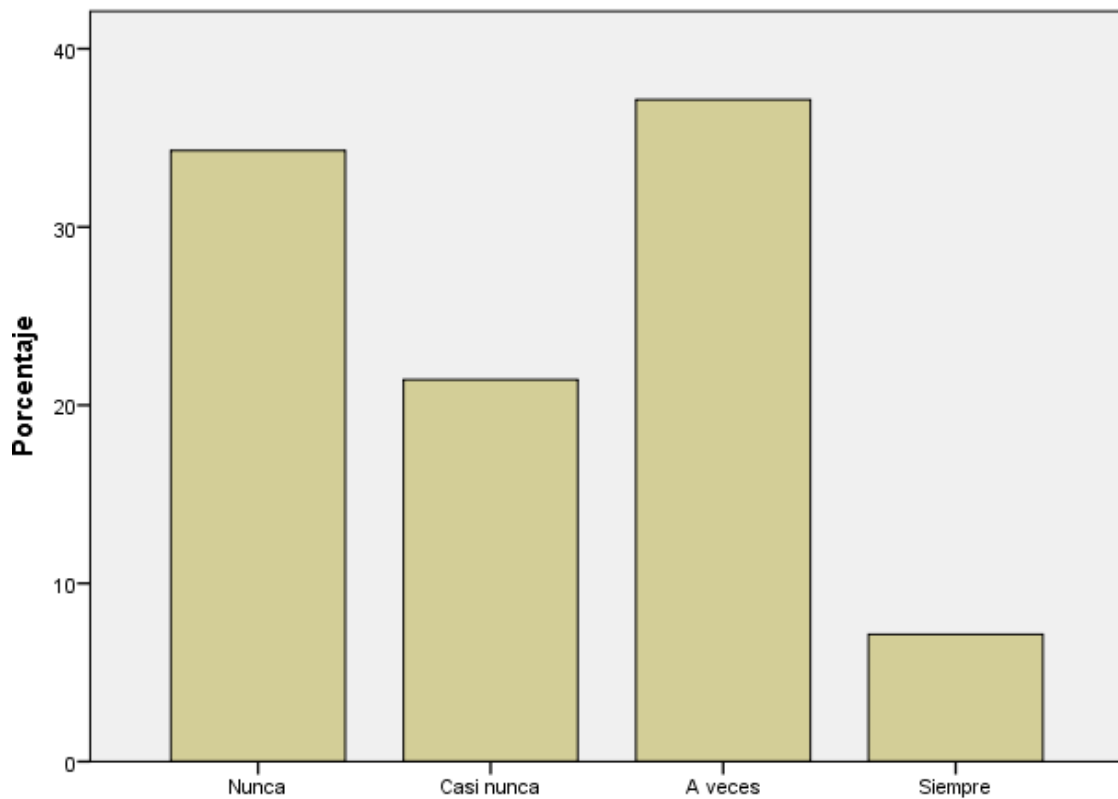
P10



P11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	34,3	34,3	34,3
	Casi nunca	15	21,4	21,4	55,7
	A veces	26	37,1	37,1	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P11

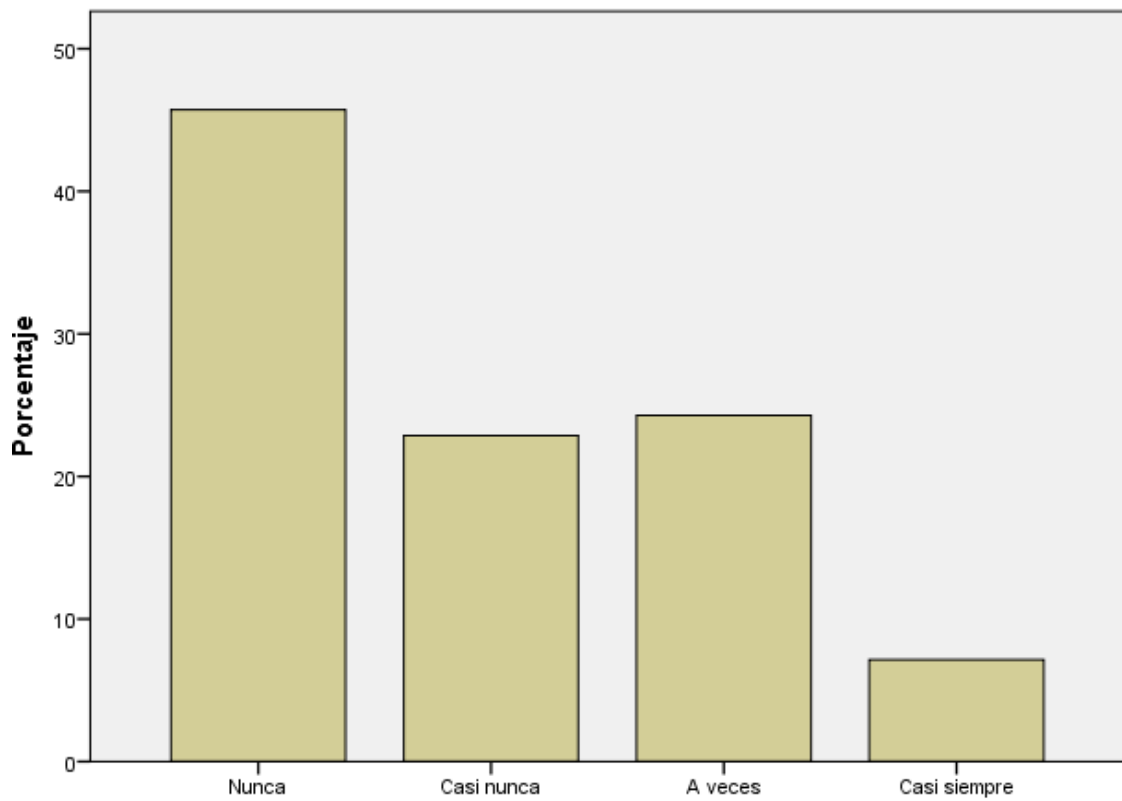


P11

P12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	45,7	45,7	45,7
	Casi nunca	16	22,9	22,9	68,6
	A veces	17	24,3	24,3	92,9
	Casi siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P12

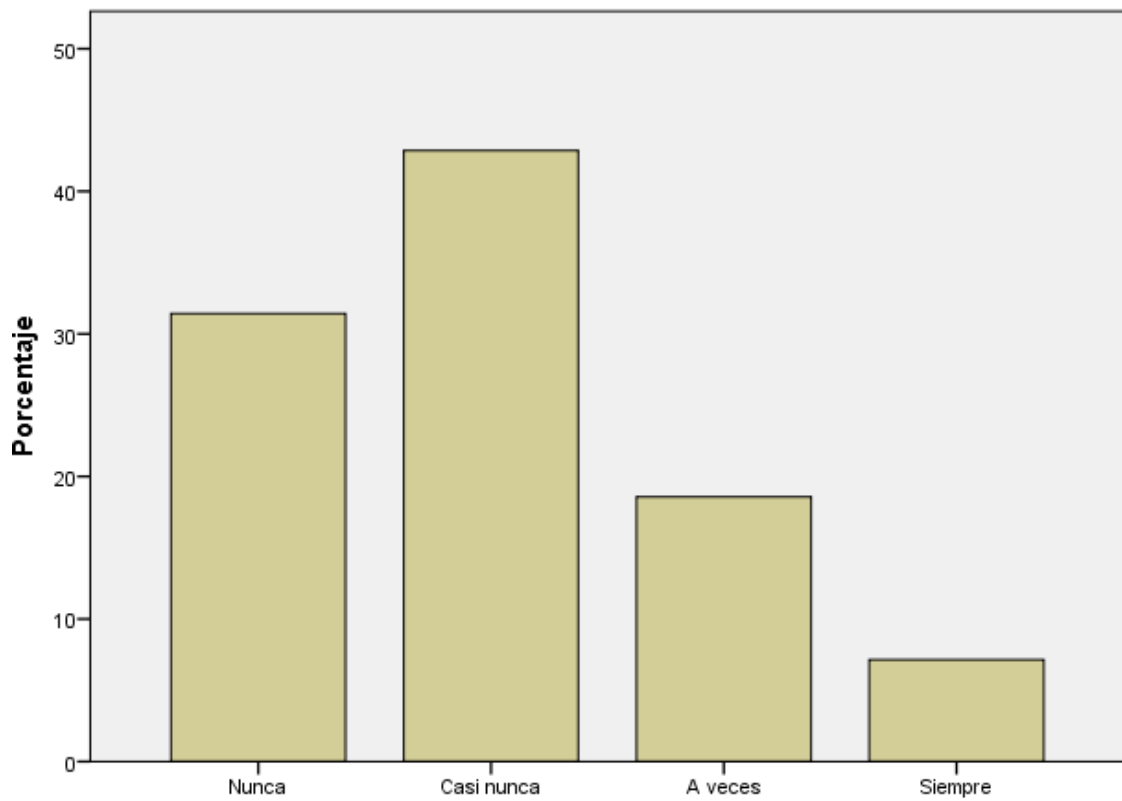


P12

P13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	31,4	31,4	31,4
	Casi nunca	30	42,9	42,9	74,3
	A veces	13	18,6	18,6	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P13

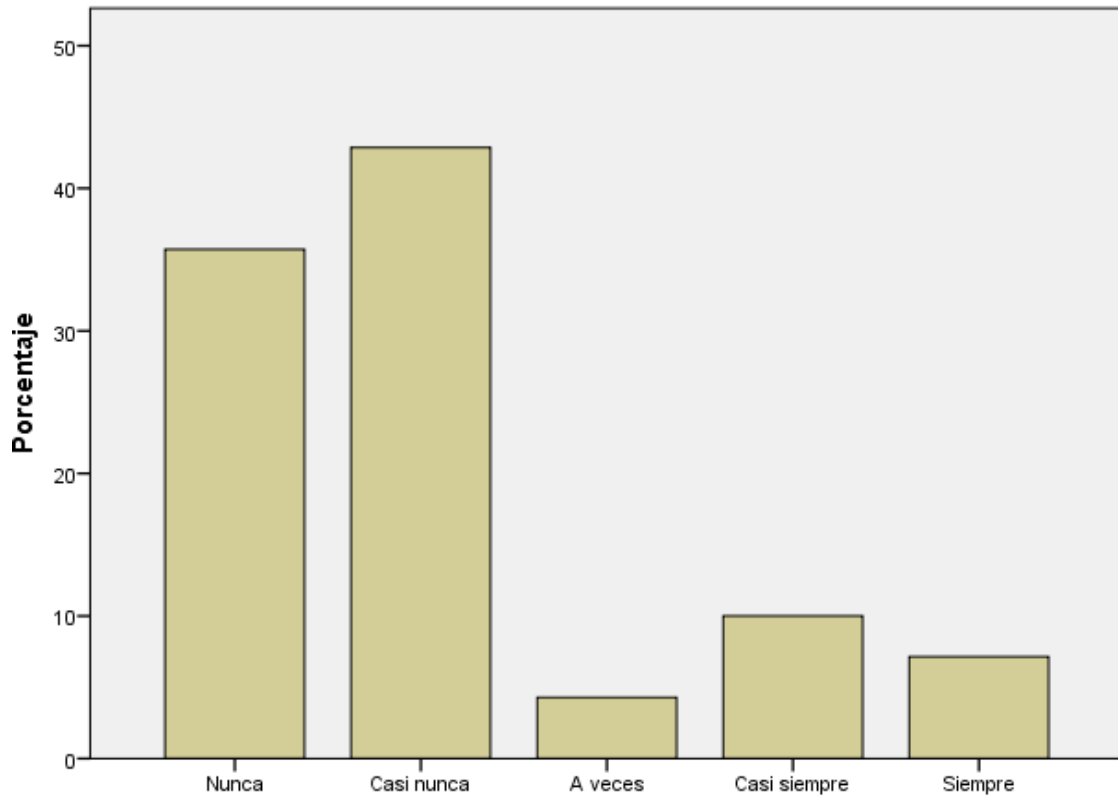


P13

P14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	35,7	35,7	35,7
	Casi nunca	30	42,9	42,9	78,6
	A veces	3	4,3	4,3	82,9
	Casi siempre	7	10,0	10,0	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P14

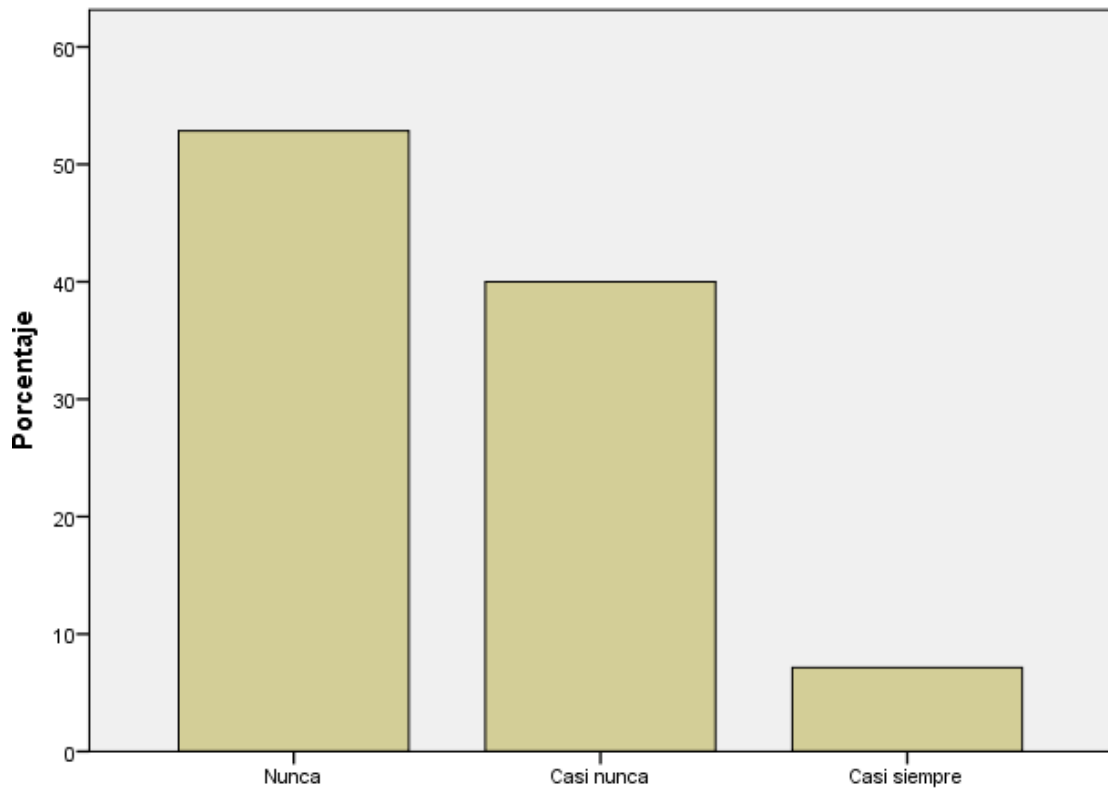


P14

P15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	37	52,9	52,9	52,9
	Casi nunca	28	40,0	40,0	92,9
	Casi siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P15

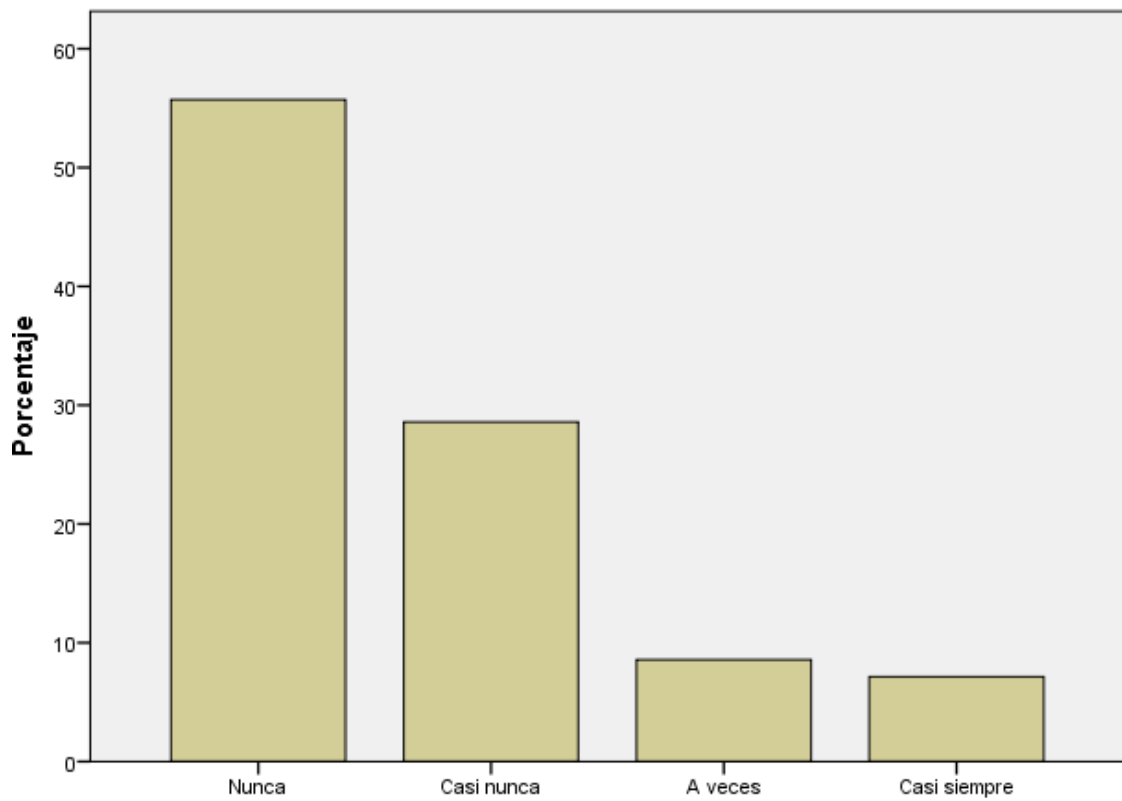


P15

P16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	55,7	55,7	55,7
	Casi nunca	20	28,6	28,6	84,3
	A veces	6	8,6	8,6	92,9
	Casi siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

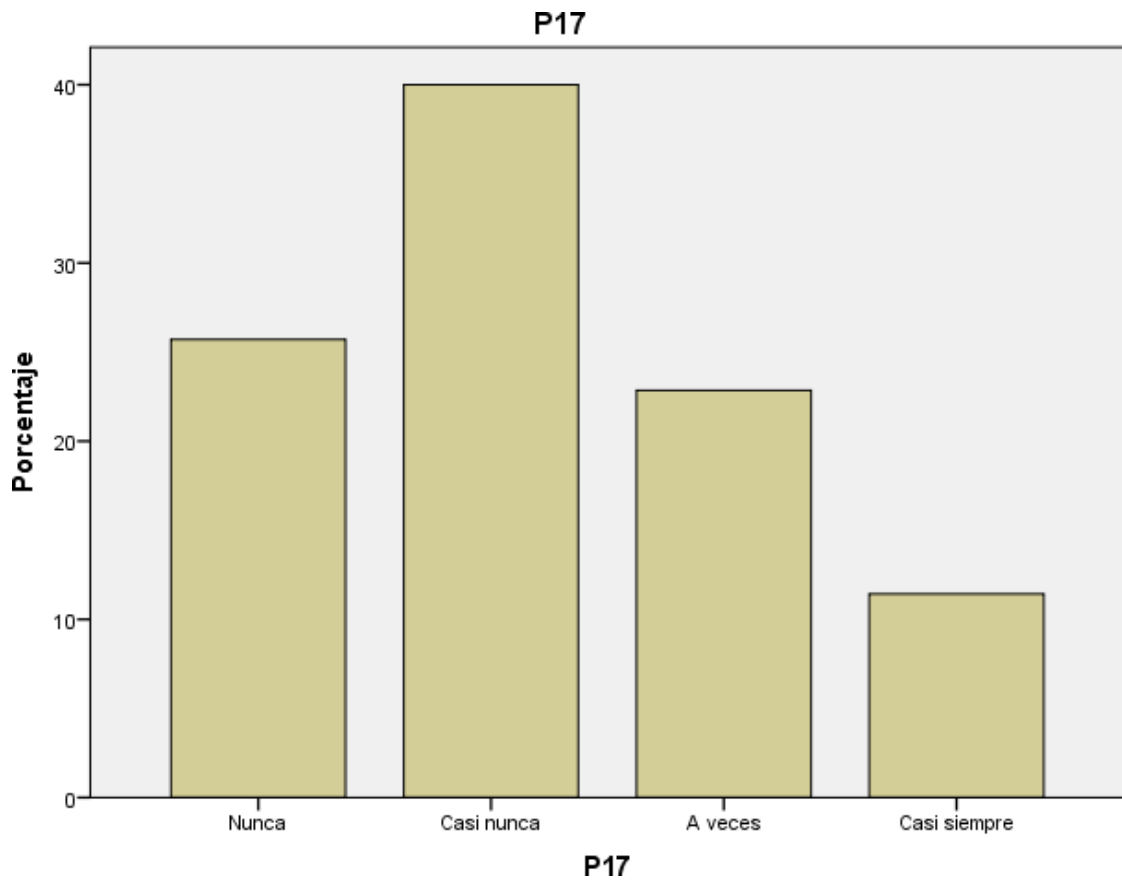
P16



P16

P17

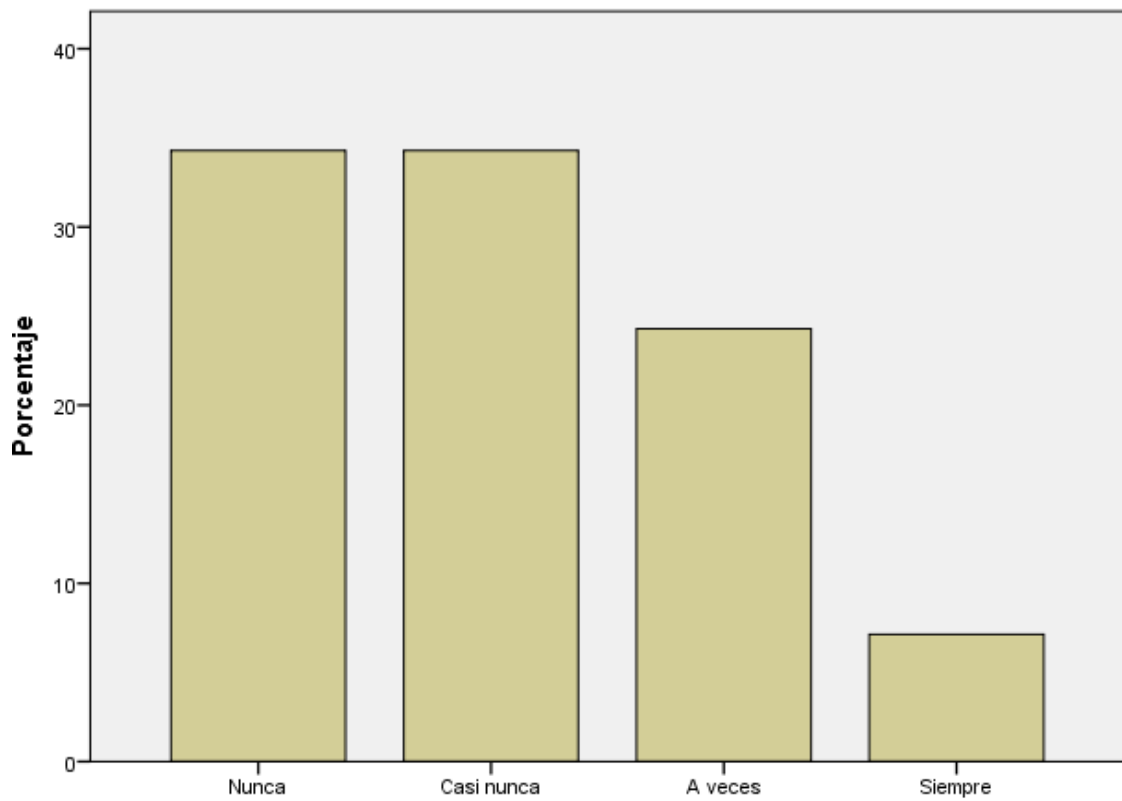
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	25,7	25,7	25,7
	Casi nunca	28	40,0	40,0	65,7
	A veces	16	22,9	22,9	88,6
	Casi siempre	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



P18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	34,3	34,3	34,3
	Casi nunca	24	34,3	34,3	68,6
	A veces	17	24,3	24,3	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P18

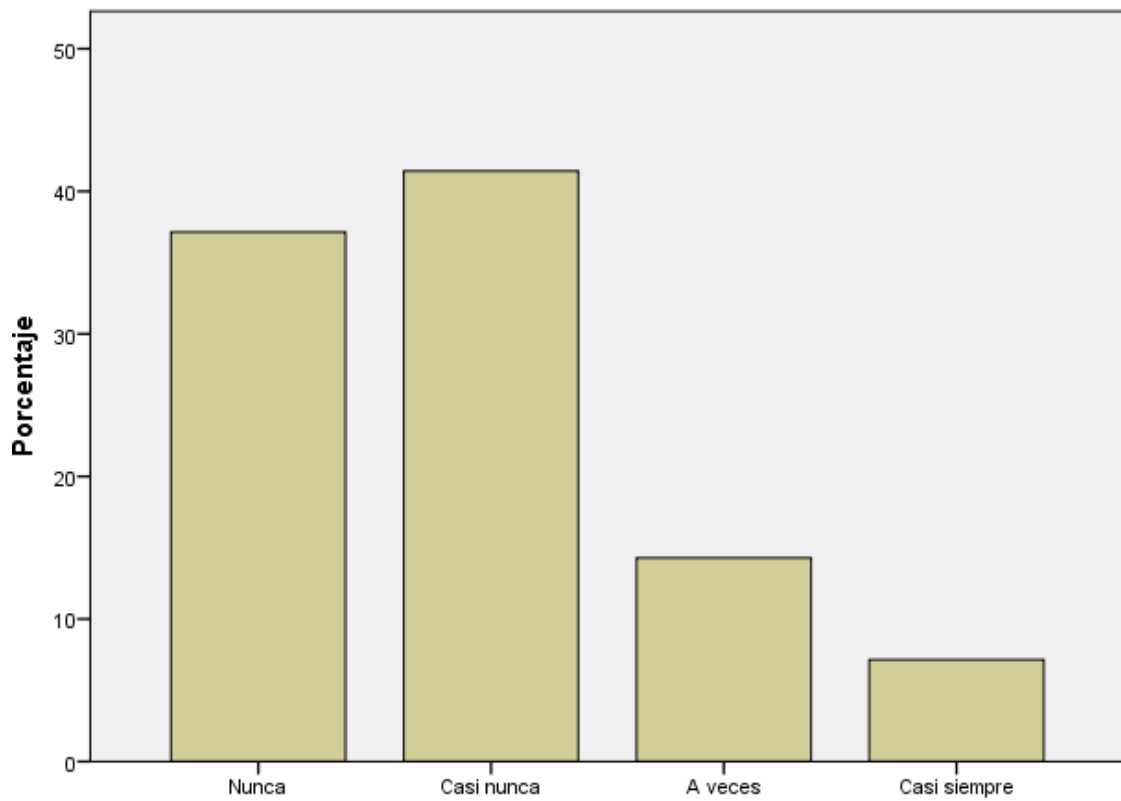


P18

P19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	37,1	37,1	37,1
	Casi nunca	29	41,4	41,4	78,6
	A veces	10	14,3	14,3	92,9
	Casi siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P19

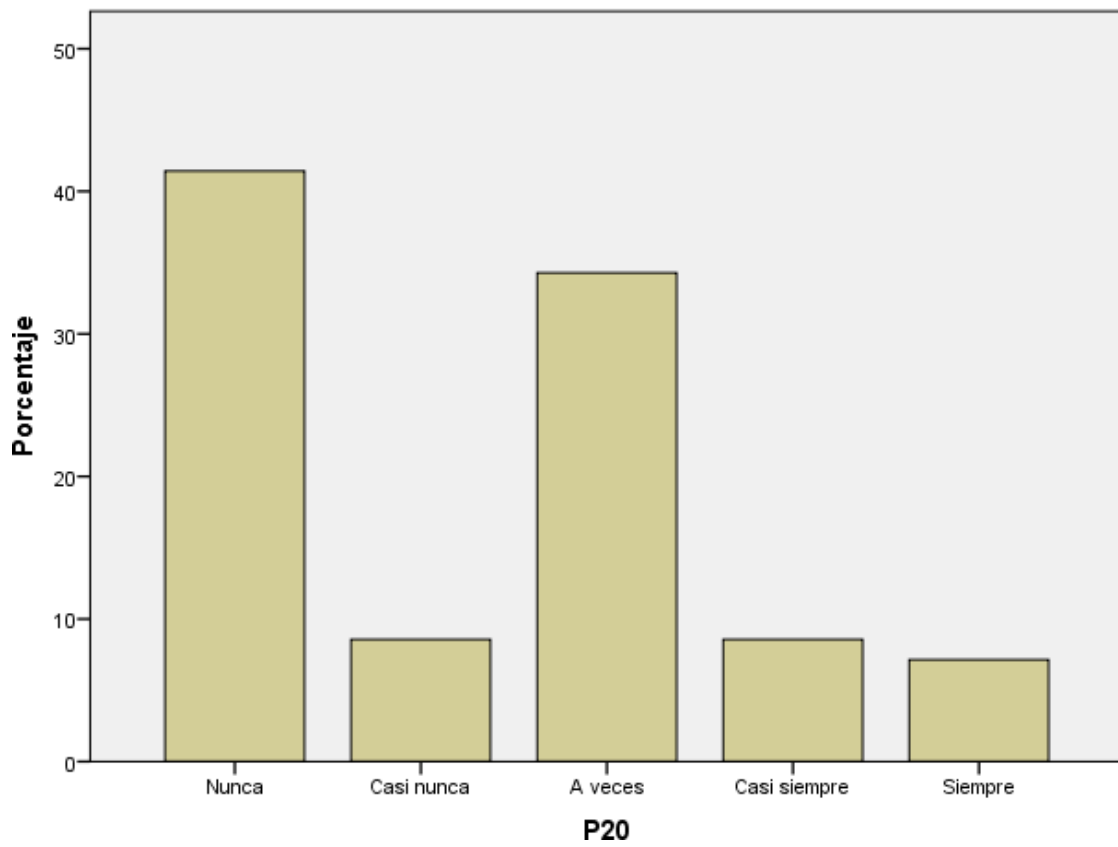


P19

P20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	41,4	41,4	41,4
	Casi nunca	6	8,6	8,6	50,0
	A veces	24	34,3	34,3	84,3
	Casi siempre	6	8,6	8,6	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

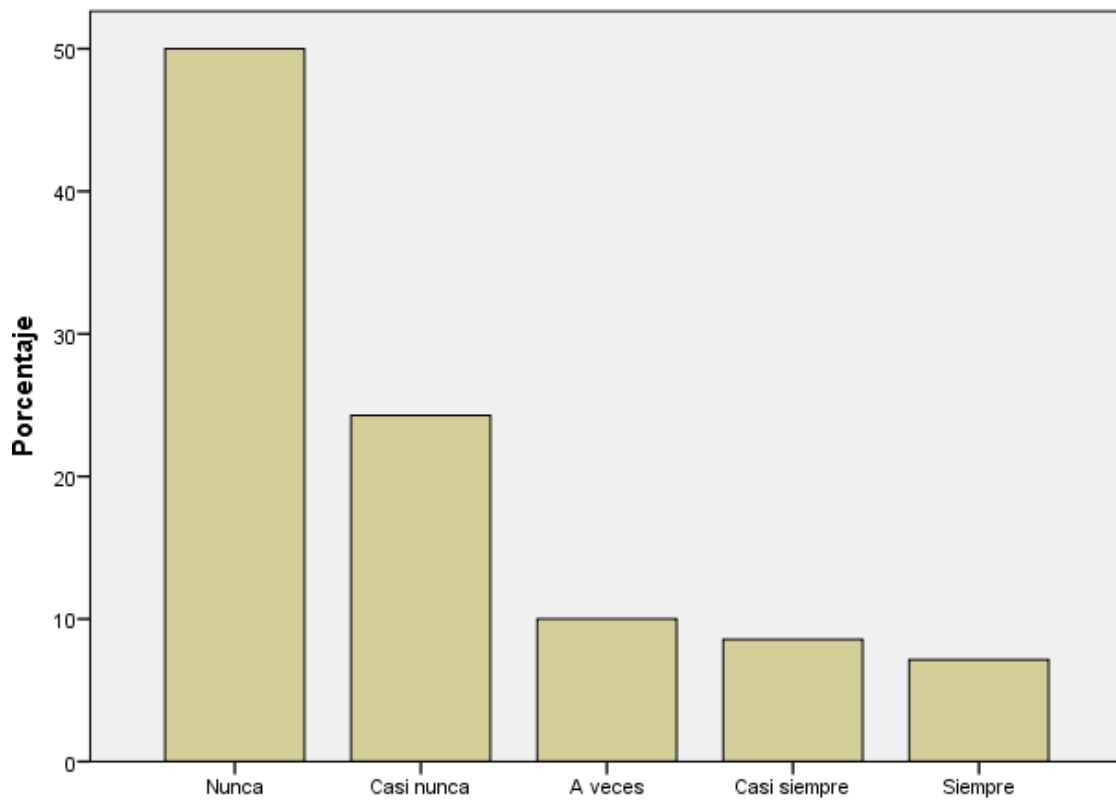
P20



P21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	50,0	50,0	50,0
	Casi nunca	17	24,3	24,3	74,3
	A veces	7	10,0	10,0	84,3
	Casi siempre	6	8,6	8,6	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P21

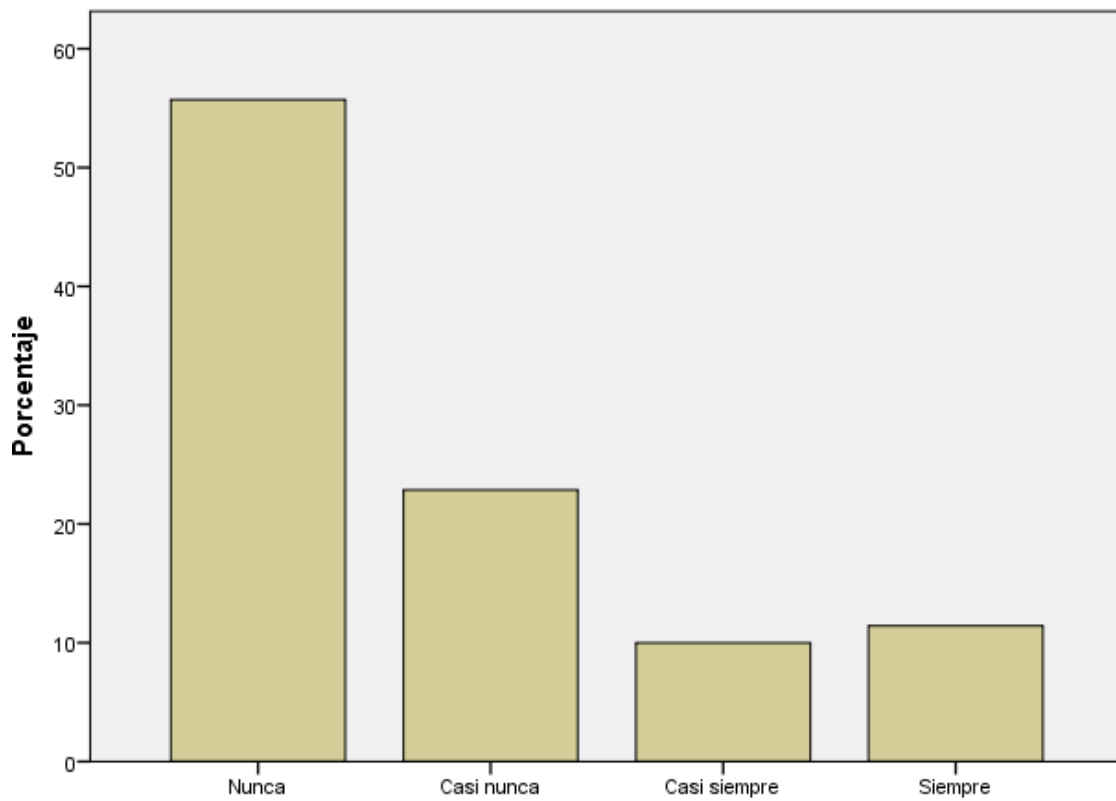


P21

P22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	55,7	55,7	55,7
	Casi nunca	16	22,9	22,9	78,6
	Casi siempre	7	10,0	10,0	88,6
	Siempre	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P22

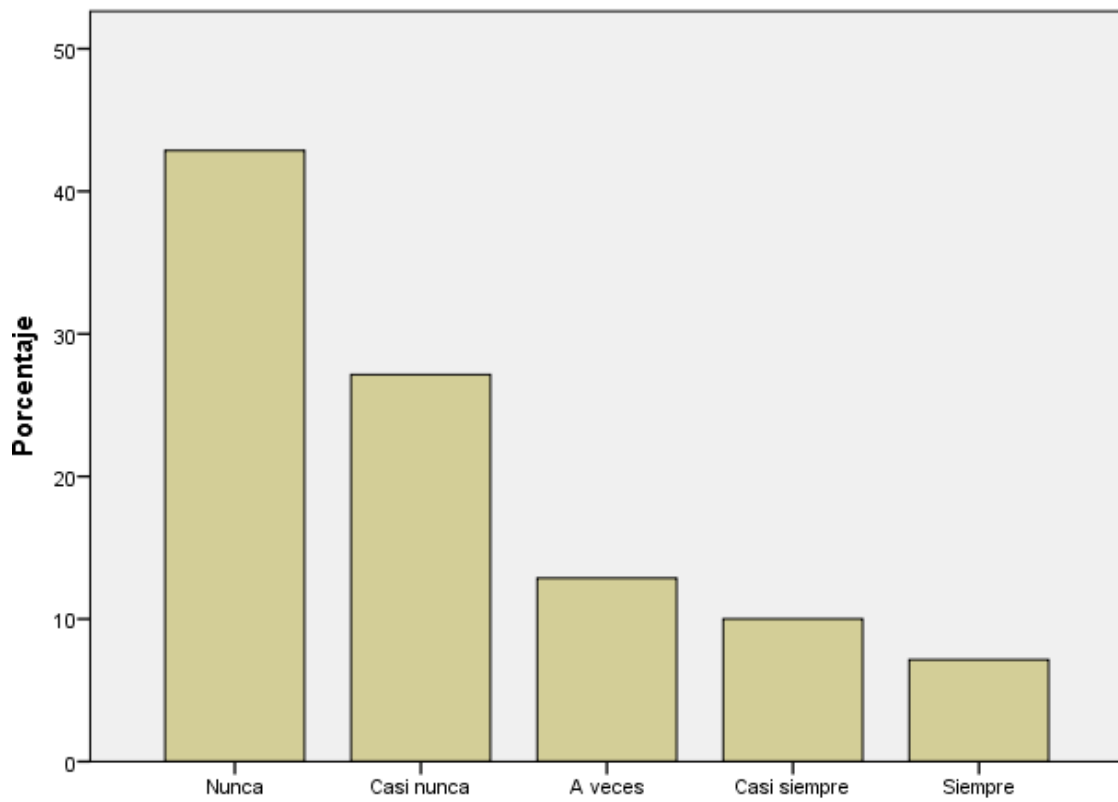


P22

P23

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	42,9	42,9	42,9
	Casi nunca	19	27,1	27,1	70,0
	A veces	9	12,9	12,9	82,9
	Casi siempre	7	10,0	10,0	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P23

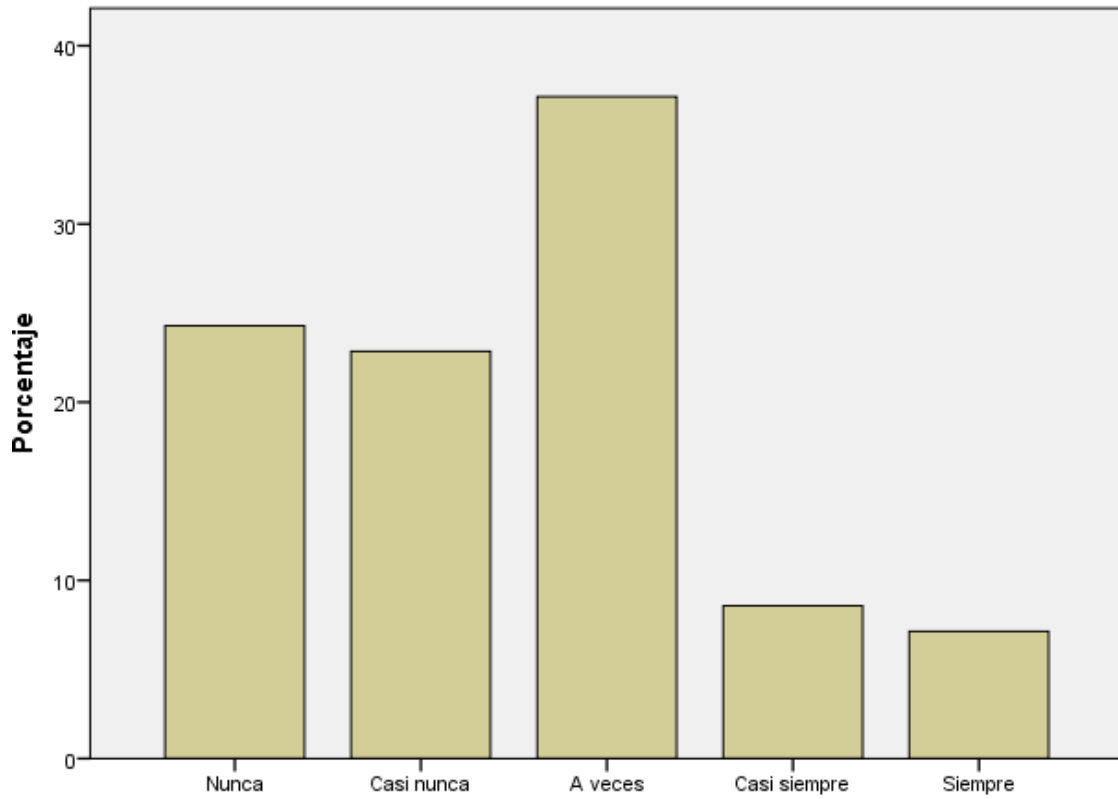


P23

P24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	24,3	24,3	24,3
	Casi nunca	16	22,9	22,9	47,1
	A veces	26	37,1	37,1	84,3
	Casi siempre	6	8,6	8,6	92,9
	Siempre	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P24

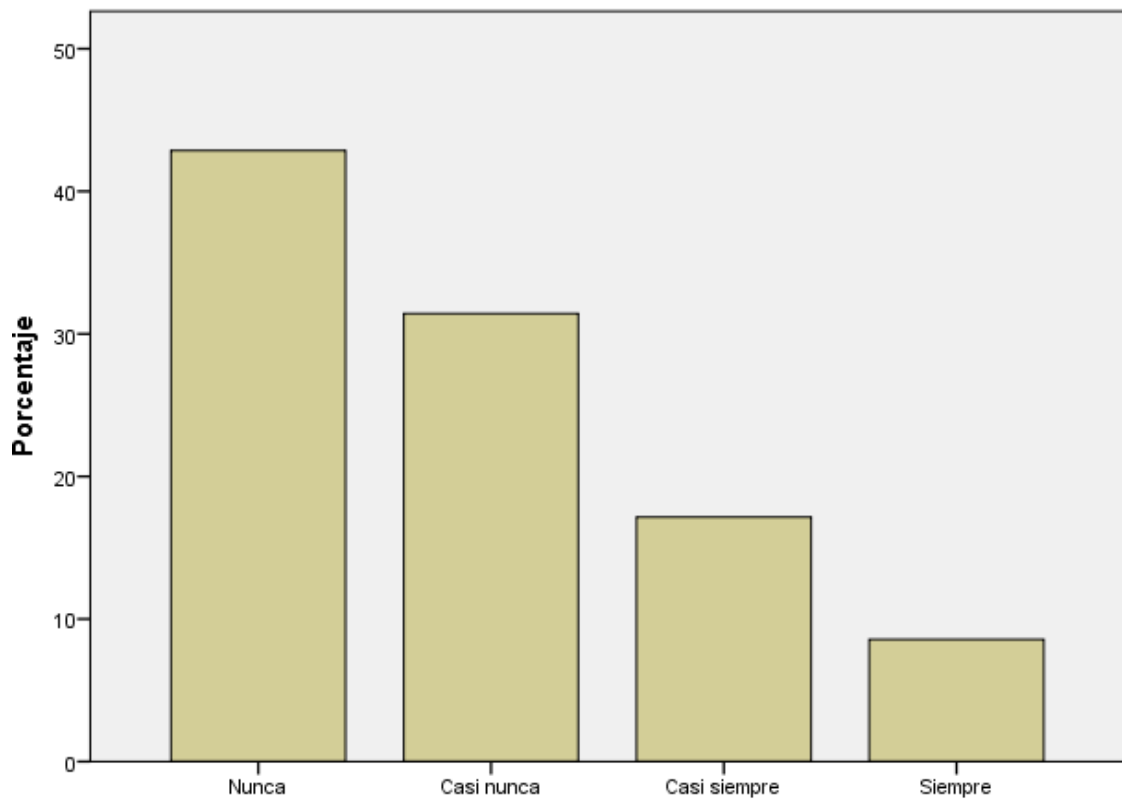


P24

P25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	42,9	42,9	42,9
	Casi nunca	22	31,4	31,4	74,3
	Casi siempre	12	17,1	17,1	91,4
	Siempre	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P25



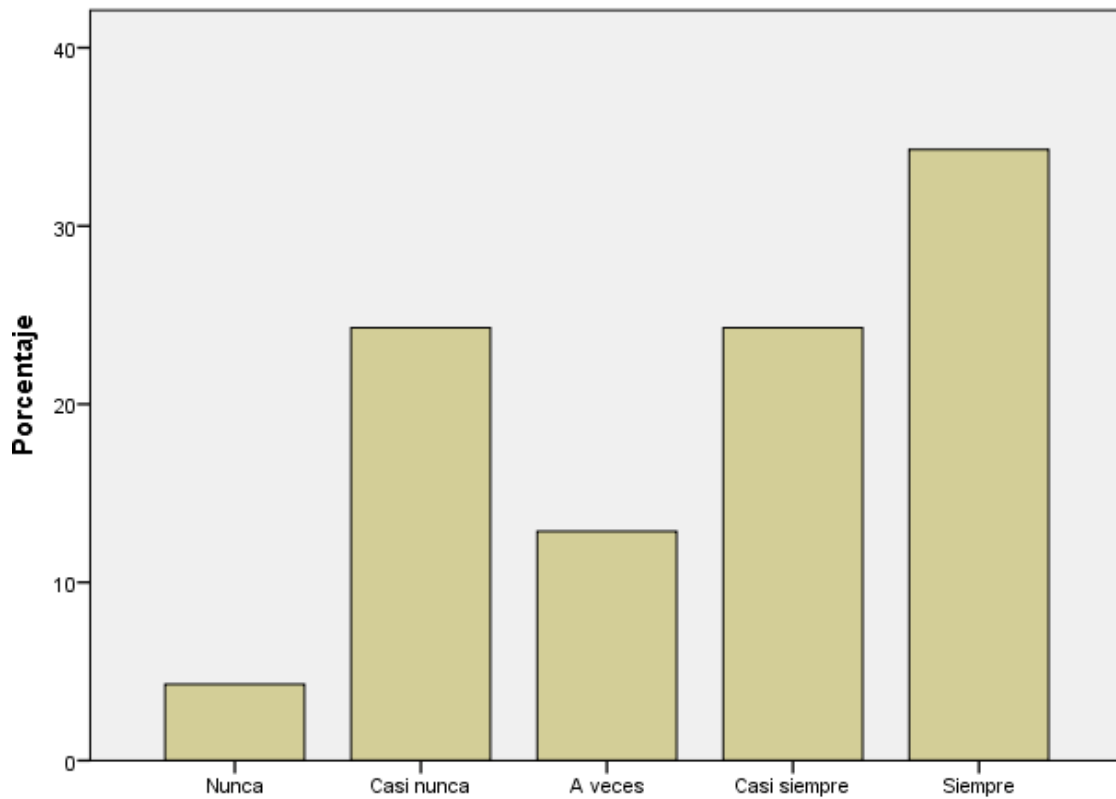
P25

Instrumento de la variable Habilidades blandas

P01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	17	24,3	24,3	28,6
	A veces	9	12,9	12,9	41,4
	Casi siempre	17	24,3	24,3	65,7
	Siempre	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P01

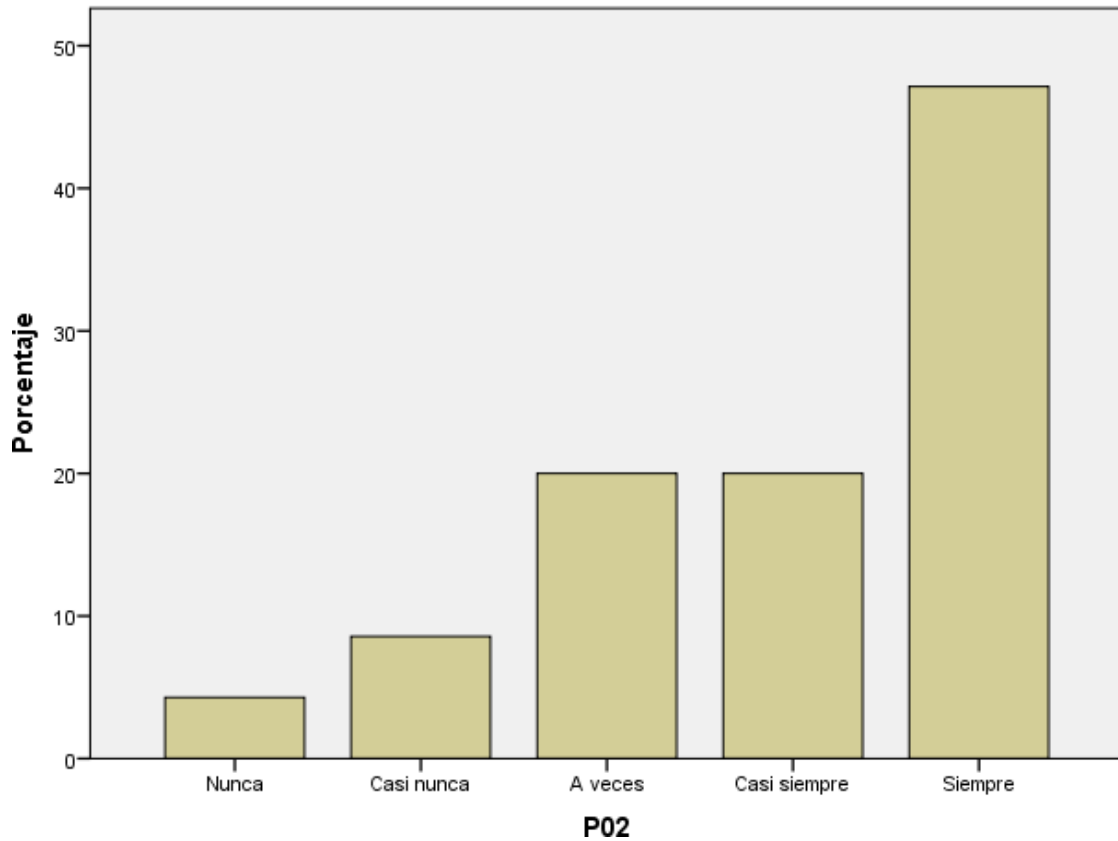


P01

P02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	6	8,6	8,6	12,9
	A veces	14	20,0	20,0	32,9
	Casi siempre	14	20,0	20,0	52,9
	Siempre	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

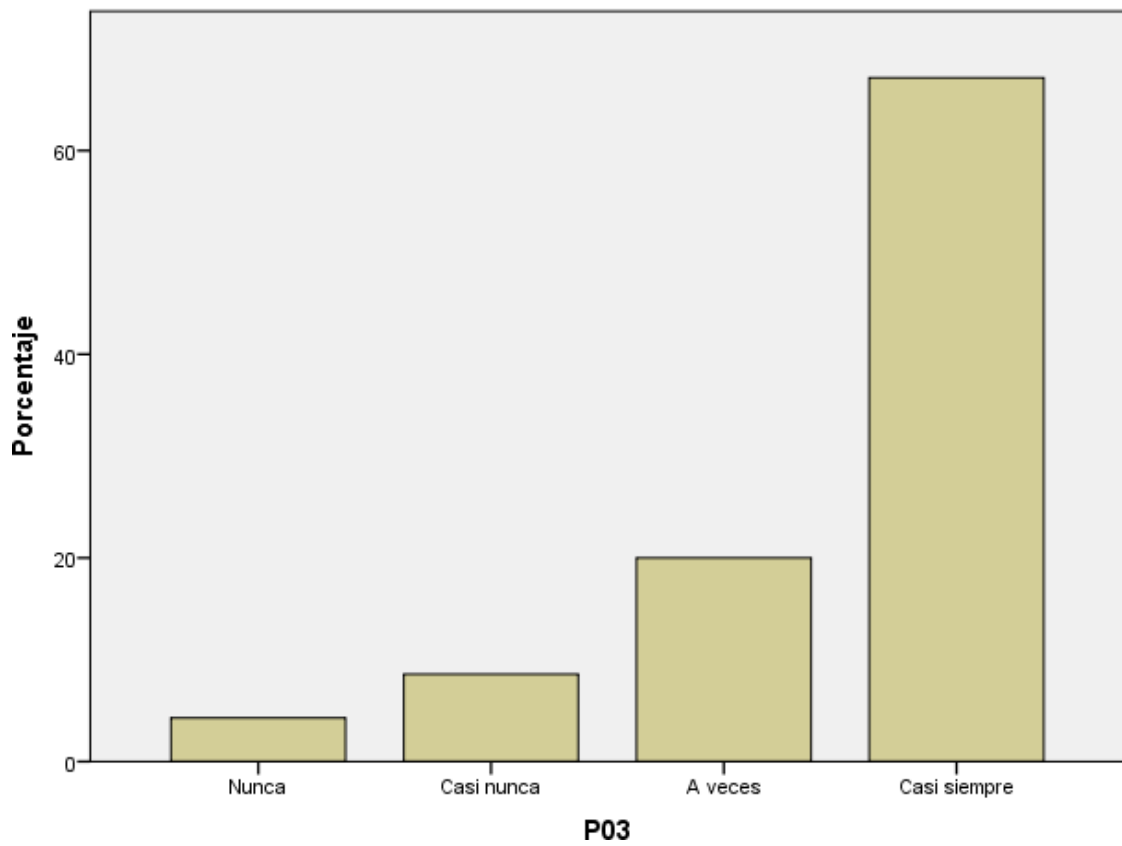
P02



P03

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	6	8,6	8,6	12,9
	A veces	14	20,0	20,0	32,9
	Casi siempre	47	67,1	67,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

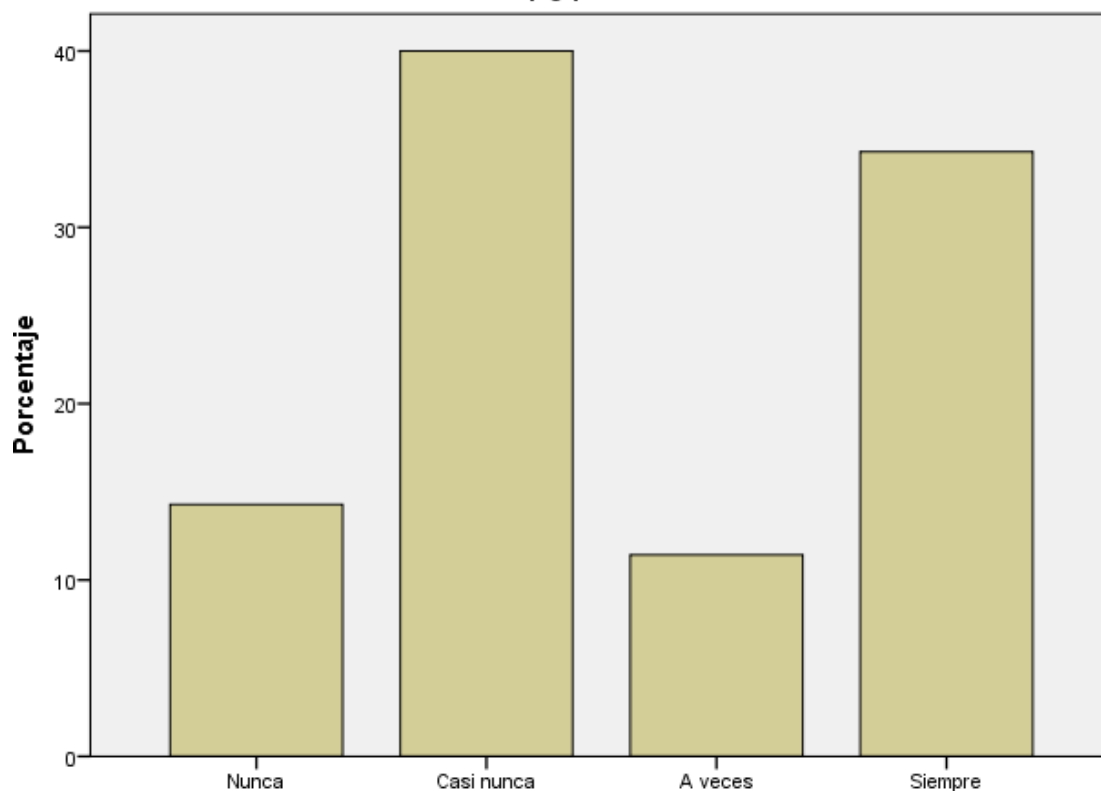
P03



P04

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	14,3	14,3	14,3
	Casi nunca	28	40,0	40,0	54,3
	A veces	8	11,4	11,4	65,7
	Siempre	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P04

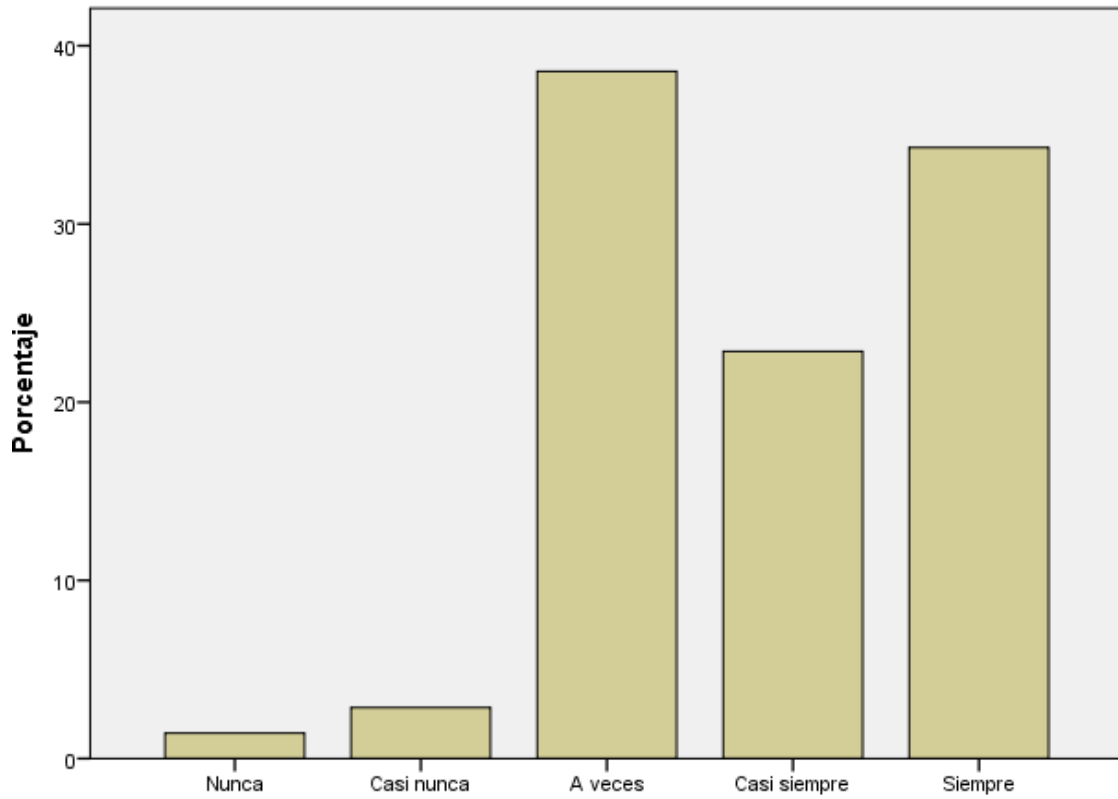


P04

P05

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	2	2,9	2,9	4,3
	A veces	27	38,6	38,6	42,9
	Casi siempre	16	22,9	22,9	65,7
	Siempre	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P05

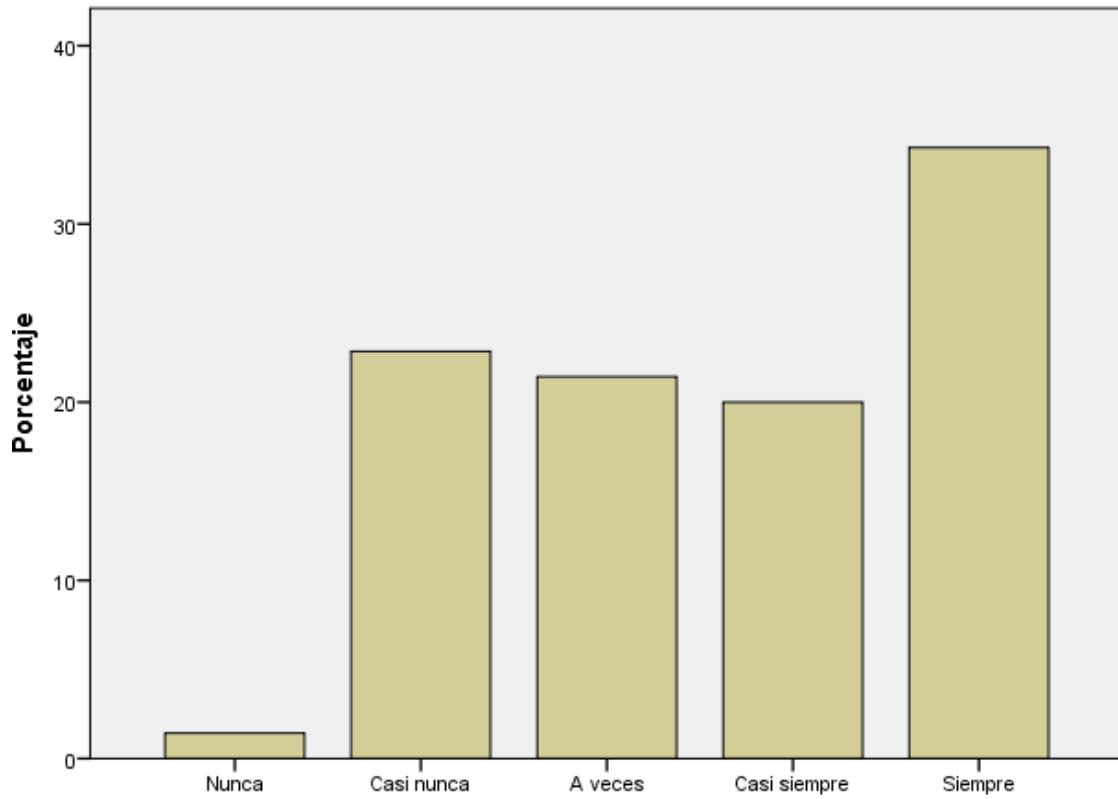


P05

P06

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	16	22,9	22,9	24,3
	A veces	15	21,4	21,4	45,7
	Casi siempre	14	20,0	20,0	65,7
	Siempre	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P06

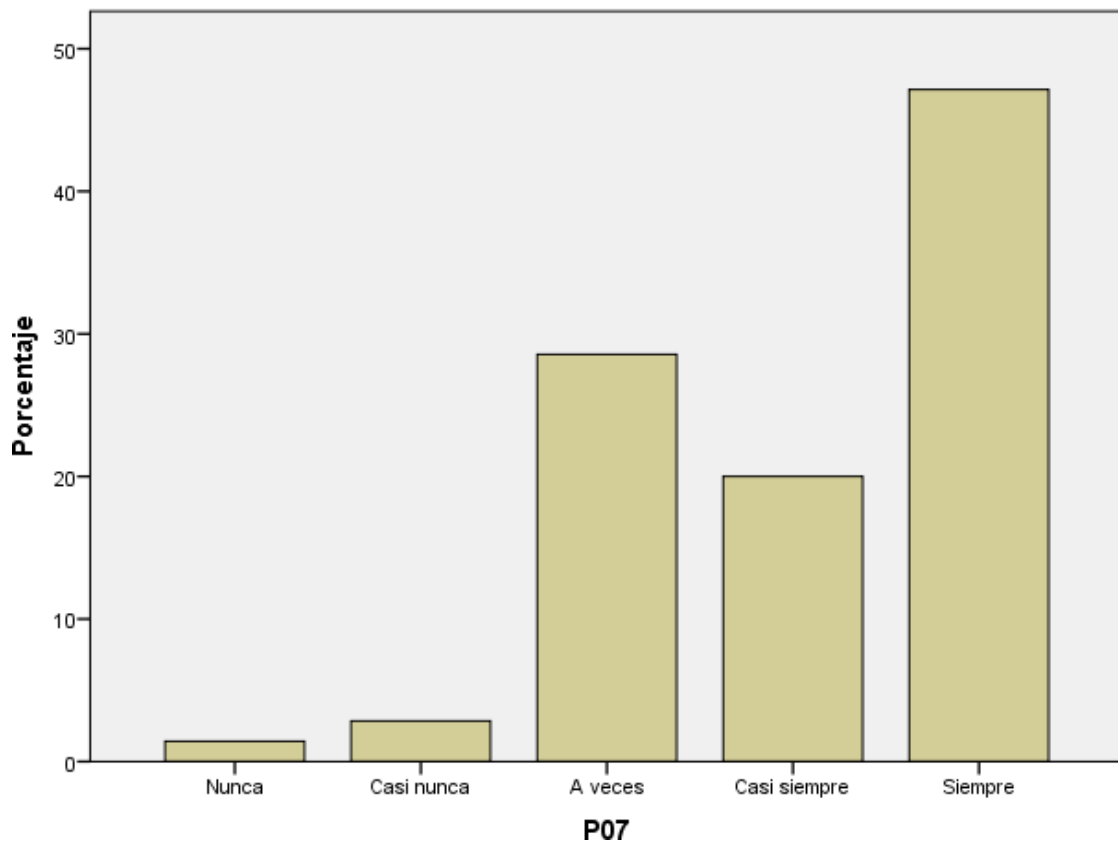


P06

P07

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	2	2,9	2,9	4,3
	A veces	20	28,6	28,6	32,9
	Casi siempre	14	20,0	20,0	52,9
	Siempre	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

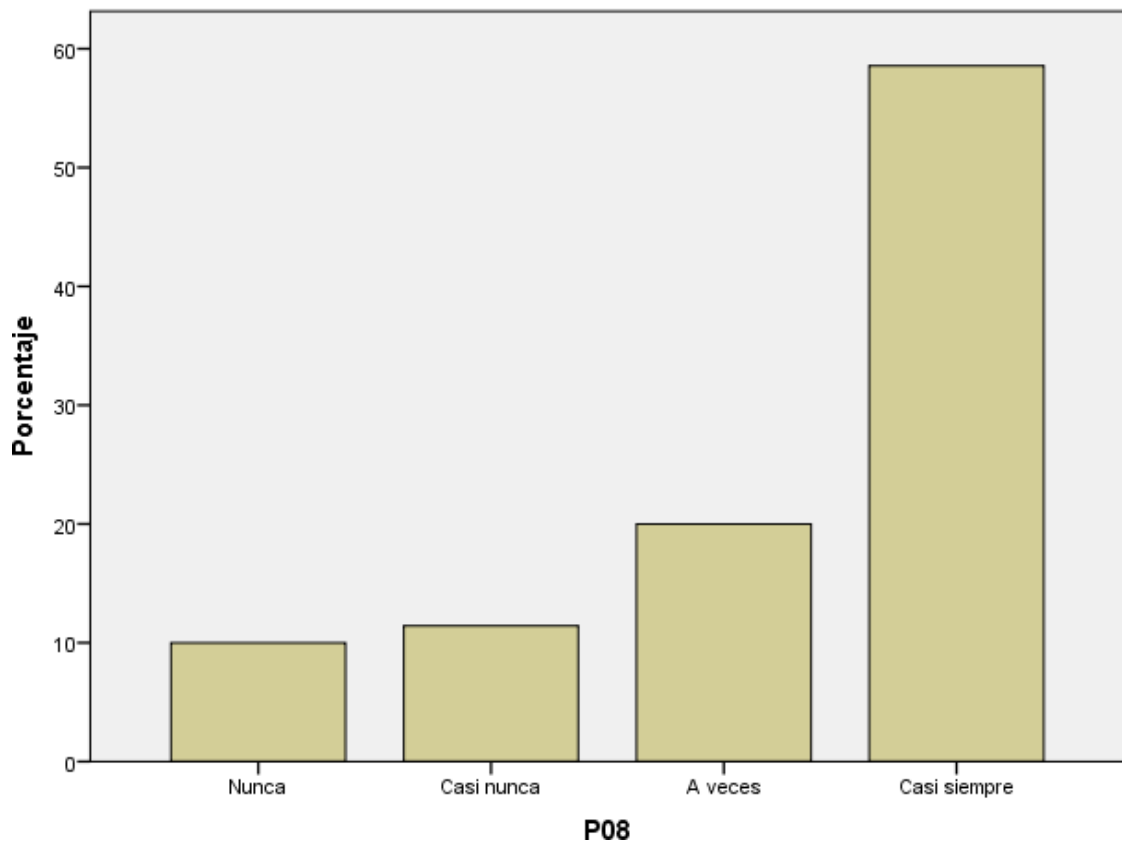
P07



P08

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	8	11,4	11,4	21,4
	A veces	14	20,0	20,0	41,4
	Casi siempre	41	58,6	58,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

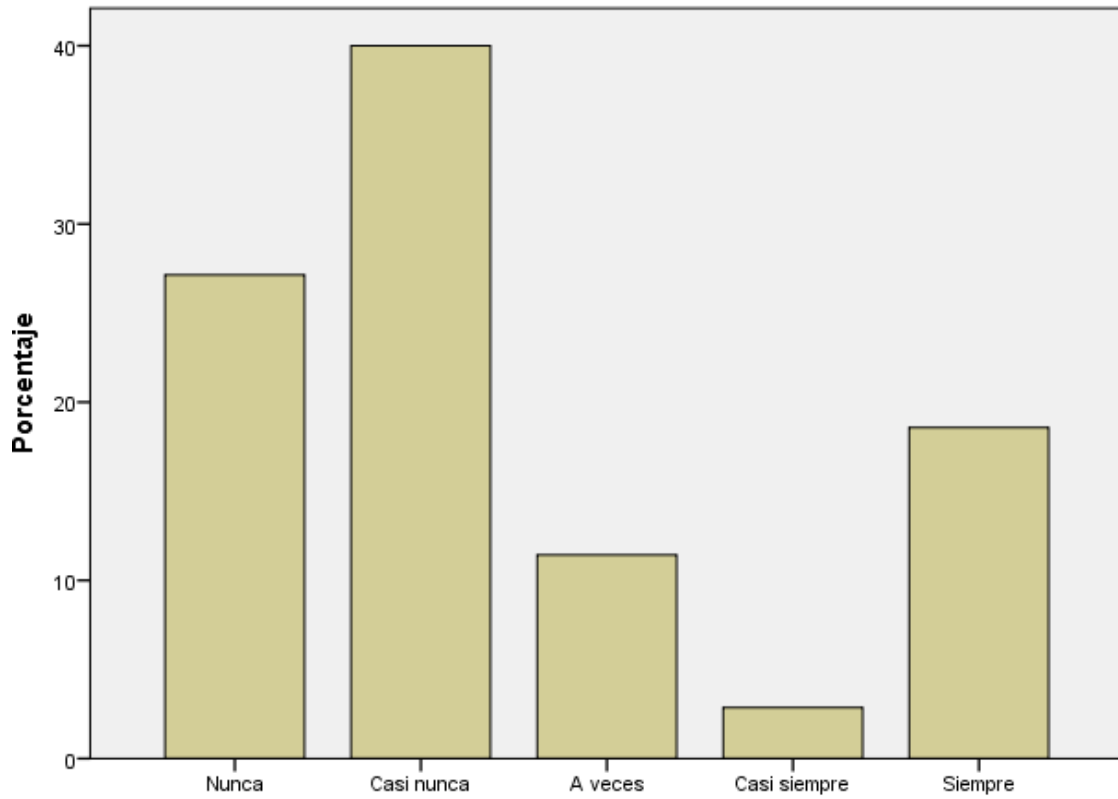
P08



P09

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	27,1	27,1	27,1
	Casi nunca	28	40,0	40,0	67,1
	A veces	8	11,4	11,4	78,6
	Casi siempre	2	2,9	2,9	81,4
	Siempre	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P09

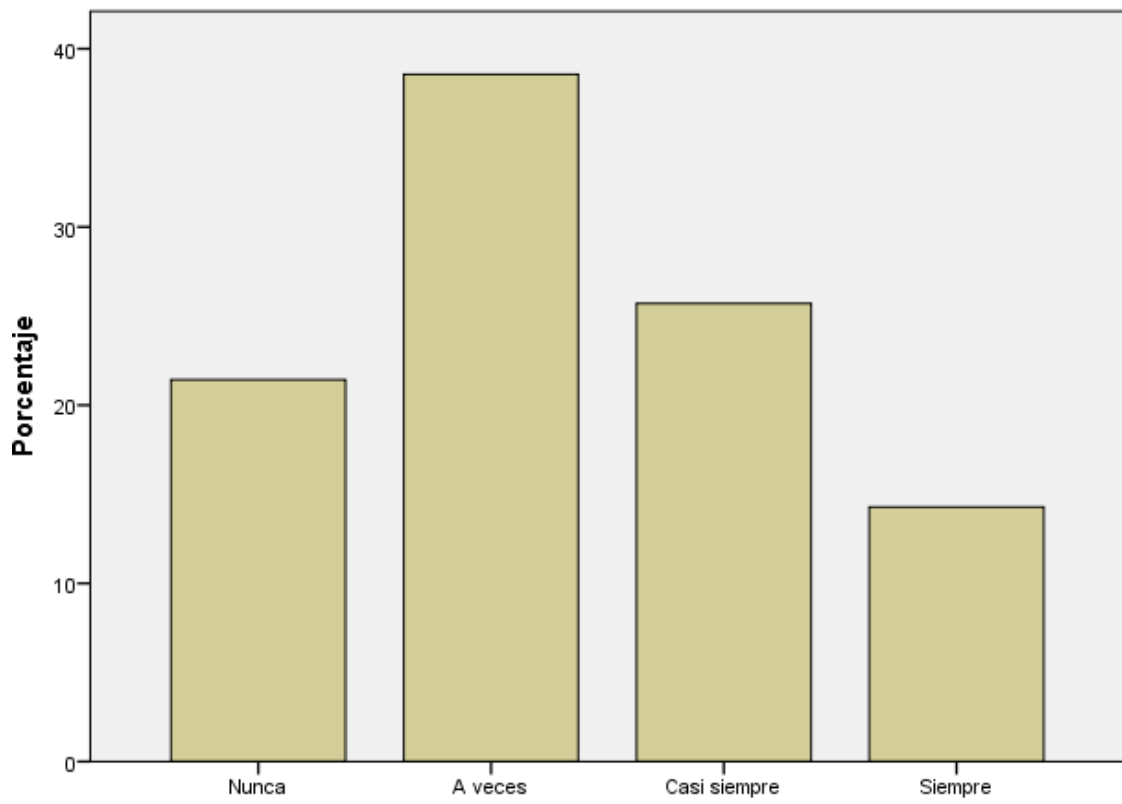


P09

P10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	21,4	21,4	21,4
	A veces	27	38,6	38,6	60,0
	Casi siempre	18	25,7	25,7	85,7
	Siempre	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P10

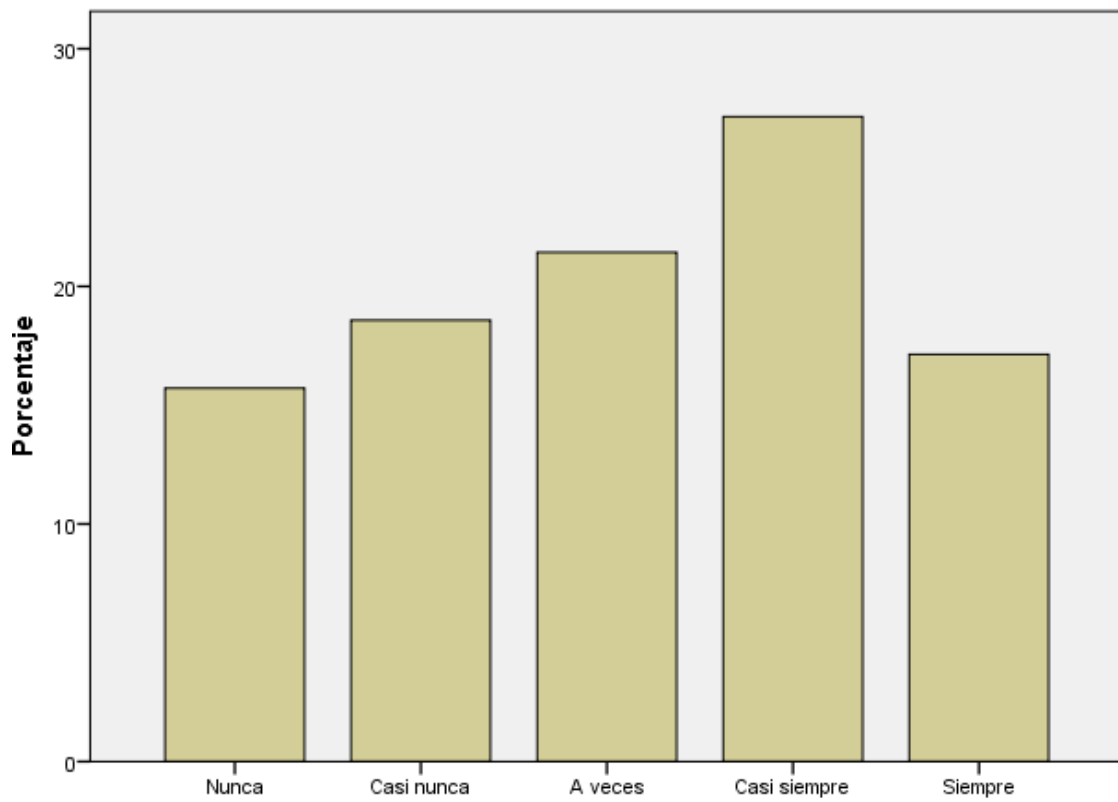


P10

P11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	15,7	15,7	15,7
	Casi nunca	13	18,6	18,6	34,3
	A veces	15	21,4	21,4	55,7
	Casi siempre	19	27,1	27,1	82,9
	Siempre	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P11

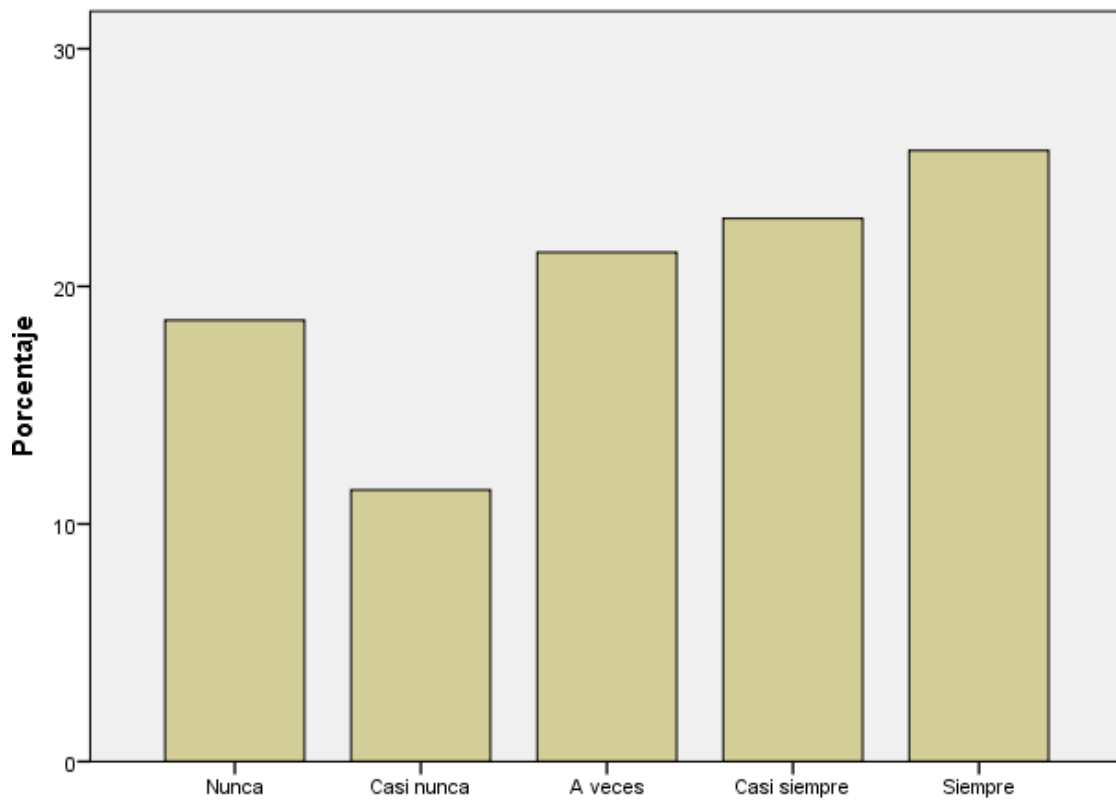


P11

P12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	18,6	18,6	18,6
	Casi nunca	8	11,4	11,4	30,0
	A veces	15	21,4	21,4	51,4
	Casi siempre	16	22,9	22,9	74,3
	Siempre	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P12

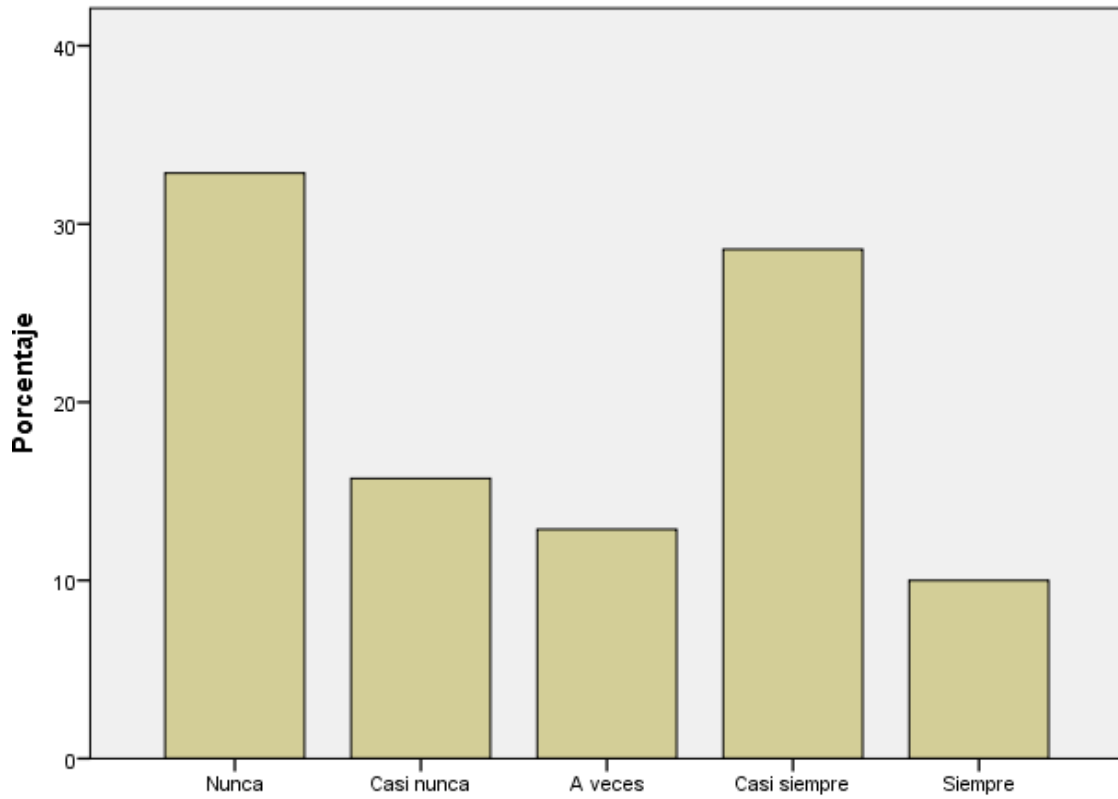


P12

P13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	32,9	32,9	32,9
	Casi nunca	11	15,7	15,7	48,6
	A veces	9	12,9	12,9	61,4
	Casi siempre	20	28,6	28,6	90,0
	Siempre	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P13

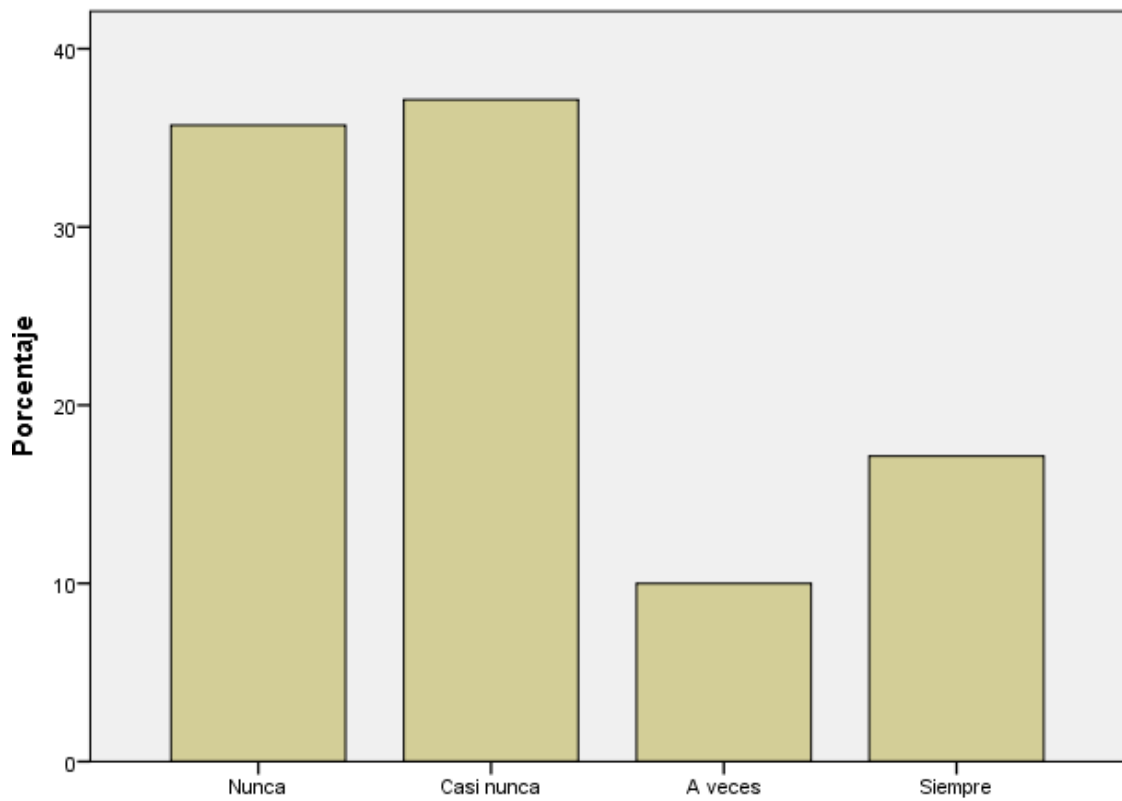


P13

P14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	35,7	35,7	35,7
	Casi nunca	26	37,1	37,1	72,9
	A veces	7	10,0	10,0	82,9
	Siempre	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P14

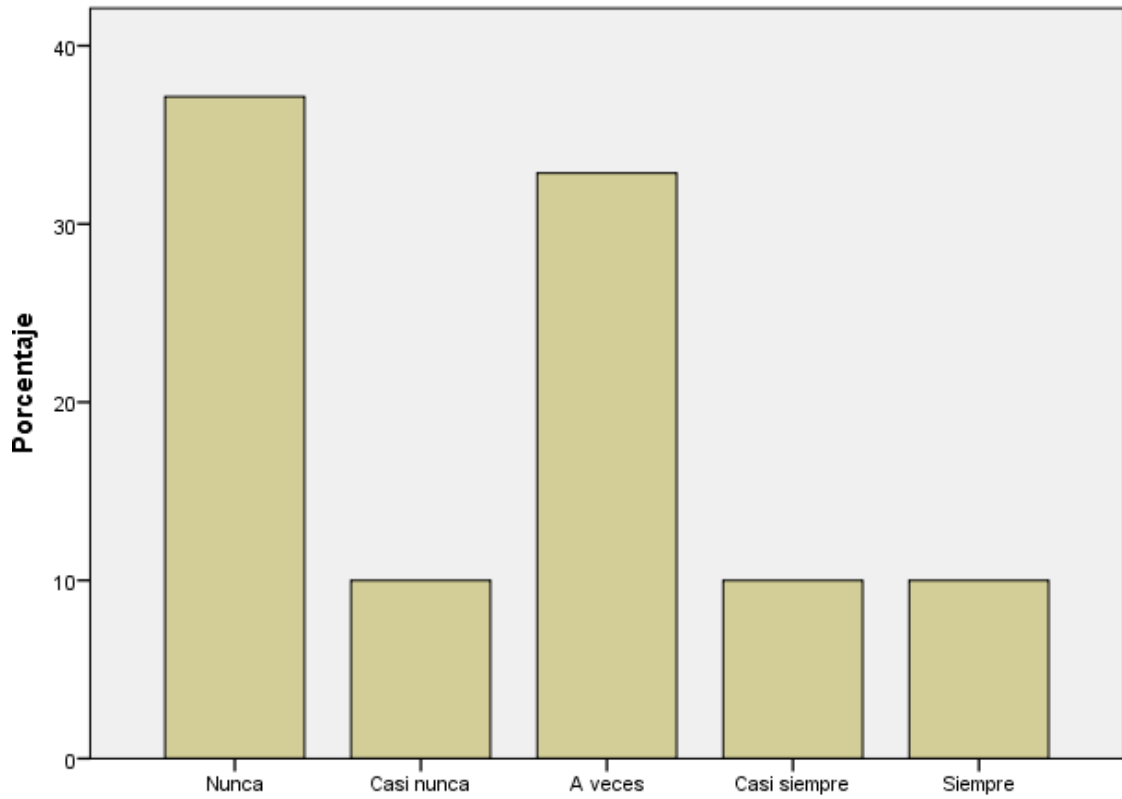


P14

P15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	37,1	37,1	37,1
	Casi nunca	7	10,0	10,0	47,1
	A veces	23	32,9	32,9	80,0
	Casi siempre	7	10,0	10,0	90,0
	Siempre	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P15

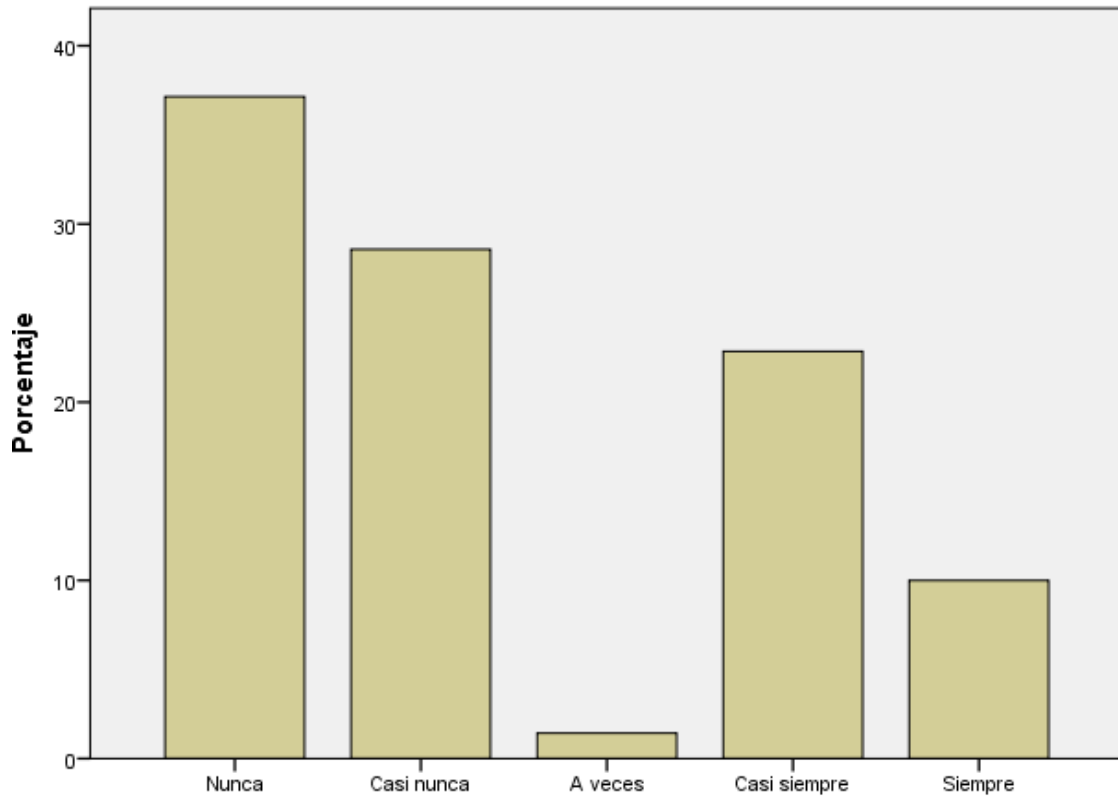


P15

P16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	37,1	37,1	37,1
	Casi nunca	20	28,6	28,6	65,7
	A veces	1	1,4	1,4	67,1
	Casi siempre	16	22,9	22,9	90,0
	Siempre	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P16

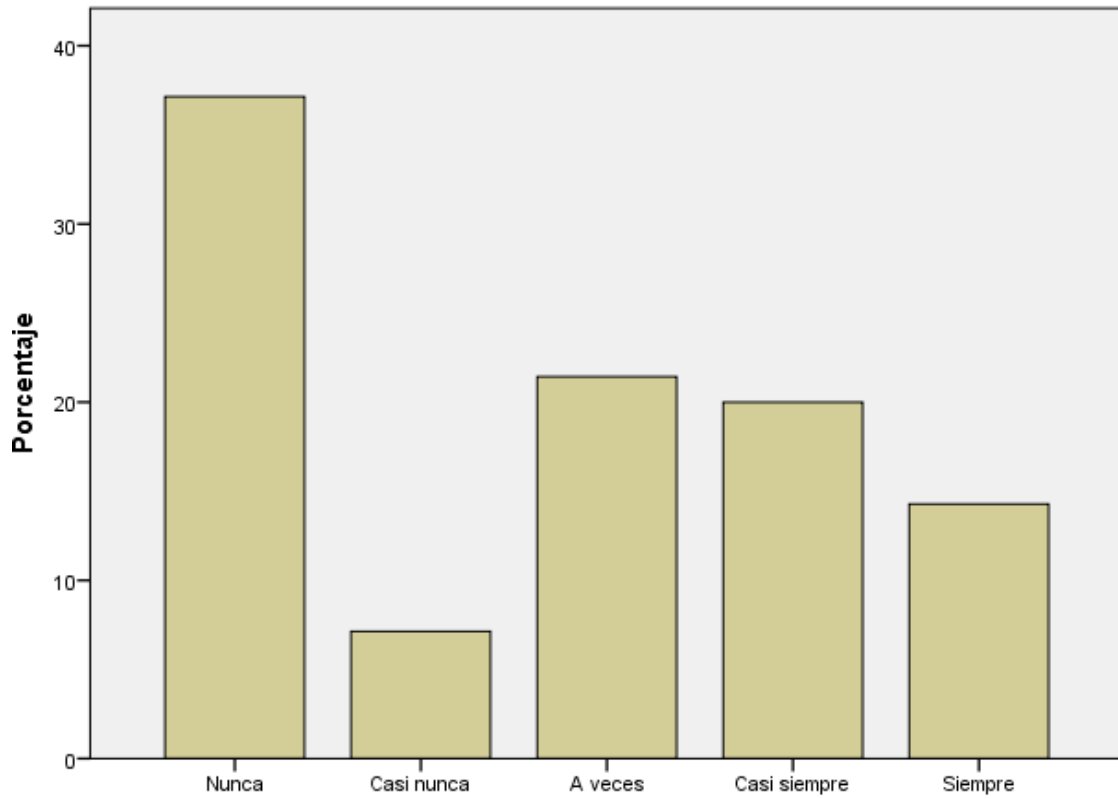


P16

P17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	37,1	37,1	37,1
	Casi nunca	5	7,1	7,1	44,3
	A veces	15	21,4	21,4	65,7
	Casi siempre	14	20,0	20,0	85,7
	Siempre	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P17

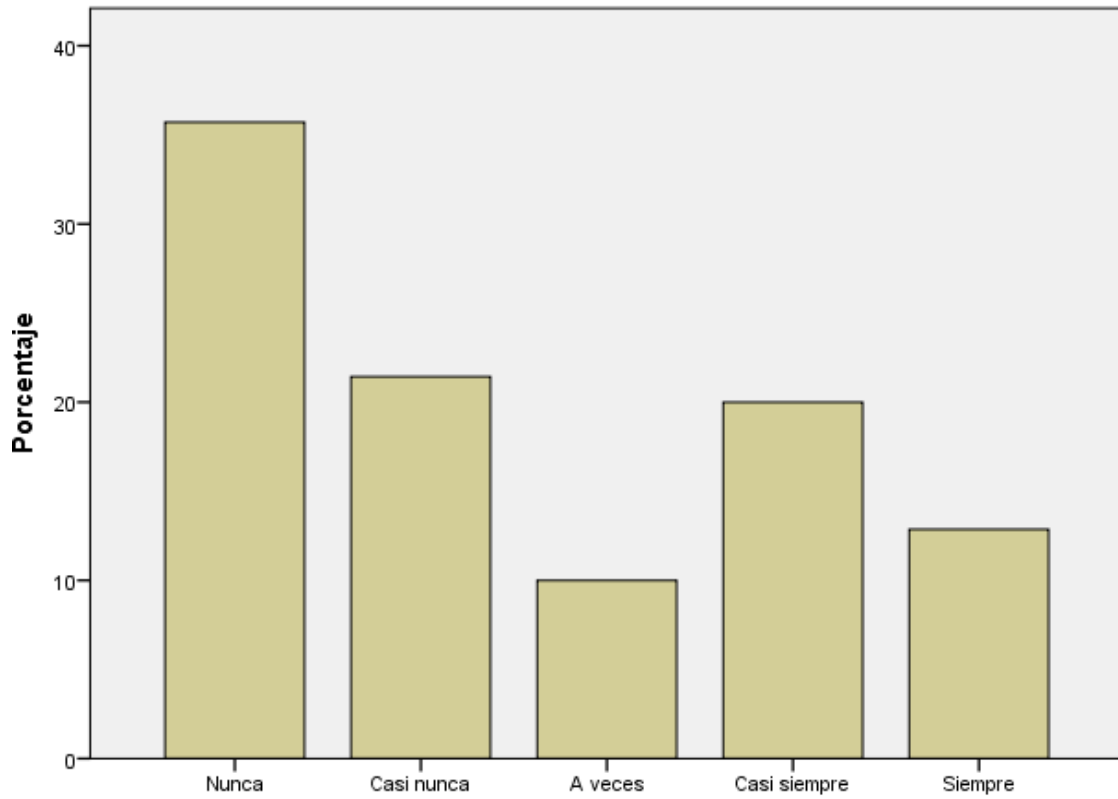


P17

P18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	35,7	35,7	35,7
	Casi nunca	15	21,4	21,4	57,1
	A veces	7	10,0	10,0	67,1
	Casi siempre	14	20,0	20,0	87,1
	Siempre	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P18

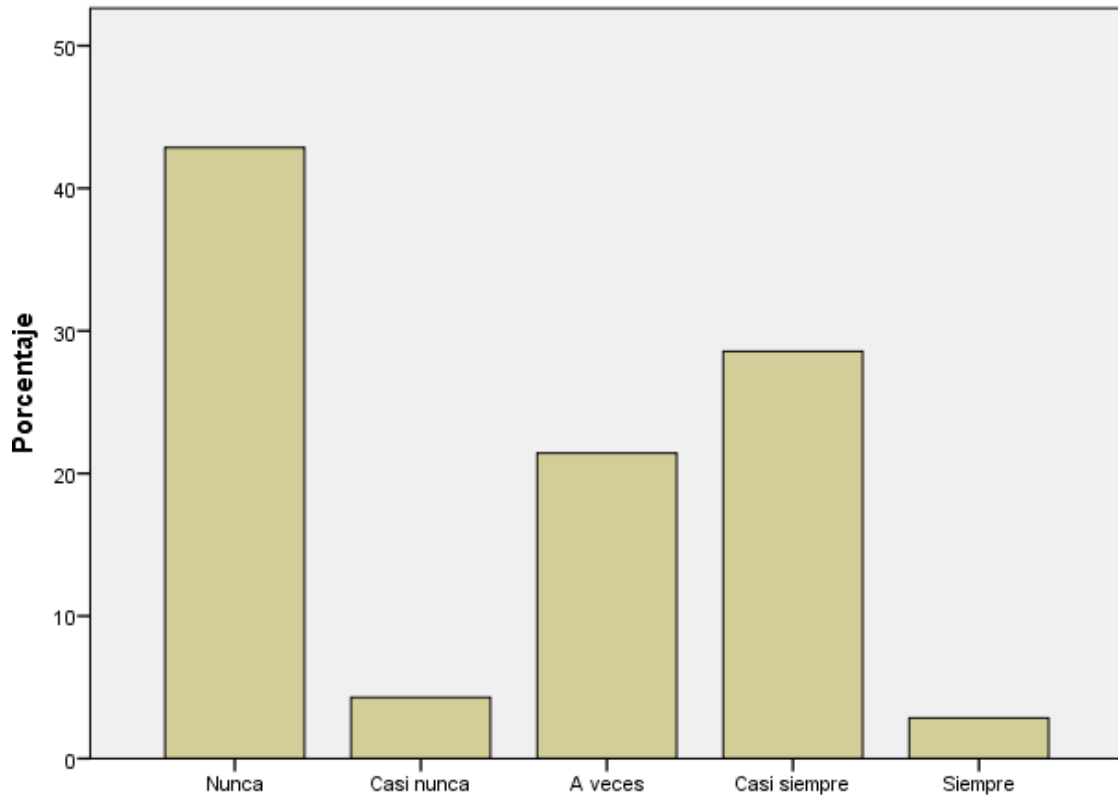


P18

P19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	42,9	42,9	42,9
	Casi nunca	3	4,3	4,3	47,1
	A veces	15	21,4	21,4	68,6
	Casi siempre	20	28,6	28,6	97,1
	Siempre	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P19

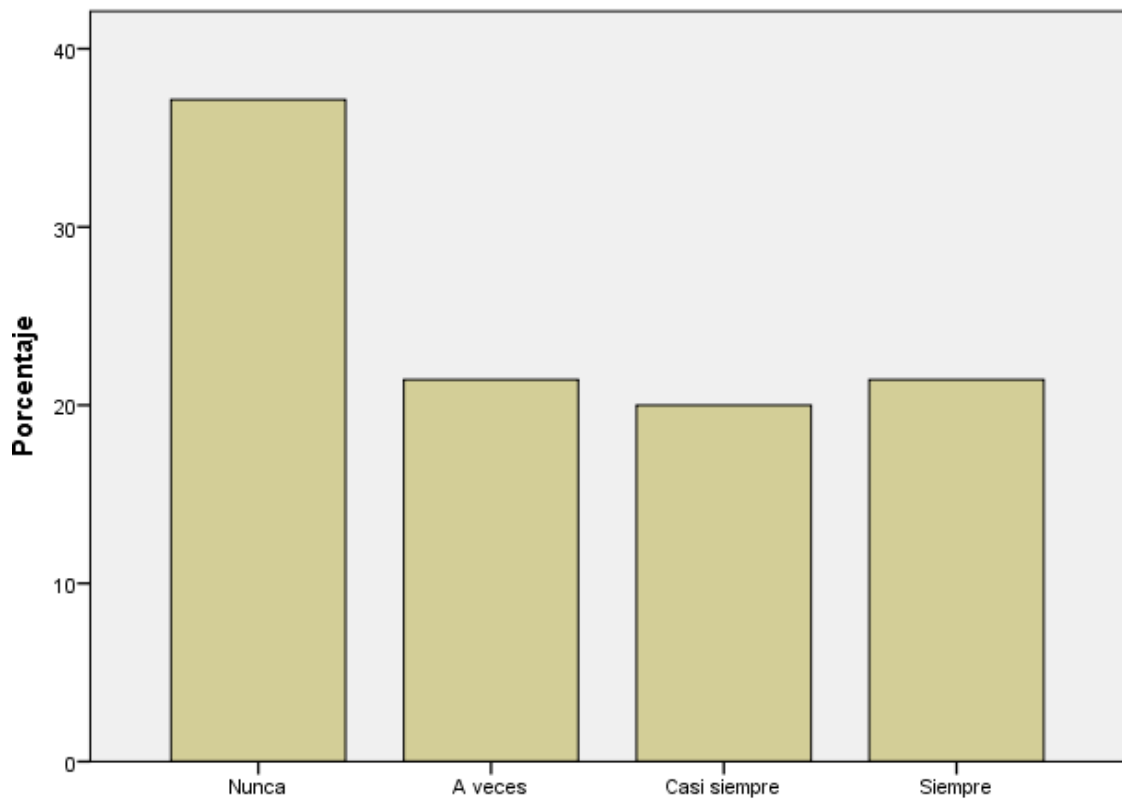


P19

P20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	37,1	37,1	37,1
	A veces	15	21,4	21,4	58,6
	Casi siempre	14	20,0	20,0	78,6
	Siempre	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P20

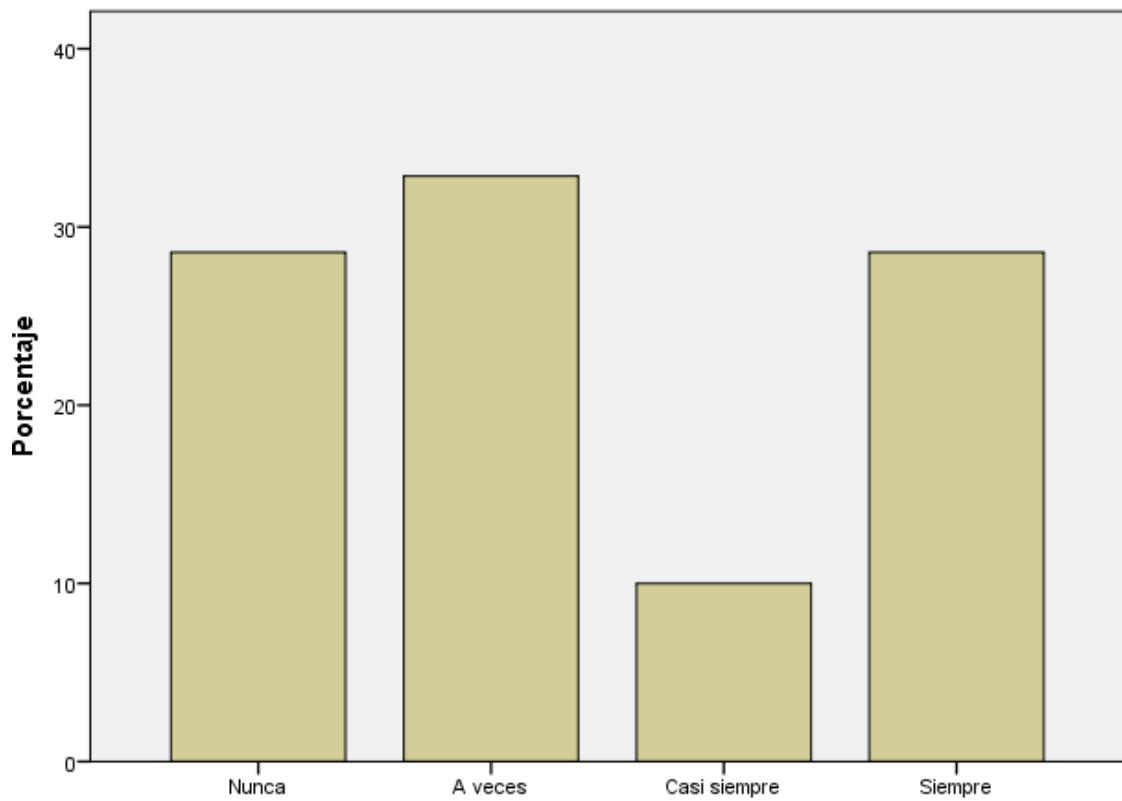


P20

P21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	28,6	28,6	28,6
	A veces	23	32,9	32,9	61,4
	Casi siempre	7	10,0	10,0	71,4
	Siempre	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P21

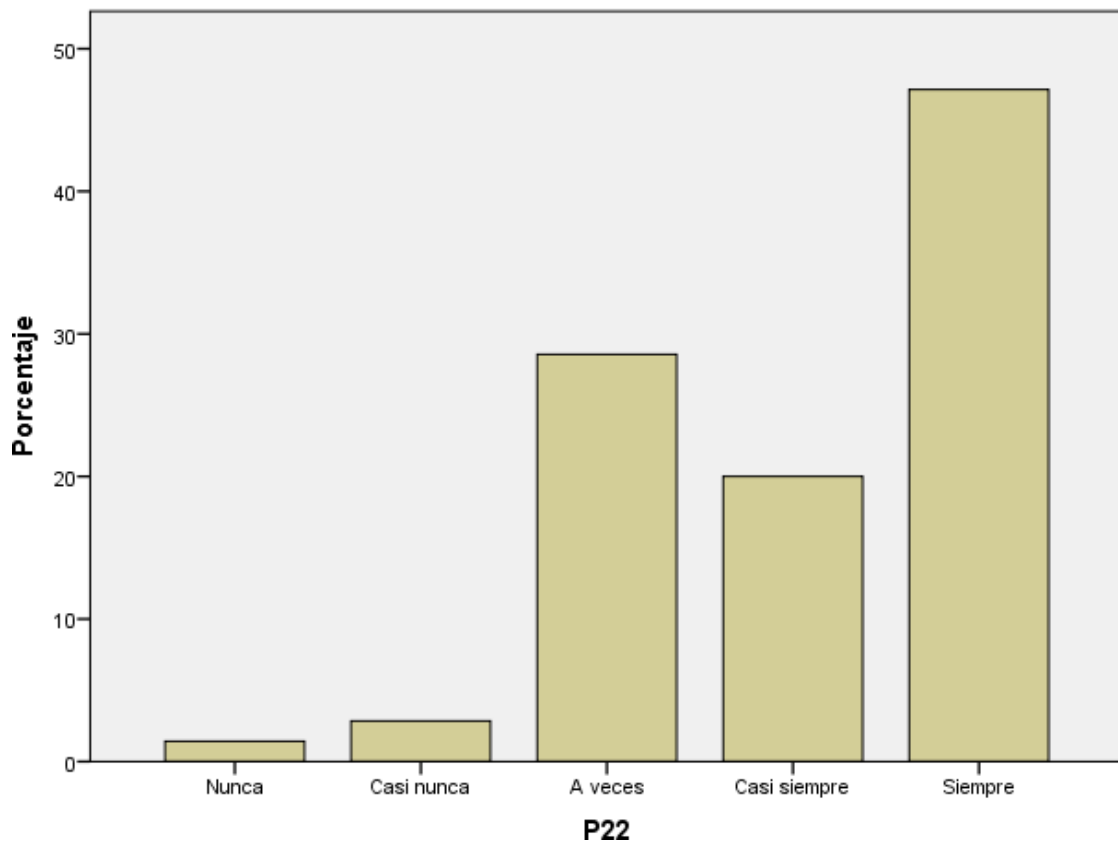


P21

P22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	2	2,9	2,9	4,3
	A veces	20	28,6	28,6	32,9
	Casi siempre	14	20,0	20,0	52,9
	Siempre	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

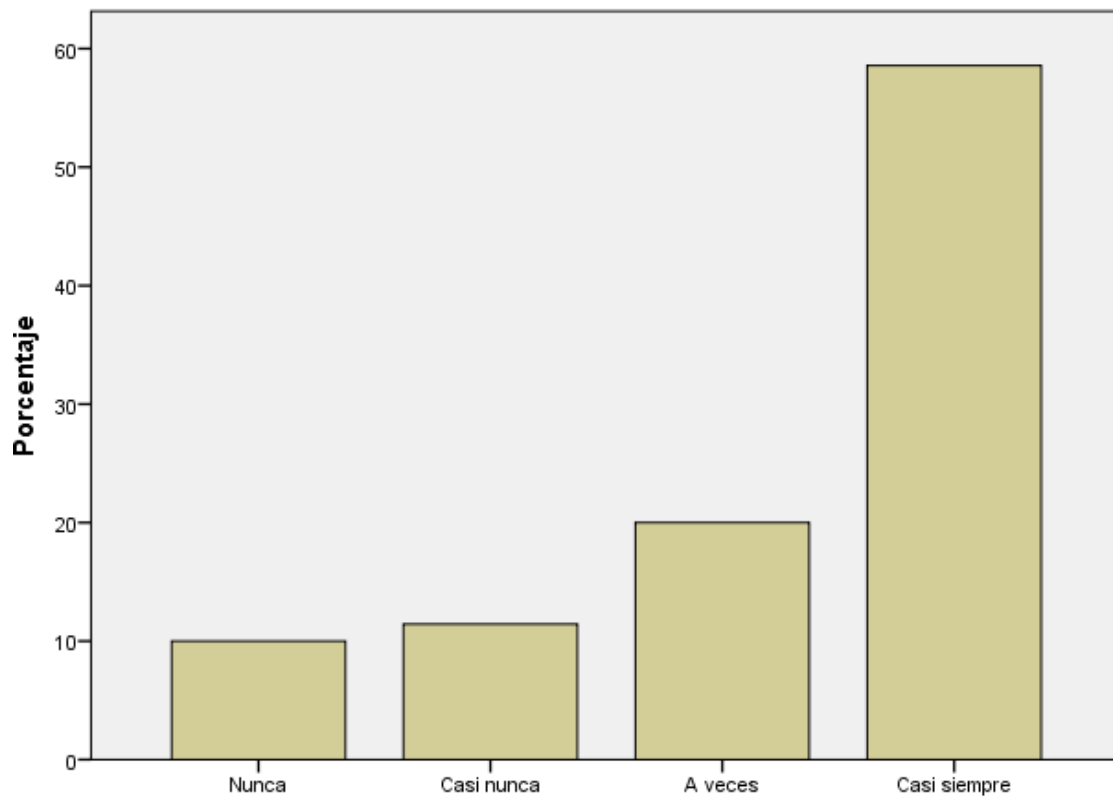
P22



P23

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	8	11,4	11,4	21,4
	A veces	14	20,0	20,0	41,4
	Casi siempre	41	58,6	58,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P23

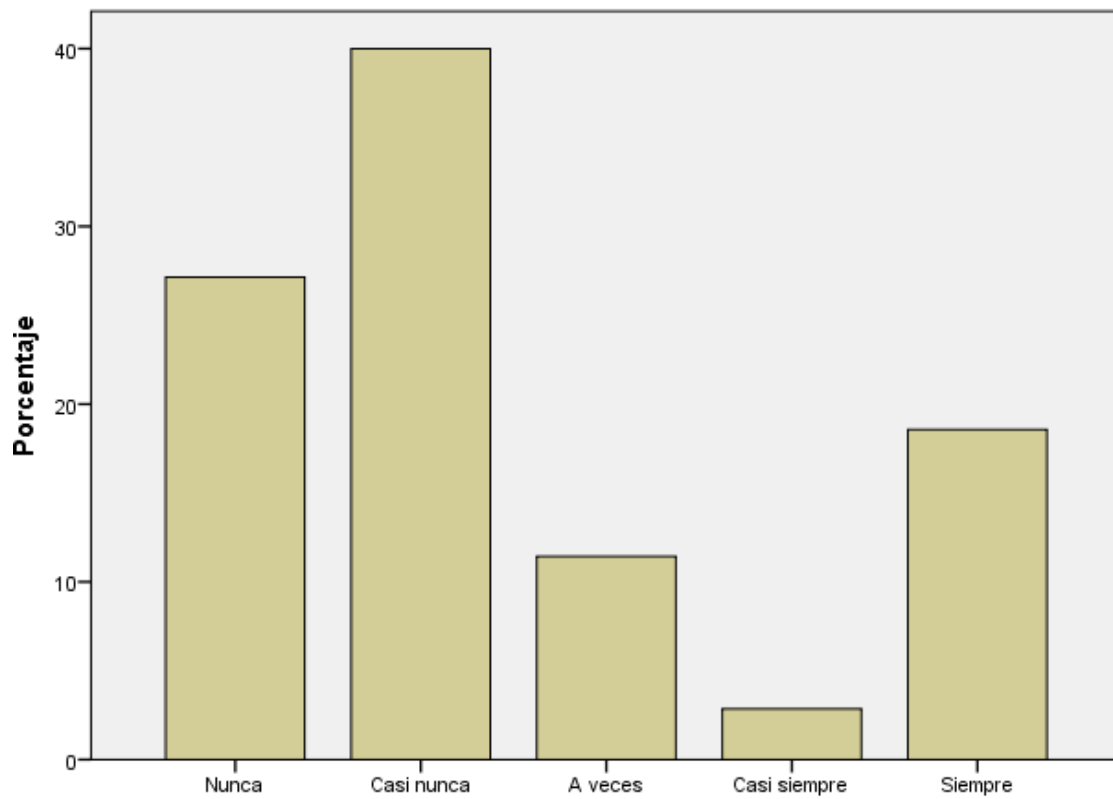


P23

P24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	27,1	27,1	27,1
	Casi nunca	28	40,0	40,0	67,1
	A veces	8	11,4	11,4	78,6
	Casi siempre	2	2,9	2,9	81,4
	Siempre	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P24

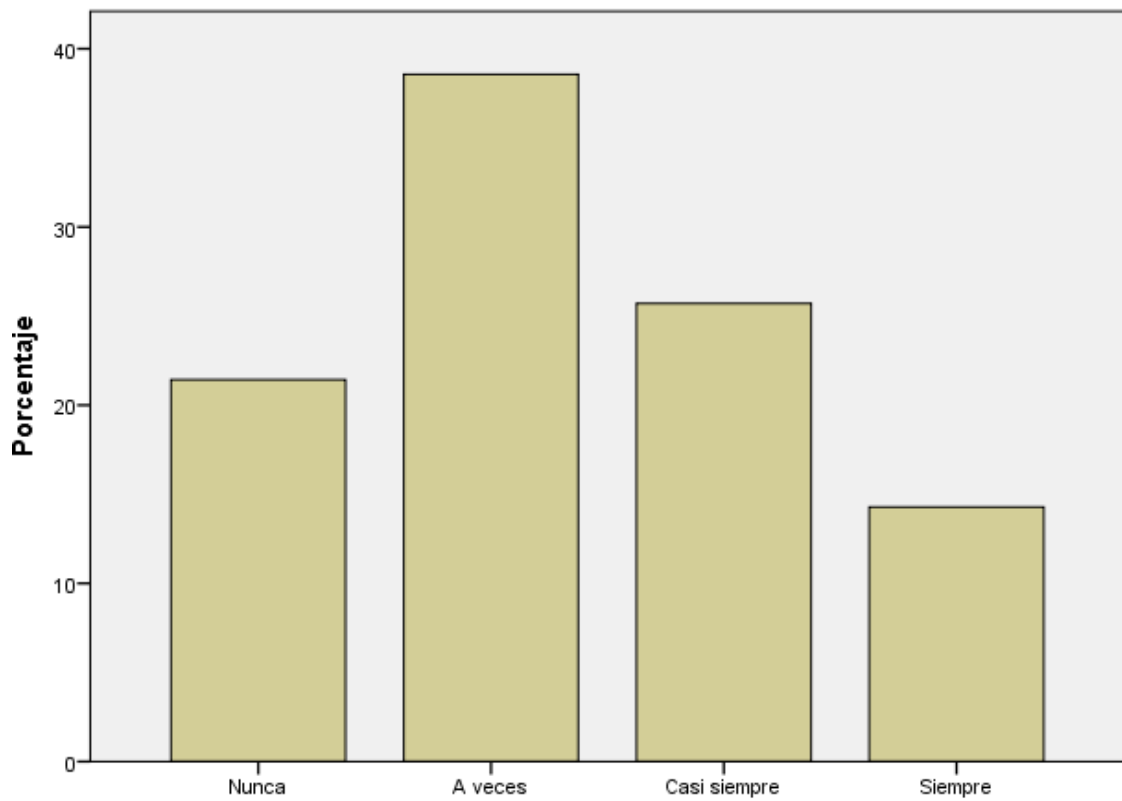


P24

P25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	21,4	21,4	21,4
	A veces	27	38,6	38,6	60,0
	Casi siempre	18	25,7	25,7	85,7
	Siempre	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P25

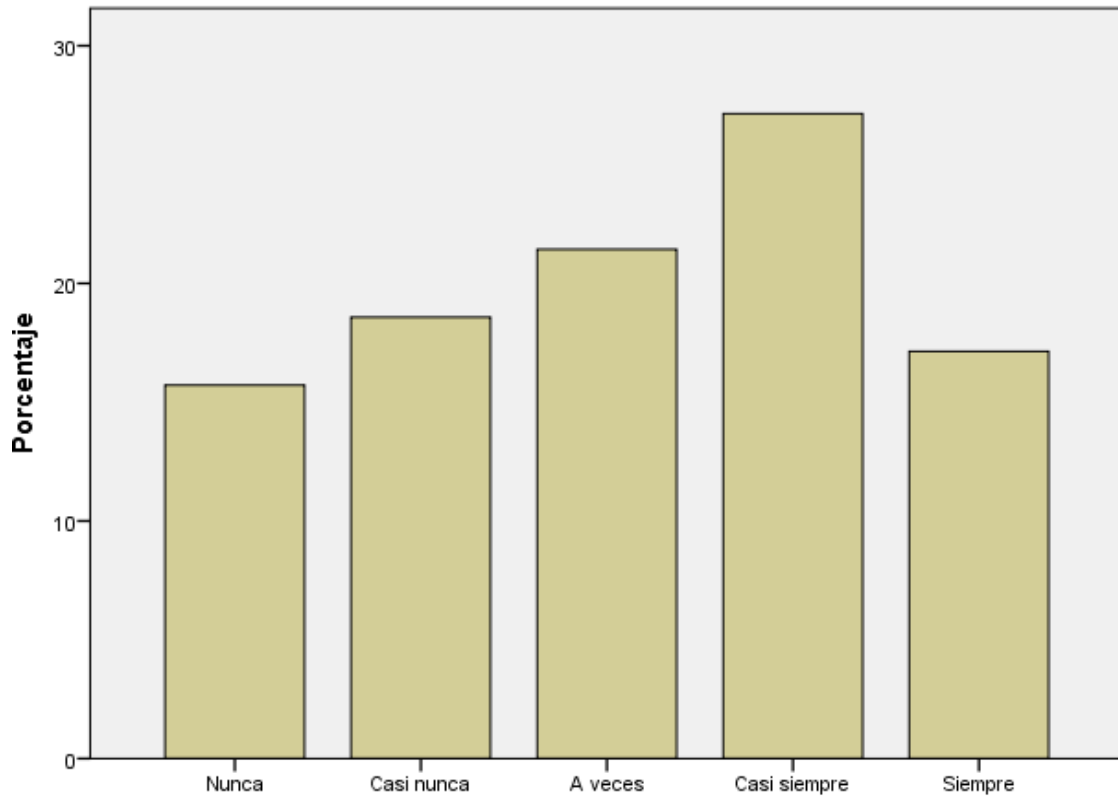


P25

P26

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	15,7	15,7	15,7
	Casi nunca	13	18,6	18,6	34,3
	A veces	15	21,4	21,4	55,7
	Casi siempre	19	27,1	27,1	82,9
	Siempre	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P26

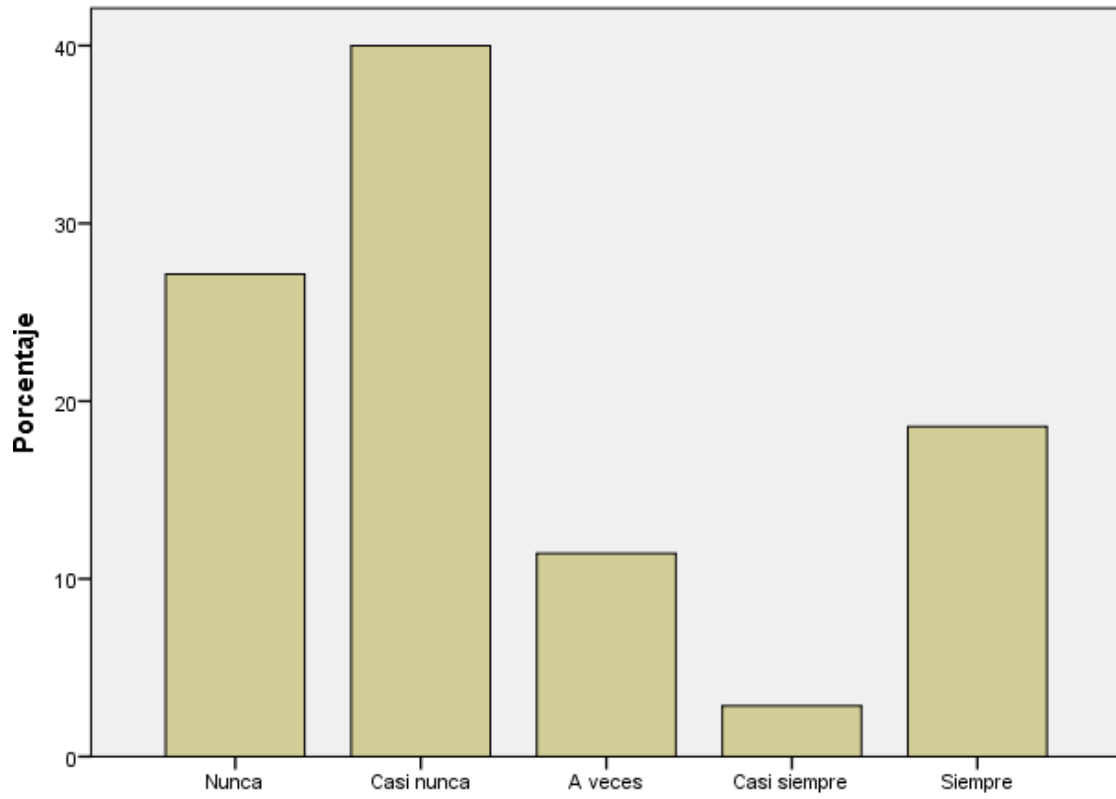


P26

P27

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	27,1	27,1	27,1
	Casi nunca	28	40,0	40,0	67,1
	A veces	8	11,4	11,4	78,6
	Casi siempre	2	2,9	2,9	81,4
	Siempre	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P27

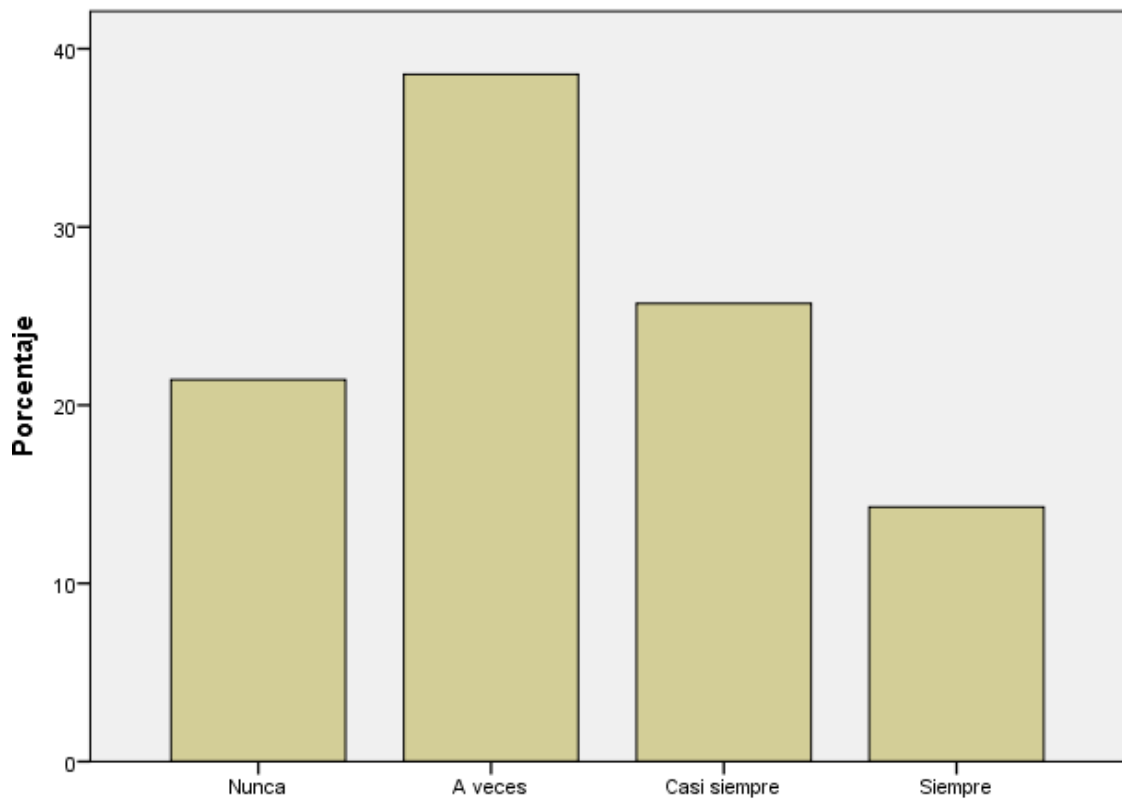


P27

P28

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	21,4	21,4	21,4
	A veces	27	38,6	38,6	60,0
	Casi siempre	18	25,7	25,7	85,7
	Siempre	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P28

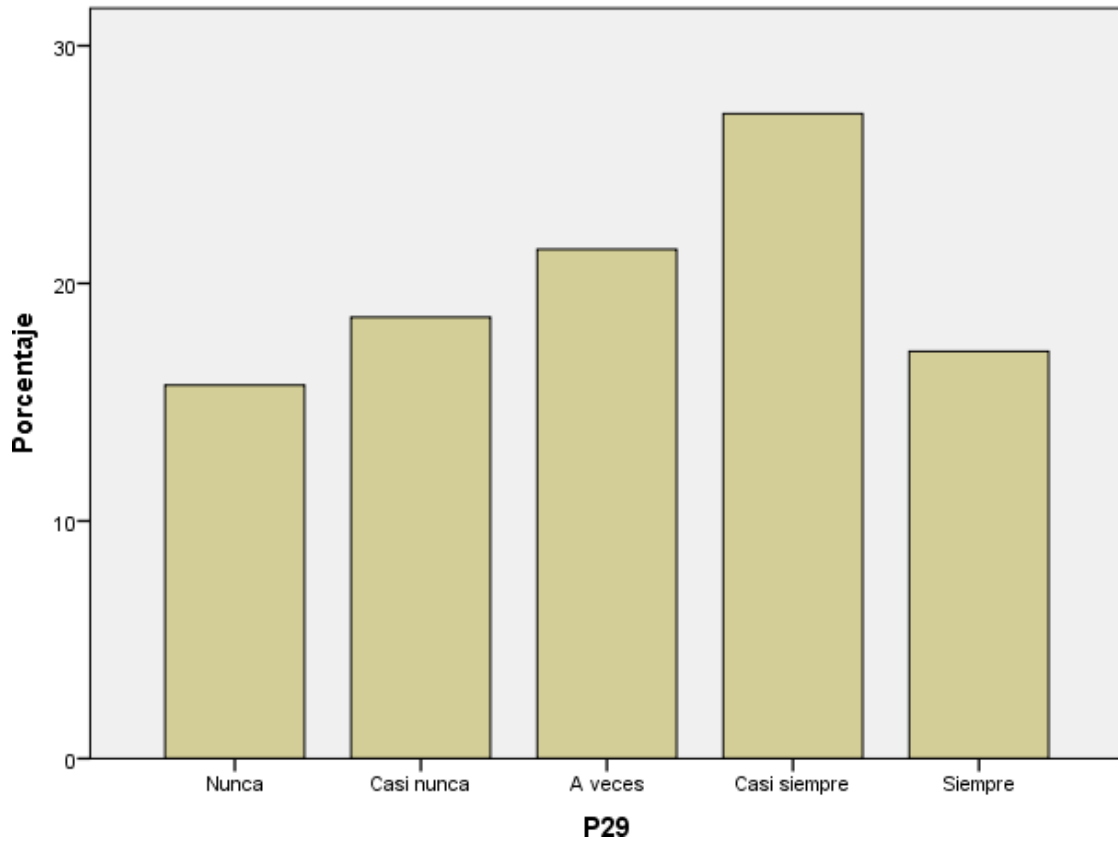


P28

P29

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	15,7	15,7	15,7
	Casi nunca	13	18,6	18,6	34,3
	A veces	15	21,4	21,4	55,7
	Casi siempre	19	27,1	27,1	82,9
	Siempre	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

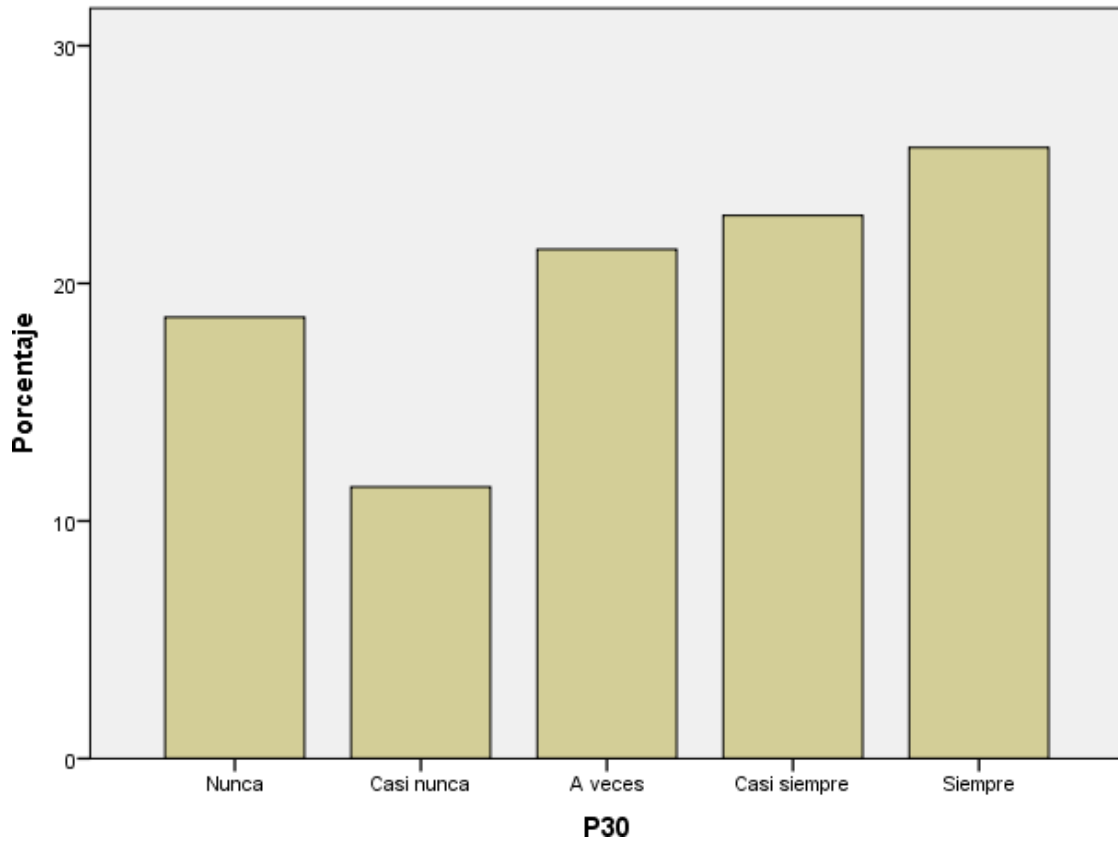
P29



P30

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	18,6	18,6	18,6
	Casi nunca	8	11,4	11,4	30,0
	A veces	15	21,4	21,4	51,4
	Casi siempre	16	22,9	22,9	74,3
	Siempre	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

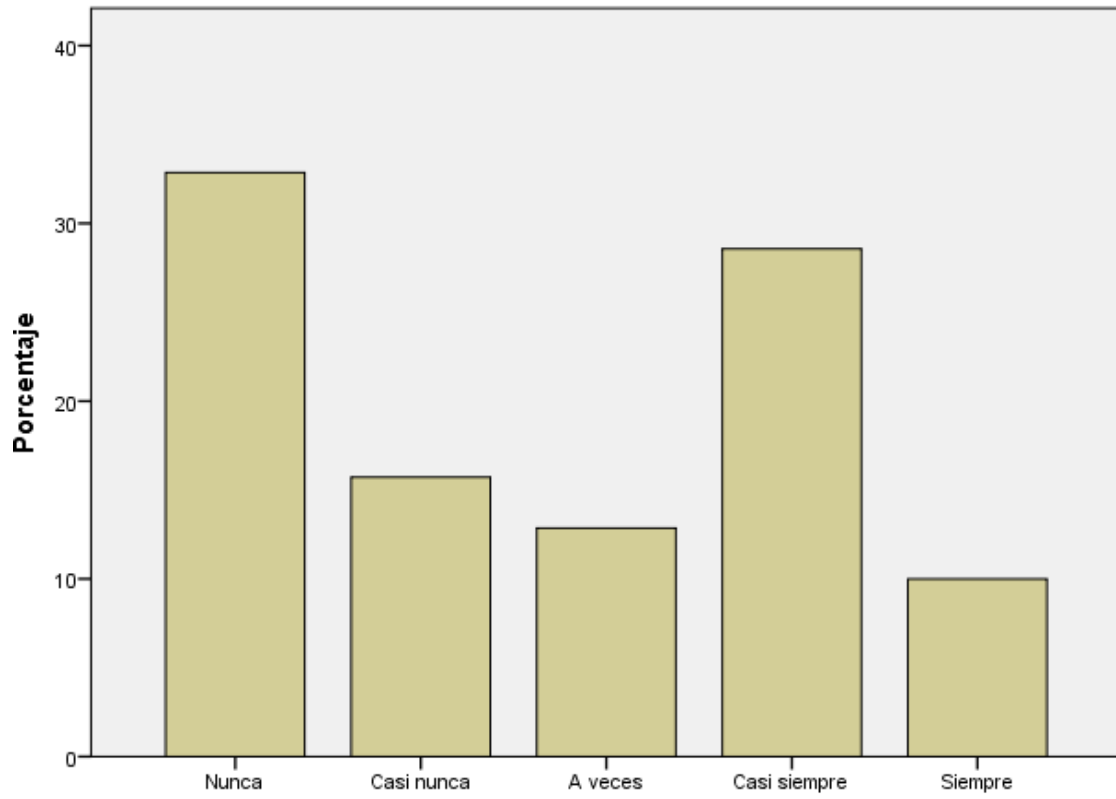
P30



P31

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	32,9	32,9	32,9
	Casi nunca	11	15,7	15,7	48,6
	A veces	9	12,9	12,9	61,4
	Casi siempre	20	28,6	28,6	90,0
	Siempre	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

P31



P31

Anexo 9. Prueba de normalidad

Se procedió a aplicar una prueba de normalidad para conocer si se deben aplicar pruebas de correlación paramétricas o no paramétricas. Para esto se utilizó la prueba de Kolmogorov -Smirnov motivado a que la muestra es mayor a 50 sujetos.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Conciencia	,147	70	,001
Habilidad	,258	70	,000
Responsabilidad	,266	70	,000
Culpa	,218	70	,000
V1 Coaching	,243	70	,000
Responsabilidad	,224	70	,000
Comunicación	,135	70	,003
Adaptabilidad	,188	70	,000
Desarrollo de los demás	,206	70	,000
Gestión eficaz de la información	,134	70	,003
V2 Habilidades blandas	,244	70	,000

Revela que al ser todos los Sig. menores a 0,05 se puede afirmar que todas las variables y sus dimensiones poseen una distribución no normal, es decir, que se deben aplicar pruebas de correlación no paramétricas como la de Rho de Spearman.