



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Habilidades blandas de los docentes en instituciones educativas públicas de
San Isidro y Cercado de Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Martin Guzmán Britto (ORCID: 0000-0002-2714-5694)

ASESORA:

Mg. Janeth Cenayra Josco Mendoza (ORCID: 0000-0001-8544-269X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por todas sus bendiciones, a mis padres por su ejemplo de trabajo y honradez, a mi pareja por su apoyo incondicional y a mis hijas por hacer de mi, el padre mas feliz del mundo.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a todas aquellas personas que hicieron posible el desarrollo de esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres y tristes.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Yo, Martin Guzman Britto, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 07903991 con la tesis titulada: Habilidades blandas de los docentes de dos instituciones educativas públicas de los distritos de San Isidro y Cercado de Lima 2019

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultado. Por tanto, la tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
- La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.
- De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piraterías (uso ilegal de información ajena o falsificación)

Asumo la consecuencia y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndose a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, noviembre del 2019



Martin Guzman Britto

DNI:07903991

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Variables, operacionalización	14
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento para analizar datos	18
2.6. Aspectos éticos	18
III. Resultados	19
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	30
VI. Recomendaciones	31
Referencias	33
Anexos	37
Anexo 1: Matriz de Consistencia	38
Anexo 2 Instrumentos	40
Anexo 3 Validez de los instrumentos	42
Anexo 4: Base de datos de confiabilidad	58
Anexo 5: Base de datos	59

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable habilidades blandas	15
Tabla 2	Población del estudio	16
Tabla 3	Baremos de la variable habilidades blandas	17
Tabla 4	Validez de instrumento de habilidades blandas	17
Tabla 5	Confiabilidad de la variable habilidades blandas	18
Tabla 6	Frecuencia de los niveles comparativos de la variable habilidades blandas	19
Tabla 7	Frecuencia de los niveles comparativos de las dimensiones de las habilidades blandas	20
Tabla 8	Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de las Habilidades blandas de los docentes	21
Tabla 9	Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de la Apertura a nuevas experiencias de los docentes	22
Tabla 10	Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de la Conciencia de sí mismo de los docentes	23
Tabla 11	Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de la Extraversión	24
Tabla 12	Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de la Afabilidad (amabilidad) de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro rasión de los docentes	25
Tabla 13	Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de la estabilidad emocional de los docentes	26

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Frecuencia de los niveles comparativos de la variable habilidades blandas	19
Figura 2	Frecuencia de los niveles comparativos de las dimensiones de las habilidades blandas	20

Resumen

El presente estudio fue titulado habilidades blandas de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima 2019 y el objetivo fue comparar las habilidades blandas de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.

El método de investigación se circunscribe en el enfoque cuantitativo, debido a la presentación numérica de resultados, el tipo de investigación es básica, en cuanto al diseño se presenta como no experimental, de método hipotético deductivo. La técnica fue la encuesta de la variable habilidades sociales y el instrumento fue el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 70 docentes de las Instituciones Educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, los cuales fueron 35 docentes de la Institución educativa de San Isidro y 35 docentes de la Institución educativa de Cercado de Lima. Se realizó la validez de contenido mediante juicio de expertos de la variable habilidades blandas, y la confiabilidad fue de 0.945 puntos de resultado.

La investigación concluyó que existen diferencias significativas entre las habilidades blandas de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019; teniendo la significancia calculada de $p < .05$ y U de Mann Whitney es de 255,000, estableciendo que la Institución educativa de San Isidro presenta mejores niveles de habilidades blandas a diferencia de la Institución educativa de Cercado de Lima.

Palabras clave: Habilidades blandas, extraversión, afabilidad, estabilidad emocional

Abstract

The present study was titled Soft Skills of Teachers of Public Educational Institutions of San Isidro and Cercado de Lima 2019 and the objective was to Compare the Soft Skills of Teachers of public educational institutions of San Isidro and Cercado de Lima, 2019.

The research method is limited to the quantitative approach, due to the numerical presentation of results, the type of research is basic, as for the design is presented as non-experimental, of hypothetical deductive method. The technique was the survey of the variable social skills and the instrument was the questionnaire. The population was made up of 70 teachers from the public educational institutions of San Isidro and Cercado de Lima, which were 35 teachers from the Educational Institution of San Isidro and 35 teachers from the Educational Institution of Cercado de Lima. Content validity was performed by expert judgment of the soft skills variable, and the reliability was 0.945 result points.

The investigation concluded that there are significant differences between the soft skills of teachers in the public educational institutions of San Isidro and Cercado de Lima, 2019; having the calculated significance of $p < .05$ and U of Mann Whitney is 255,000, stating that the San Isidro Educational Institution presents better levels of soft skills unlike the Educational Institution of Cercado de Lima.

Keywords: Soft skills, extraversion, affability, emotional stability

I. Introducción

Las habilidades blandas, según Villanueva (2017) se definen como tendencias de personalidad, gracia social, fluidez del lenguaje, hábitos privados, amistad y optimismo en diversos grados.

A nivel internacional, en Europa, Spirovska (2016) encontró que las habilidades blandas presentan bajos niveles y debilidades en el trabajo en equipo y las habilidades de aprendizaje permanente fueron las habilidades blandas más significativas adquiridas por los profesores. Además, los aspectos significativos de la adquisición de habilidades blandas son: entrega de una enseñanza efectiva y de calidad, desarrollo profesional y enriquecimiento, y gestión de las habilidades de los estudiantes.

Las habilidades blandas representan para los docentes una característica fundamental y al respecto Subramaniam (2013) encontró que los profesores han reconocido el papel asociado de las habilidades blandas en la fusión del currículo, pero no logran integrarlas en sus instrucciones. Además, enfatizó que la adquisición de habilidades blandas es relevante para los estudiantes; intrínsecamente, los profesores deberían emprender una preparación y progresión más generalizadas para impartir con éxito la adquisición de habilidades blandas en su enseñanza. La comprensión de las habilidades blandas en sí misma es vital para que los profesores varíen sus enfoques de enseñanza para los estudiantes. A medida que la enseñanza se convierte en un proceso bidireccional, se convertirá en ser organizado y operativo, dependiendo de la comprensión, los talentos y las actitudes de los maestros.

A nivel nacional Ortega (2016) indicó que se ha evidenciado limitaciones de los docentes en el manejo adecuado de habilidades blandas, tales como: la comunicación, la resolución crítica y de problemas, las labores en grupo, el aprendizaje permanente y los talentos de liderazgo. Siendo la comunicación un factor muy importante y Ngang (2018) estableció que la habilidad de comunicación se refiere a la capacidad de los profesores para practicar el lenguaje oral y escrito de manera eficiente en la comunicación. También incluye habilidades que le permiten al profesor obtener y transmitir evidencia, así como entregar opiniones con simplicidad y autosuficiencia. También se espera que los profesores sean oyentes activos mientras brindan la respuesta necesaria. El pensamiento crítico y las habilidades para resolver problemas se definen como la capacidad de distinguir y describir problemas, crear e implementar resoluciones y ver las construcciones entre los componentes de conocimiento no conectados. Estas habilidades incluyen la capacidad de descubrir

soluciones a problemas que requieren la creatividad, el razonamiento y las experiencias pasadas del profesor junto con la evidencia y las fuentes obtenibles. Los elementos que deben poseer como parte de esta habilidad blanda son la capacidad de identificar y analizar situaciones complejas, así como realizar evaluaciones que sean justificables.

En las Instituciones Educativas Públicas de San Isidro y Lima Cercado los docentes se interrelacionan entre pares presentando diferentes niveles de desarrollo de habilidades blandas lo cual influye de manera significativa en el rendimiento de los estudiantes observándose en los resultados de las evaluaciones ECE, por lo que es importante establecer un estudio comparativo referente al nivel de desarrollo de estas habilidades y de este modo ofrecer recomendaciones pertinentes.

En cuanto a trabajos previos internacionales, Ngang (2018) investigó *El significado de la adquisición de habilidades fluidas en los docentes*. El objetivo de esta investigación fue descubrir la adquisición de habilidades blandas de los maestros y, en consecuencia, decidir la importancia de las habilidades blandas dentro de la profesión docente. Se empleó un método mixto utilizando un cuestionario y un protocolo de entrevista como instrumentos de investigación. En total, ocho profesores y 163 estudiantes de cuatro programas de una universidad internacional en KhonKaen, Tailandia, fueron seleccionados utilizando un método de muestreo intencional. Los hallazgos cuantitativos indicaron que existen bajos niveles del trabajo en equipo y las habilidades de aprendizaje permanente fueron las habilidades blandas más significativas adquiridas por los profesores de los cuatro programas. En general, los profesores facilitaron las actividades de trabajo en equipo que aprovecharon las experiencias pasadas de los estudiantes como un método para ayudarlos a pensar como aprendices de por vida. El propósito era ayudar a los estudiantes a identificar y usar habilidades de aprendizaje permanente para mejorar sus experiencias de equipo.

Spirovska (2016) investigó sobre *La finalidad de este concepto es impulsar la importancia de los talentos menores en el contexto de la educación superior y en el contexto del aula de aprendizaje de idiomas extranjeros*. El concepto tiene como meta determinar la noción de habilidades blandas y ofrecer posibles formas de agrupar habilidades blandas. También proporciona formas de incluir la instrucción de talentos en el ambiente de la educación superior. En general, los profesores facilitaron las actividades de trabajo en equipo que aprovecharon las experiencias pasadas de los estudiantes como un método para

ayudarlos a pensar como aprendices de por vida La conclusión ofrecerá algunas sugerencias prácticas sobre la inclusión de habilidades blandas en el aula EFL

Ariratama, Sirisookslipa y Tang (2015) investigaron sobre *Desarrollo de habilidades blandas en educación*. La meta de este análisis es medir el desarrollo de habilidades blandas de liderazgo entre los administradores educativos utilizando las pautas. Los administradores deben complementar las habilidades físicas y sociales mientras trabajan con el personal de la organización y la comunidad. Este estudio utilizó el método de modo mixto, compuesto de cuantitativo y cualitativo. Método cuantitativo mediante cuestionario y método cualitativo mediante protocolo de entrevista para obtener datos. Las conclusiones de este estudio determinaron que el nivel de habilidades blandas de liderazgo entre los docentes es moderado. Este hallazgo está respaldado por hallazgos cualitativos revelados que los administradores educativos tienen que mejorar sus habilidades de comunicación, utilizando tecnología para monitorear evaluar y promover el trabajo en equipo espíritu y saludable relación interpersonal. En conclusión, las habilidades de liderazgo de los administradores educativos deben ser altamente adaptados en su administración para asegurar el cambio positivo de las actitudes y comportamientos de los docentes.

En cuanto a trabajos previos nacionales, Barrón (2018) investigó sobre *Habilidades para mejorar La interacción dentro del aula escolar dentro de los docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz- 2017*, cuya meta se ha convertido en definir el impacto de las capacidades gentiles para optimizar la interacción en la sala de conferencias dentro de los maestros de la institución "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz - 2017. El investigador realizó un Taller sobre habilidades blandas para participantes dentro de la institución experimental, y luego realizó la prueba de preparación. Los resultados muestran que antes de desarrollar este sistema, que incluye el programa de habilidades de licitación, los rangos de interacción dentro de la sala de conferencias de los instructores en la organización experimental y de control no mostraron diferencias de consideración, sin embargo, después de que este sistema evolucionó, los maestros progresaron ampliamente etapa de interacción, más útil en el grupo experimental. La conclusión más importante de este estudio es que las habilidades blandas influyen ampliamente en el desarrollo de la interacción dentro de la sala de conferencias de los instructores de la organización académica "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz- 2017, de acuerdo con la tarifa de p (sig. Asintótica bilateral) = 0.000 (<0.05).

Barreto e Izquierdo (2017) investigaron sobre *la importancia del coaching en el desarrollo de las habilidades blandas del grupo de trabajadores de empleados en la metrópoli de Trujillo 2016*; El objetivo se convirtió en decidir si la capacitación es vital dentro del crecimiento de los talentos del personal de la compañía dentro de la metrópoli de Trujillo. Se utilizó la encuesta y la entrevista. Las conclusiones determinaron que hay evidencias suficientes para determinar que el coaching es importante dentro del desarrollo de capacidades blandas de los empleados de la corporación dentro de la ciudad de Trujillo.

Villanueva (2017) investigó sobre *El emprendimiento y la mejora de las habilidades de licitación en Los docentes de la Institución Educativa "Amanda Miasta Gutiérrez" de San Jacinto, 2017*, tenían como objetivo establecer la conexión entre la capacidad empresarial y la mejora de las capacidades blandas en los docentes. La población cambió a 25 maestros y se utilizó un patrón no probabilístico y para esto se tomó un patrón de población, es decir, los 25 instructores del I.E. No. 895009 e registros descriptivos correlacionales y seccionales. Los resultados nos permitieron concluir los estilos de vida de un cortejo muy grande entre cada variable. En general, los profesores facilitaron las actividades de trabajo en equipo que aprovecharon las experiencias pasadas de los estudiantes como un método para ayudarlos a pensar como aprendices de por vida Finalmente, se determina a través de la correlación de Pearson que el diploma de asociación o cortejo instalado a través de la capacidad comercial y las variables de desarrollo de las habilidades de licitación son las mismas que expresan que la relación es poderosa y de calidad, es decir, este resultado se manifiesta en forma satisfactoria capacidad de empresa comercial mejor desarrollo de talentos limpios.

Silva (2016) investigó *la brecha en la proporción entre las habilidades fluidas de los miembros de negocios de los estudiantes de la familia en Arequipa*. Cuyo objetivo fue decidir la brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de Relaciones Industriales y los requeridos a través de las organizaciones de Yanahuara - Arequipa dentro de la segunda región, 2016. Con respecto a la técnica, esto se convirtió en una sección descriptiva no experimental descriptiva. Esta investigación se posiciona en un censo por secciones de 34 organizaciones encuestadas, ubicadas dentro del distrito de Yanahuara, empresas de diferentes regiones. La población está compuesta por 34 organizaciones y 202 estudiantes, cuarto y quinto. El método utilizado en esta investigación es la encuesta. Descubrió que los profesores facilitaron las actividades de trabajo en equipo que

aprovecharon las experiencias pasadas de los estudiantes como un método para ayudarlos a pensar como aprendices de por vida en Arequipa.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema de las habilidades blandas, Villanueva (2017) y Pachauri y Yadav (2014) describieron las habilidades blandas como tendencias de personalidad, gracia social, fluidez del lenguaje, hábitos privados, amistad y optimismo en diversos grados. Así mismo, las habilidades blandas deben adoptarse como una característica común de la selección de habilidades comunitarias y rasgos de carácter de un profesor. Las habilidades blandas de liderazgo son muy beneficiosas para administrar la organización de manera efectiva y eficiente (Tang y Tan, 2015). Se espera que un buen profesor se comprometa con su trabajo y tenga la capacidad de tomar la iniciativa.

Así mismo, las habilidades blandas según Robles (2012) las define como rasgos de carácter, actitudes y comportamientos, en lugar de técnicas aptitud o conocimiento. Las habilidades blandas son lo intangible, no técnico, habilidades de la personalidad que definen las fortalezas de uno como gestor, facilitador, mediador y negociador.

Por lo que la enseñanza es un desempeño multifacético, que exige una amplia gama de conocimientos y habilidades que contienen habilidades duras y blandas para lograr con éxito las cargas del aula. La adquisición de habilidades blandas a menudo se ve como algo que sucede en el curso normal de los eventos y tiene el potencial de transferir y crear conocimiento basado en los requisitos locales (Tang, Hashim y MohdYunus, 2014). La enseñanza es una actividad social que comprende la colaboración comunitaria entre el profesor y los estudiantes (Lim, Tang y Tan, 2013).

Como resultado, el talento de la enseñanza no solo comprende una transmisión modesta de conocimiento del profesor a los estudiantes. En su lugar, es un procedimiento multifacético que facilita y afecta el procedimiento de aprendizaje de los alumnos (Prasertcharoensuk y Tang, 2016). Las habilidades son relacionales y las habilidades sociales son una necesidad para los maestros que trabajan duro en un entorno de alto rendimiento y, en última instancia, promueven la eficiencia (Tang, Ching y MohdShahid, 2015).

Las habilidades blandas para Tang y Tan (2015) son la comunicación, resolución crítica y de problemas, trabajo en equipo, aprendizaje permanente y talentos de liderazgo. Las habilidades blandas en el trabajo significan la capacidad de colaborar con individuos de diversas experiencias sociales y culturales para lograr un objetivo colectivo. Para construir

una buena relación de trabajo con sus compañeros, es esencial que sean respetuosos con las actitudes, el comportamiento y las creencias de los demás. Del mismo modo, la habilidad de aprendizaje permanente numerosas causas, obteniendo así nuevas impresiones para lograr un aprendizaje independiente. Contribuye con la capacidad de madurar una mente inquisitiva para perseguir la comprensión. La habilidad de liderazgo se refiere al conocimiento de las teorías básicas de liderazgo y de este modo los profesores puedan liderar un proyecto a nivel escolar. Además, los profesores pueden desempeñarse como líderes y seguidores alternativamente si poseen esta habilidad. Finalmente, los profesores también tienen la capacidad de supervisar a los miembros de un grupo.

Para Arroyo (2017) afirma que son mucho más subjetivas e intangibles. Aspectos como el liderazgo, hablar con fluidez y manejar con calma los momentos de tensión, entre otros, se toman en cuenta principalmente al comparar a los empleados de las empresas comerciales. Estas capacidades se pueden mejorar con los años; Hay personas que, debido a sus orígenes culturales, su círculo de parientes y trayectorias personales, han recibido estas competencias de forma natural. Sin embargo, todos ellos son comportamientos aprendidos y, por lo tanto, en realidad son entrenables, por lo cual, se supone que cualquier individuo debe aprender, volver a aprender y desaprender comportamientos. Este es un principio de la psicología del comportamiento. En un determinado momento, pueden verse varios cambios en las necesidades críticas para obtener acceso a trabajos positivos: el mayor énfasis en la región de ofertas, el uso de factores intangibles y el requisito de más contactos interpersonales son componentes mucho o más vitales que la gestión técnica.

Para Ortega (2016) hay una variedad de habilidades que se aprenden, cognitivas y no cognitivas. En las habilidades cognitivas, se refieren al potencial de alguien para interpretar, replicar, razonar, suponer abstracta y asimilar pensamientos complicados, aclarar problemas y generalizar lo que se descubre. Los talentos cognitivos ya no solo reflejan la amplitud de los conocimientos o la velocidad de su adquisición, sino que también consisten en la capacidad de dar sentido a un escenario o de descifrar qué hacer en el contexto de un nuevo problema y sobre las habilidades no cognitivas, establece la capacidad de una persona para interactuar con otros y consigo mismo, aprender y controlar sentimientos, establecer y alcanzar deseos, hacer selecciones independientes y enfrentar situaciones adversas de una manera innovadora y constructiva. A lo largo de las mismas ideas, Spirovska (2016) estableció que son actitudes y prácticas que tienen un efecto sobre cómo una persona se

enfoca en adquirir conocimiento e interactuar con la arena que lo rodea. Los investigadores y especialistas usan una selección de frases para explicar esos estilos de habilidades: talentos socioemocionales, competencias sociales y emocionales, capacidades personales o tendencias personales, aunque la literatura de vanguardia tiende a evitar relacionarse intencionalmente con ellos como "Rasgos" por la causa de que se supone que las tendencias usualmente continúan sin cambios, mientras que las capacidades pueden ser avanzadas.

Las capacidades socioemocionales y cognitivas también se involucran en el tiempo que se busca obtener conocimientos y habilidades. Por un lado, las habilidades blandas tienen un efecto sobre qué tan estimulado está un hombre o una mujer para cumplir una determinada misión.

Las habilidades blandas sientan sus bases teóricas en Goleman (1999) quien estableció que las habilidades blandas son competencias emocionales que tienen relación con la inteligencia emocional de las personas, esta inteligencia emocional establece la capacidad potencial de que disponen para el aprendizaje de habilidades que son prácticas.

Así mismo, Gabriel-Petit (2014) argumenta que las personas necesitan tener estas habilidades blandas para tener éxito en el trabajo y en la vida. La ausencia de habilidades sociales puede ser una limitación y, en última instancia, puede conducir a la imposibilidad de obtener y/o mantener un empleo. Los empleadores, según Wheeler (2016), "contratan a gente por sus habilidades duras, pero acaban despidiendo a la gente por su falta de habilidades blandas". A diferencia de las habilidades duras, las habilidades blandas son genéricas e independientes del trabajo o de la industria y más difíciles de definir, y mucho menos de enseñar. Proporcionan la inteligencia emocional que los trabajadores necesitan para superar en sus trabajos e incluyen autoconciencia, autogestión, automotivación, empatía y habilidades sociales (Goleman, 2009).

Además, Singer, Guzmán y Donoso (2009) estableció que las habilidades blandas se denominan en el saber ser, debido a que una persona debe poseer habilidades para el desarrollo de actividades y de este modo se relacionan con los demás.

En cuanto a las dimensiones, para Goleman (1999), Heckman y Kautz (2012); Santos y Primi (2014) y Villanueva (2017) plantearon que las dimensiones son: Apertura a nuevas experiencias, autoconocimiento, extraversión, afabilidad (amabilidad) y estabilidad emocional. En lo referente a apertura a nuevas experiencias, el contexto en el que

desarrollaran numerosas experiencias y puntos de vista, donde se priorizara el diálogo y la creatividad, como una forma de entender, actuar y desarrollarse en el mundo, se hará observable en la participación de diversas actividades de disfrute propuestas, donde los sujetos encuentren posibilidades para desarrollar su creatividad. Hay personas que, debido a sus orígenes culturales, su círculo de parientes y trayectorias personales, han recibido estas competencias de forma natural. Sin embargo, todos ellos son comportamientos aprendidos y, por lo tanto, en realidad son entrenables, por lo cual, se supone que cualquier individuo debe aprender, volver a aprender y desaprender comportamientos. En cuanto al auto conocimiento, la tendencia a ser preparados, responsables y trabajadores, los individuos conscientes son deliberados, orientados hacia el logro de objetivos establecidos, ambiciosos y disciplinados. Tienen una fuerte ética de trabajo, perseveran frente a las barreras (determinación), pueden retrasar la autogratificación, prefieren los sueños a largo plazo y no son impulsivos. Esta característica es la habilidad blanda más fuertemente asociada con logros destacados en el aprendizaje, junto con las calificaciones y el grado de capacitación alcanzado.

Así mismo, Farrington, (2012) estableció que los talentos abarcan hechos sobre las actitudes y motivaciones de un personaje, como la idea de uno mismo, los ideales que la persona (en lugar del entorno o las habilidades innatas) controlan el éxito y la noción de que un resultado de alta calidad es factible, todo lo cual también puede tener un efecto en el dominio y las consecuencias de la vida. Los diferentes marcos tienden a reflejar la técnica disciplinaria en sus autores: los economistas normalmente tienden a tener marcos y enfoques especiales, casi nunca los psicólogos, tienen diferentes puntos de vista sobre educadores o líderes empresariales. IDC (2014), por ejemplo, define las habilidades empresariales o "habilidades para mirar, evaluar y considerar estadísticas y crear una función razonada, ofrecer los resultados y presentar un caso para sugerir esa característica". Las capacidades blandas incluyen intercambio verbal, búsqueda de regiones de asentamiento y guerra de frases y persuasión.

Con respecto a la tipología de capacidades, Guillin (2015) montó que para comenzar se decide, si es una habilidad difícil o no. El primer paso para desarrollar una habilidad es determinar con precisión qué forma de habilidad estamos desarrollando. Hay personas que, debido a sus orígenes culturales, su círculo de parientes y trayectorias personales, han recibido estas competencias de forma natural. Sin embargo, todos ellos son comportamientos

aprendidos y, por lo tanto, en realidad son entrañables, por lo cual, se supone que cualquier individuo debe aprender, volver a aprender y desaprender comportamientos. Estas son habilidades cuyo desarrollo da un resultado excepcional, las habilidades duras tienen que ver con un tipo de precisión reproducible, y tienen una tendencia a surgir en movimientos especializados.

En estos casos, el objetivo es desarrollar una habilidad que se caracteriza como el mecanismo de un reloj suizo, confiable y exacto, esto opera de la misma manera, en forma rutinaria. Para estas habilidades tenemos que ser rigurosos. Mientras tanto, para las habilidades suaves son más flexibles y son aquellas que lo ayudan a obtener un buen resultado a lo largo de la vida y no solo uno. No es hacer lo mismo constantemente. Pero para ser ágil e interactivo; debemos ir reconociendo los estilos a medida que se desarrollan. Y hacer selecciones astutas de manera oportuna. Las habilidades blandas suelen tener una tendencia a surgir en actividades populares y mucho menos especializadas, específicamente aquellas que incluyen de comunicarse.

Coyle (2013) indicó que con estas capacidades ahora no persiguen la precisión de un ojo, sino el potencial para reconocer rápidamente un patrón o posibilidad. Y triunfar sobre una complicada serie de barreras. Los talentos suaves tienen que ver con descifrar, reconocer y reaccionar. El motivo de esta recomendación es revelar que las capacidades resistentes y suaves son diferentes (en realidad, usan sistemas de circuitos cerebrales extraordinarios). Y es por eso que se desarrollan a través de técnicas sensatas extraordinarias.

La importancia de las habilidades blandas radica en que independientemente al nivel de experiencia de los docentes, muy a menudo carecen de comunicación básica y, como resultado, no están preparados para el empleo. Según Chamorro-Premuzic, Arteche, Bremner, Greven y Furnham (2010, p.221) es importante implementar un conjunto de atributos no académicos, como la capacidad de cooperar, comunicarse y resolver problemas, a menudo denominados genéricos o habilidades blandas en la educación superior. También afirman lo siguiente: "A diferencia de conocimiento académico o disciplinario, que está basado en materias, contenido específico y evaluadas formalmente, las habilidades blandas comprenden una gama de competencias que son independientes, aunque a menudo desarrollado por, currículos formales y rara vez evaluado explícitamente. Las habilidades blandas rara vez se incluyen en el currículo del curso y en los criterios de evaluación.

Además, la mayoría de estas habilidades, no pueden evaluarse con métodos de evaluación sumativa y dependen de evaluación subjetiva.

Las habilidades son uno de los componentes máximos considerados al buscar trabajo después de hacer un postgrado o MBA, la empresa ahora no está inmersa en casos como los que se ejecutan, en los que abunda la oferta, los sistemas de reclutamiento de ejecutivos han alcanzado un diploma de profesionalización excesivo. Los talentos suaves desempeñan una función importante dentro del cumplimiento de algunos, dentro de los estilos de vida particulares de las profesiones de los seres humanos. Estos ayudan a sobresalir en el trabajo y su importancia no se puede negar en esta era de registros y conocimiento. Los empleadores buscan cada vez más las habilidades blandas como una adición a las capacidades habituales de las que las habilidades blandas no pueden obtener conocimiento. Sin embargo, esto progresará a través de su educación personal.

Así mismo, Wats y Kumar (2009) indicó que con las tendencias educativas cambiantes, la versatilidad de los cursos de formación, la disponibilidad de una gran cantidad de personal cualificado, la competencia por la adquisición de empleo y la sostenibilidad del empleo se hace cada vez más dura. Para obtener una ventaja sobre los competidores, los estudiantes no tienen más remedio que añadir valores a sus habilidades duras con habilidades blandas para mostrar su verdadero potencial. Las habilidades duras son las habilidades académicas, la experiencia y el nivel de conocimientos, mientras que las habilidades sociales son de desarrollo propio, interactivo, de comunicación, humano y transferible. La literatura sugiere que las habilidades duras contribuyen sólo al 15% del éxito de una persona, mientras que el 85% restante se debe a las habilidades sociales. La mayoría de los empleadores en estos días quieren contratar, retener y promover a personas que tengan una actitud positiva. Con el inicio de la liberalización económica, el mercado indio también se está globalizando, por lo que los atributos de las habilidades sociales deben ser imbuidos por la juventud india para mostrar su potencial real a nivel intra e internacional. Conscientes de la importancia de este aspecto tan importante, la mayoría de las instituciones educativas de la India han puesto en marcha programas, proyectos y actividades para desarrollar las competencias sociales de sus estudiantes.

Además, Johnson y Johnson (1997) indicaron que al mismo tiempo, se traza un mapa de las habilidades blandas formación con actividades sociales relacionadas con la cooperación y la comunicación, la resolución de conflictos, la confianza construcción y

liderazgo. La teoría de la conducta humana sostiene que, es moldeada por la motivación intrínseca y la extrínseca mediante recompensas. El hecho de proporcionar capacitación en habilidades blandas y duras no es suficiente para inducir el comportamiento de aprendizaje y proporcionar una evaluación precisa como recompensa extrínseca, fomenta y da forma al aprendizaje.

La justificación teórica de la variable habilidades blandas, posibilita la profundización teórica de la variable, generando reflexión teórica y mediante la contrastación de la hipótesis poder corroborar la teoría, cuyo instrumento fue elaborado y se basa principalmente en Goleman (1999), indicó que las habilidades blandas como tendencias de personalidad, gracia social, fluidez del lenguaje, hábitos privados, amistad y optimismo en diversos grados y estableció las dimensiones del estudio planteado.

La justificación metodológica de la presente investigación radica en que se plantea la comparación de las habilidades blandas en dos instituciones educativas públicas, además de realizar la validez del instrumento y la confiabilidad de las mismas, referida a la cantidad de casos repetidos de medición de un instrumento siempre dará resultados similares y de este modo puedan ser utilizadas en futuras investigaciones.

En cuanto a la justificación práctica, se puede indicar que es necesaria la investigación de las habilidades blandas de los docentes, debido a los bajos niveles que se evidencian y los resultados posibilitarán dar conclusiones y a partir de ellas se emitirán las recomendaciones que posibilitarán y propondrán estrategias que deben ser tomadas en cuenta.

En cuanto al problema general se establece ¿Cuáles son las diferencias de las habilidades blandas de los docentes de las instituciones educativas públicas (DIEP) de San Isidro y Cercado de Lima, 2019? Y los problemas específicos fueron ¿Cuáles son las diferencias de la apertura a nuevas experiencias de los DIEP de san isidro y cercado de lima, 2019? ¿Cuáles son las diferencias de la conciencia de sí mismo de los DIEP de San isidro y Cercado de Lima, 2019? ¿Cuáles son las diferencias de la extraversión de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019? ¿Cuáles son las diferencias de la afabilidad (amabilidad) de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019? ¿Cuáles son las diferencias de la estabilidad emocional de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019?

En cuanto al objetivo general fue: Comparar las Habilidades Blandas de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019 y los objetivos específicos fueron: Comparar las

diferencias de la apertura a nuevas experiencias de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019. Comparar las diferencias de la conciencia de sí mismo de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019. Comparar las diferencias de la extraversión de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019. Comparar las diferencias de la afabilidad (amabilidad) de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019. Comparar las diferencias de la estabilidad emocional de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.

En cuanto a las hipótesis generales, existen diferencias significativas entre las habilidades blandas de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019, y las hipótesis específicas existen diferencias significativas entre la apertura a nuevas experiencias de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019. Existen diferencias significativas entre la conciencia de sí mismo de los DIEP de San isidro y Cercado de Lima, 2019. Existe diferencias significativas entre la extraversión de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019. Existe diferencias significativas entre la afabilidad (amabilidad) de los DIEP públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El enfoque fue cuantitativo y Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron como la recolección de datos con la posibilidad de probar las hipótesis mediante el análisis estadístico, de la variable habilidades blandas.

El método de investigación fue hipotético-deductivo y al respecto Sánchez y Reyes (2015) indicaron que presentan afirmaciones con definiciones de las variables, se plantean las hipótesis para proceder a contrastarlas y pueda obtenerse conclusiones.

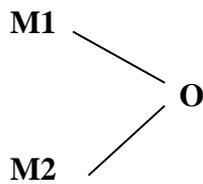
El tipo de investigación según su naturaleza fue de tipo sustantiva que consiste según Sánchez y Reyes (2015) en “responder a los problemas fundamentales o sustantivos, en tal sentido, está orientado a describir, explicar, percibir la realidad, con lo cual se orienta a ir a la búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar un cuerpo teórico científico” (p. 45).

Finalmente la investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es no experimental porque se:

Echan un vistazo a las situaciones que ya existen, que ya no se provocan deliberadamente dentro de la investigación a través de personas que la presentan. En estudios no experimentales, las variables imparciales no pueden ser manipuladas, no hay un manejo directo sobre estas variables, ni pueden ser alentadas, debido al hecho de que ya se han producido, así como sus consecuencias. (p. 151).

De corte transversal que según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 151) está referida a la aplicación de los dos instrumentos a la muestra de estudio al mismo tiempo.

Esquema:



Dónde:

M1: Muestra de la Institución educativa de San Isidro

M2: Muestra de la Institución educativa de Cercado de Lima

O: Observaciones a la muestra

2.2 Variables, operacionalización

Definición conceptual de la variable

Goleman (1999) quien estableció que las habilidades blandas son competencias emocionales que tienen relación con la inteligencia emocional de las personas, esta inteligencia emocional establece la capacidad potencial de que disponen para el aprendizaje de habilidades que son prácticas.

Definición operacional de la variable

Está comprendida como la descomposición de las variables en sus dimensiones, las dimensiones en indicadores y de estos se obtienen las preguntas cuyas valoraciones son en forma ordinal

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable habilidades blandas

Dimensión	Indicadores	Items	Escala	Niveles
Apertura a nuevas experiencias	Flexibilidad.	1,2	1: Nunca	Alto 22-28
	Curiosidad.	3-6	2: Casi nunca 3: A veces	Medio 15-21 Bajo 7-14
Conciencia de sí mismo	Perseverancia.	7-10	4: Casi siempre	Alto 27-34
	Esfuerzo por el rendimiento	11-14	5: Siempre	Medio 19-26 Bajo 11-18
Extraversión.	Sociable	15-16		Alto 22-27
	Liderazgo	17-20		Medio 15-21 Bajo 8-14
Afabilidad (amabilidad)	Tolerancia.	21-24		Alto 27-37
	Cordialidad.	25-28		Medio 16-26 Bajo 8-15
Estabilidad emocional	Stress	29-32		Alto 26-33
	Impulsividad	33-36		Medio 18-25 Bajo 9-17
	Total de variable	1-36		Alto 112-143 Medio 80-111 Bajo 48-79

2.3 Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 230 docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, y la muestra, fueron 35 docentes de la Institución educativa de San Isidro y 35 docentes de la Institución educativa de Cercado de Lima.

Tabla 2

Población del estudio

Instituciones educativas	Docentes
Institución educativa de San Isidro	35
Institución educativa de Cercado de Lima	35
Total	70

Muestreo

Para el presente estudio no se utilizó ninguna técnica de muestreo, debido a que se trabajó con toda la población de ambas instituciones educativas.

2.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta

Ficha técnica

Variable: Habilidades blandas

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Autor: Villanueva

Año: 2017

Forma de Administración: 20 minutos

Escala:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4. Casi siempre

5: Siempre

Tabla 3

Baremos de la variable habilidades blandas

General	Cuantitativo					Cualitativo
	D 1	D 2	D 3	D 4	D5	
112-143	22-28	27-34	22-27	27-37	26-33	Alto
80-111	15-21	19-26	15-21	16-26	18-25	Medio
48-79	7-14	11-18	8-14	8-15	9-17	Bajo

Validez

Validez de contenido está definida por Hernández, et al. (2014), o denominado *face validity*, indicando que es el grado en que el contenido está representado dentro del instrumento que mide a la variable.

Tabla 4

Validez de instrumento de habilidades blandas

Especialista	Validación
Mg. Jefferson Aliaga Tutulima	Aplicable
Mg. Nalda Pillco Chiclla	Aplicable
Mg.. Nathaly Canales Vargas	Aplicable

Confiabilidad de las variables

Según Hernández, et al., (2014), la confiabilidad se refiere a la cantidad de casos repetidos de medición de un instrumento siempre dará resultados similares para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto la cual es una cantidad de 30 docentes, para determinar si el instrumento era confiable.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable habilidades blandas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	36

Los resultados establecen que existe alta confiabilidad de la variable habilidades blandas, debido a 0.945 puntos de resultado.

2.5. Procedimientos para analizar datos

La investigación presenta un enfoque cuantitativo por lo que se debe recolectar los datos de la investigación, por lo que realizó análisis de datos descriptivos comparando las dos instituciones educativas mediante frecuencias y porcentajes para luego proceder con la prueba de hipótesis mediante la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney que se realiza cuando se comparan dos grupos diferentes.

2.6 Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos se toma en cuenta el uso de Apa sexta edición para considerar la redacción y el estilo formal. Por otro lado, se conservó los anonimatos de los encuestados para la conservación ética de los informantes.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Descripción de la variable Habilidades blandas

Tabla 6

Frecuencia de los niveles comparativos de la variable habilidades blandas

Habilidades blandas	I.E de San Isidro	%	I.E de Cercado de Lima	%
Bajo	1	2.9	12	34.3
Medio	10	28.6	18	51.4
Alto	24	68.6	5	14.3
Total	35	100.0	35	100.0

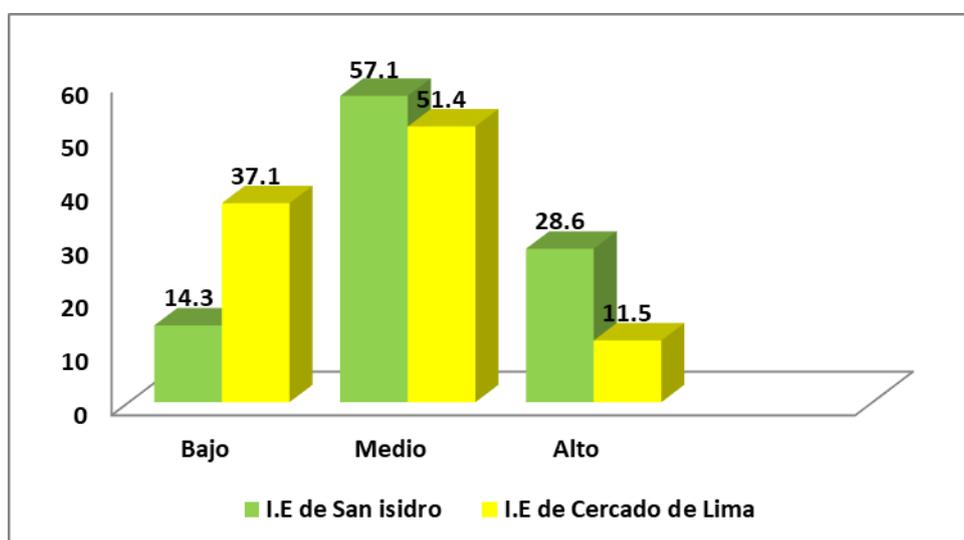


Figura 1. Frecuencia de los niveles comparativos de la variable habilidades blandas

En la tabla 6 y figura 1, se observa que en la Institución educativa de San Isidro el 14.3% presenta niveles bajos de habilidades blandas, el 57.1% presenta nivel medio y el 28.6% presenta niveles altos y en la Institución educativa de Cercado de Lima, el 37.1% presentan niveles bajos de habilidades blandas, el 51.4% presenta nivel medio y el 11.5% presenta nivel alto.

Tabla 7

Frecuencia de los niveles comparativos de las dimensiones de las habilidades blandas

Nivel	Apertura		Conciencia de sí mismo		Extraversión		Afabilidad		Estabilidad	
	I.E San Isidro	I.E Cercado de Lima	I.E San Isidro	I.E Cercado de Lima	I.E San Isidro	I.E Cercado de Lima	I.E San Isidro	I.E Cercado de Lima	I.E San Isidro	I.E Cercado de Lima
Bajo	8.6	65.7	8.6	40	11.4	48.6	2.9	17.1	25.7	34.3
Medio	62.9	28.6	34.3	48.6	40	37.1	37.1	65.7	25.7	45.7
Alto	28.6	5.7	57.1	11.4	48.6	14.3	60.0	17.1	48.6	20.0

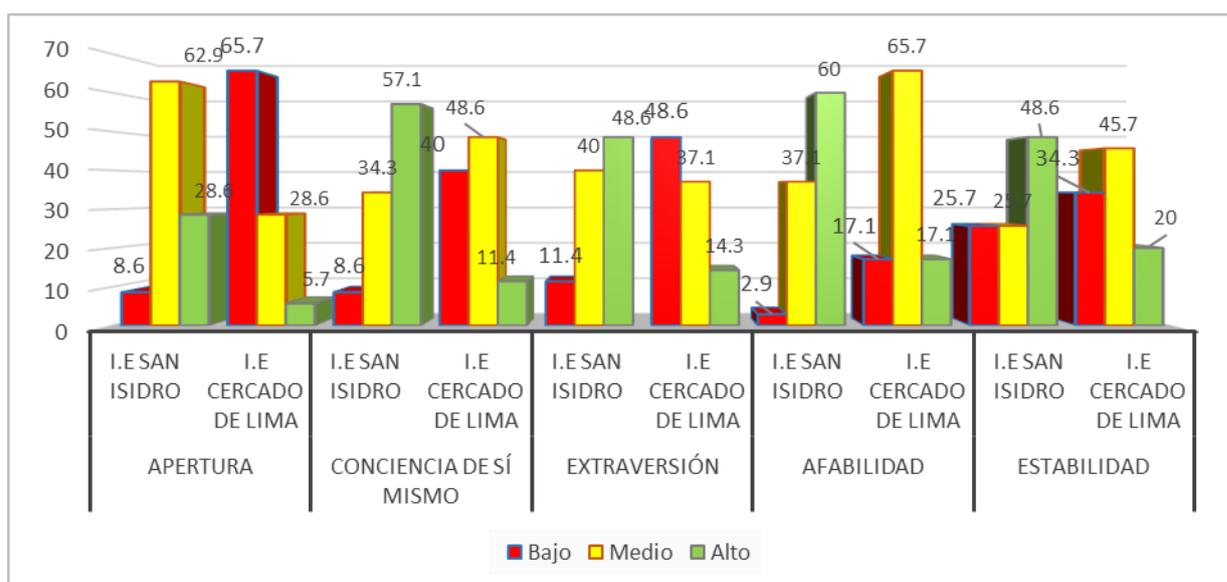


Figura 2. Frecuencia de los niveles comparativos de las dimensiones de habilidades blandas

En la tabla 7 y figura 1, se observa que en la Institución educativa de San Isidro el 8.6% presenta niveles bajos de apertura a nuevas experiencias, el 62.9% presenta escala media y el 28.6% presenta escalas altas y en la Institución educativa de Cercado de Lima, el 65.7% presentan niveles bajos de apertura a nuevas experiencias, el 28.6% presenta escala media y el 5.7% presenta escala alta. Así mismo, se observa que en la Institución educativa de San Isidro el 8.6% presenta niveles bajos de conciencia de sí mismo, el 34.3% presenta nivel medio y el 51.7% presenta niveles altos y en la Institución educativa de Cercado de Lima, el 40% presentan niveles bajos de conciencia de sí mismo, el 48.6% presenta nivel medio y el 11.4% presenta nivel alto. Además, se observa que en la Institución educativa de San Isidro el 11.4% presenta niveles bajos de extraversión, el 40% presenta nivel medio y el 48.6% presenta niveles altos y en la Institución educativa de Cercado de Lima, el 48.6% presentan niveles bajos de extraversión, el 37.1% presenta nivel medio y el 14.3% presenta

nivel alto. Por otro lado, se observa que en la Institución educativa de San Isidro el 2.9% presenta niveles bajos de afabilidad (amabilidad), el 37.1% presenta escala media y el 60% presenta escalas altas y en la Institución educativa de Cercado de Lima, el 17.1% presentan niveles bajos de afabilidad (amabilidad), el 65.7% presenta escala media y el 17.1% presenta nivel alto. Finalmente, se observa que en la Institución educativa de San Isidro el 25.7% presenta nivel bajo de estabilidad emocional, el 25.7% presenta escala media y el 48.6% presenta niveles altos y en la Institución educativa de Cercado de Lima, el 34.3% presentan niveles bajos de estabilidad emocional, el 45.7% presenta escala media y el 20% presenta escala alta.

3.2 Prueba de hipótesis

3.3 Contrastación de hipótesis

3.2.1 Hipótesis general

Ho: No hay diferencias significativas entre las Habilidades blandas de los maestros de las IEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Hi: Existe diferencias significativas entre las Habilidades blandas de los maestros de las IEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Tabla 8

Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de las Habilidades blandas de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Habilidades blandas de la I.E. San Isidro	I.E. San Isidro	35	45,71	1600,00
I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima	I.E. Cercado de Lima	35	25,29	885,00
	Total	70		

Estadísticos de prueba^a	
	Habilidades blandas de la I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima
U de Mann-Whitney	255,000
W de Wilcoxon	885,000
Z	-4,200
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En la tabla 8, se evidencia que existen diferencias significativas entre las habilidades blandas de la I.E de San Isidro y las habilidades blandas de la I.E de Cercado de Lima, el puntaje de $p=.000 < .05$ e indica diferencias significativas, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, las encuestas de la I.E. de San Isidro, obtuvieron puntuaciones de (Promedio =45.71) a diferencia de las encuestas de la I.E. de Cercado de Lima, lograron resultados en las puntuaciones de (Promedio =25.29). Por tanto, se afirma que hay diferencias significativas entre las Habilidades blandas de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis específica 1

Ho: No hay diferencias significativas entre la Apertura a nuevas experiencias de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Hi: Existe diferencias significativas entre la Apertura a nuevas experiencias de DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Tabla 9

Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de la Apertura a nuevas experiencias de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Apertura a nuevas experiencias de la I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima	I.E. San Isidro	35	48,50	1697,50
	I.E. Cercado de Lima	35	22,50	787,50
	Total	70		

Estadísticos de prueba^a	
	Apertura a nuevas experiencias de la I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima
U de Mann-Whitney	157,500
W de Wilcoxon	787,500
Z	-5,359
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En la tabla 9, Existen diferencias significativas entre la Apertura a nuevas experiencias de la I.E de San Isidro y la Apertura a nuevas experiencias de la I.E de Cercado de Lima, el puntaje de $p=.000 < .05$ e indica diferencias significativas, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, las encuestas de la I.E. de San Isidro, obtuvieron puntuaciones de (Promedio =48.50) a diferencia de las encuestas de la I.E. de Cercado de Lima, obtuvieron resultados en las puntuaciones de (Promedio =22.50). Por tanto, se afirma que hay diferencias significativas entre la Apertura a nuevas experiencias de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis específica 2

Ho: No hay diferencias significativas entre la Conciencia de sí mismo de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Hi: Existe diferencias significativas entre la Conciencia de sí mismo de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Tabla 10

Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de la Conciencia de sí mismo de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Conciencia de sí mismo de	I.E. San Isidro	35	47,91	1677,00
la I.E. San Isidro y la I.E.	I.E. Cercado de Lima	35	23,09	808,00
Cercado de Lima	Total	70		

Estadísticos de prueba^a	
	Conciencia de sí mismo de la I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima
U de Mann-Whitney	178,000
W de Wilcoxon	808,000
Z	-5,117
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En la tabla 10, Existen diferencias significativas entre Conciencia de sí mismo de la I.E de San Isidro y la Conciencia de sí mismo de la I.E de Cercado de Lima, el puntaje de $p=.000 < .05$ e indica diferencias significativas, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por

otro lado, las encuestas de la I.E. de San Isidro, obtuvieron puntuaciones de (Promedio =47.91) a diferencia de las encuestas de la I.E. de Cercado de Lima, obtuvieron resultados en las puntuaciones de (Promedio =23.09). Por tanto, se afirma que existen diferencias significativas entre la Conciencia de sí mismo de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis específica 3

Ho: No hay diferencias significativas entre la extraversión de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Hi: Existe diferencias significativas entre la extraversión de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Tabla 11

Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de la Extraversión de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Extraversión de la I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima	I.E. San Isidro	35	45,43	1590,00
	I.E. Cercado de Lima	35	25,57	895,00
	Total	70		

Estadísticos de prueba^a	
	Extraversión de la I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima
U de Mann-Whitney	265,000
W de Wilcoxon	895,000
Z	-4,094
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En la tabla 11, Existen diferencias significativas entre la extraversión de la I.E de San Isidro y la extraversión de la I.E de Cercado de Lima, el puntaje de $p=.000 < .05$ e indica diferencias significativas, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, las encuestas de la I.E. de San Isidro, obtuvieron puntuaciones de (Promedio =45.43) a diferencia de las

encuestas de la I.E. de Cercado de Lima, obtuvieron resultados en las puntuaciones de (Promedio =25.57). Por tanto, se afirma que existen diferencias significativas entre la extraversion de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe diferencias significativas entre la Afabilidad (amabilidad) de DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Hi: Existe diferencias significativas entre la Afabilidad (amabilidad) de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Tabla 12

Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de la Afabilidad (amabilidad) de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Afabilidad (amabilidad) de la I.E. San Isidro	I.E. San Isidro	35	43,47	1521,50
I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima	I.E. Cercado de Lima	35	27,53	963,50
	Total	70		

Estadísticos de prueba^a	
	Afabilidad (amabilidad) de la I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima
U de Mann-Whitney	333,500
W de Wilcoxon	963,500
Z	-3,286
Sig. asintótica (bilateral)	,001

a. Variable de agrupación: Grupo

En la tabla 12, Existen diferencias significativas entre Afabilidad (amabilidad) de la I.E de San Isidro y Afabilidad (amabilidad) de la I.E de Cercado de Lima, el puntaje de $p=.000 < .05$ e indica diferencias significativas, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, las encuestas de la I.E. de San Isidro, obtuvieron puntuaciones de (Promedio =43.47) a diferencia de las encuestas de la I.E. de Cercado de Lima, obtuvieron resultados en las puntuaciones de (Promedio =27.53). Por tanto, se afirma que existen diferencias significativas entre Afabilidad (amabilidad) de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe diferencias significativas entre la estabilidad emocional de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Hi: Existe diferencias significativas entre la estabilidad emocional de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

Tabla 13

Contrastación de hipótesis de comparación del nivel de la estabilidad emocional de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Estabilidad emocional de la I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima	I.E. San Isidro	35	41,26	1444,00
	I.E. Cercado de Lima	35	29,74	1041,00
	Total	70		

Estadísticos de prueba^a	
	Estabilidad emocional de la I.E. San Isidro y la I.E. Cercado de Lima
U de Mann-Whitney	411,000
W de Wilcoxon	1041,000
Z	-2,370
Sig. asintótica (bilateral)	,018

a. Variable de agrupación: Grupo

En la tabla 13, Existen diferencias significativas entre estabilidad emocional de la I.E de San Isidro y la estabilidad emocional de la I.E de Cercado de Lima, el puntaje de $p=.018 < .05$ e indica diferencias significativas, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, las encuestas de la I.E. de San Isidro, obtuvieron puntuaciones de (Promedio =41.26) a diferencia de las encuestas de la I.E. de Cercado de Lima, obtuvieron resultados en las puntuaciones de (Promedio =29.74). Por tanto, se afirma que existen diferencias significativas entre la estabilidad emocional de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.

IV. Discusión

Se realizó la investigación titulada Habilidades blandas de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima.

En cuanto a la hipótesis general los resultados de existen amplias variaciones entre los talentos suaves del IE de San Isidro y las suaves habilidades del IE de Cercado de Lima, el puntaje de $p = .000 < .05$ e indica diferencias masivas, por lo que se rechaza la H_0 . Por otro lado, las encuestas del I.E. De San Isidro, obtuvo puntajes de (Promedio = cuarenta y cinco.71) a diferencia de las encuestas del I.E. De Cercado de Lima, recibió consecuencias dentro de los puntajes de (Promedio =25.29). Coincidiendo con Ariratama, Sirisookslipay Tang (2015) concluyó que los niveles de habilidades blandas de liderazgo entre los docentes son moderados. Este hallazgo está respaldado por hallazgos cualitativos revelados que los administradores educativos tienen que mejorar sus habilidades de comunicación, utilizando tecnología para monitorear y evaluar las estrategias de enseñanza de los docentes, promover el trabajo en equipo espíritu y saludable relación interpersonal. En conclusión, las habilidades de liderazgo de los directivos deben ser altamente adaptados en su administración para asegurar el cambio positivo de las actitudes y comportamientos de los docentes.

En la misma línea de resultados, coincidió con Barrón (2018) Muestra que antes de desarrollar el programa, que consiste en el software de los talentos suaves, las escalas de interacción en la sala escolar de los académicos del control y la organización experimental no mostraron variaciones de atención, pero, después de que este sistema se hizo avanzado, los académicos mejoraron notablemente su etapa de interacción, más práctica dentro de la organización experimental. El final más importante de esta investigación es que las habilidades blandas tienen un impacto notable en el desarrollo de la interacción del entrenador dentro de la sala de conferencias de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017, de acuerdo al valor de p (sig. Asintótica bilateral) = 0,000 (< 0,05).

Es importante destacar las recomendaciones de Spirovska (2016) incluyó la necesidad de incluir habilidades blandas en los programas de estudios de y proporcionar argumentos a favor de la inclusión de habilidades blandas. También presentó las opiniones y percepciones de los participantes, recopiladas a través de una encuesta, sobre la importancia y la necesidad de habilidades blandas para sus futuras carreras y lugares de

trabajo. Además Barreto e Izquierdo (2017) concluyeron que hay evidencia suficiente para demostrar que si es importante el maestro en el crecimiento de talentos blandas del personal de la empresa en la ciudad de Trujillo.

En cuanto a la primera hipótesis específica se obtuvieron resultados de existen diferencias significativas entre la Apertura a nuevas experiencias de la I.E de San Isidro y la Apertura a nuevas experiencias de la I.E de Cercado de Lima, el puntaje de $p=.000 < .05$ se rechaza la H_0 . Por otro lado, las encuestas de la I.E. de San Isidro, obtuvieron puntuaciones de (Promedio =48.50) a diferencia de las encuestas de la I.E. de Cercado de Lima, obtuvieron resultados en las puntuaciones de (Promedio =22.50). Coincidiendo con la investigación de Ngang (2018) concluyó existen bajos niveles del trabajo en equipo y las habilidades de aprendizaje permanente fueron las habilidades blandas más significativas adquiridas por los profesores y los resultados revelaron calificaciones promedio de los niveles de habilidades blandas. Además coincide con Villanueva (2017) encontró el vínculo con la capacidad empresarial y el desarrollo de competencias de licitación en los docentes, este resultado sugiere que a mayor capacidad empresarial, mayor mejora de las habilidades sin problemas.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se han obtenido resultados. Existen grandes variaciones entre la autoconciencia de la IE de San Isidro y la autoconciencia de la IE de Cercado de Lima, el puntaje de $p = .000 < .05$ e sugiere grandes variaciones, Por otro lado, las encuestas del I.E. De San Isidro, recibió clasificaciones de (Promedio = 47.91) a diferencia de las encuestas del I.E. De Cercado de Lima, obtuvo efectos dentro del ranking de (Promedio = 23.09). Coincidiendo con Villanueva (2017) aproximadamente en la autoconciencia, la tendencia a ser organizados, responsables y trabajadores, los individuos conscientes son deliberados, orientados a objetivos, verdes, audaces y autodisciplinados. Tienen una ética de trabajo sólida, perseveran ante las limitaciones (fuerza de voluntad), pueden posponer la gratificación instantánea a favor de los deseos de períodos prolongados y no son impulsivos. Esta característica es la capacidad de licitación más fuertemente asociada con el logro en el estudio de las consecuencias, que incluye las calificaciones y el nivel de capacitación alcanzado.

Con respecto a la hipótesis específica de 1/3, se han adquirido consecuencias existen variaciones considerables entre la extraversión del IE de San Isidro y la extraversión del IE de Cercado de Lima, el puntaje de $p = .000 < .05$ y muestra grandes variaciones, a través de

lo cual se rechaza la H_0 . Por otro lado, las encuestas del I.E. De San Isidro, obtuvo puntajes de (Promedio = 45.43) a diferencia de las encuestas del I.E. De Cercado de Lima, adquirió consecuencias dentro de los puntajes de (Promedio = 25.57). Coincidiendo con Villanueva (2017) indicó que la extraversión está definida como Orientación de los intereses y energías de alguien hacia el exterior internacional de los seres humanos y asuntos más que el mundo interno de la experiencia subjetiva. Los extrovertidos son agradables, sociables, seguros de sí mismos, activos, aventureros y entusiastas.

Con respecto a la cuarta hipótesis particular, se han adquirido efectos de variaciones considerables entre la Afabilidad (amabilidad) del IE de San Isidro y la Afabilidad (amabilidad) del IE de Cercado de Lima, el puntaje de $p = .000 < .05$, I Por otro lado, las encuestas del I.E. De San Isidro, las calificaciones adquiridas de (Promedio = 43.47) no se parecen a las encuestas del I.E. De Cercado de Lima, recibió resultados dentro de las calificaciones de (Promedio = 27. Cincuenta y tres). Coincidiendo con Villanueva (2017), indicó que la afabilidad es la tendencia a comportarse de manera cooperativa y altruista”; Las personas afables se definen con frecuencia como indulgentes, empáticos / perceptivos, modestos, agradables, flexibles, socialmente sensibles y tolerantes.

En cuanto a la quinta especulación particular, se han recibido resultados. Existen grandes diferencias entre el equilibrio emocional del IE de San Isidro y la estabilidad emocional del IE de Cercado de Lima, la calificación de $p = .018 < .05$ y sugiere variaciones considerables, y se rechaza la H_0 . Por otro lado, las encuestas del I.E. De San Isidro, las calificaciones adquiridas de (Promedio = 41.26) a diferencia de las encuestas del I.E. De Cercado de Lima, recibió resultados dentro de las calificaciones de (Promedio = 29.74). Coincidiendo con Villanueva (2017), indicó que la estabilidad emocional indicaba que la previsibilidad y la consistencia de las reacciones emocionales, con la ausencia de cambios rápidos de humor "incluso cuando el neuroticismo se refiere a un nivel continuo de inestabilidad emocional y la propensión a las aflicciones mentales". Este componente incluye ansiedad y melancolía, hostilidad, impulsividad, autodisciplina y autoconfianza.

V. Conclusiones

Primera

Existe diferencias significativas entre las Habilidades blandas de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019; teniendo la significancia calculada de $p < .05$ y U de Mann Whitney es de 255,000.

Segunda

Existe diferencias importantes entre la Apertura a nuevas experiencias de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019; teniendo la significancia calculada de $p < .05$ y U de Mann Whitney es de 157,500.

Tercera

Existe diferencias importantes entre la Conciencia de sí mismo de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019; teniendo la significancia calculada de $p < .05$ y U de Mann Whitney es de 178,000.

Cuarta

Existe diferencias importantes entre la Extraversión de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019; teniendo la significancia calculada de $p < .05$ y U de Mann Whitney es de 265,000.

Quinta

Existe diferencias importantes entre la Afabilidad (amabilidad) de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019, teniendo la significancia calculada de $p < .05$ y U de Mann Whitney es de 333,500.

Sexta

Existe diferencias significativas entre la estabilidad emocional de los DIEP de San Isidro y Cercado de Lima, 2019; teniendo la significancia calculada de $p < .05$ y U de Mann Whitney es de 411,000

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda al Director de la Institución educativa de Cercado de Lima organizar la realización de coaching por varias sesiones para mejorar las habilidades blandas de los docentes de la Institución educativa, debido a los bajos niveles encontrados en la presente investigación. El Director de la Institución educativa de San Isidro se le recomienda también realizar al menos dos talleres de coaching para los docentes que todavía se mantienen en niveles bajos de habilidades blandas.

Segunda

Se recomienda al Director de la Institución educativa de Cercado de Lima organizar la realización de coaching por varias sesiones para mejorar los niveles de apertura a nuevas experiencias, desarrollando temas de flexibilidad a nuevas experiencias y la curiosidad vinculada a las habilidades blandas.

Tercera

Se recomienda al Director de la Institución educativa de Cercado de Lima organizar la realización de coaching por varias sesiones para mejorar los niveles de conciencia de sí mismo, desarrollando temas de perseverancia y esfuerzo por rendimiento.

Cuarta

Se recomienda al Director de la Institución educativa de Cercado de Lima organizar la realización de coaching por varias sesiones para mejorar los niveles de extraversión y desarrollen temas de liderazgo y habilidades sociales.

Quinta

Se recomienda al Director de la Institución educativa de Cercado de Lima organizar la realización de coaching por varias sesiones para mejorar los niveles de afabilidad o amabilidad y mejoren su tolerancia y cordialidad con los demás.

Sexta

Se recomienda al Director de la Institución educativa de Cercado de Lima organizar la realización de coaching por varias sesiones para mejorar los niveles de estabilidad emocional y desarrollar temas para superar el estrés y la impulsividad que perjudica su desempeño laboral y su calidad de vida.

Referencias

- Ariratama, W. Sirisookslipa, S., y Tang, K. (2015). Desarrollo de habilidades blandas en educación. *Procedía - Social and Behavioral Sciences* 186 (5); 331 – 336. Recuperado de
- Arroyo, R. (2017). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Recuperado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/04/Habilidades-gerenciales-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Barreto, J., e Izquierdo, E. (2017) *La importancia del coaching en el desarrollo de las habilidades blandas del personal de la empresa en la ciudad de Trujillo año 2016*
- 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 de Maestría). Universidad César Vallejo Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barr%C3%B3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chamorro-Premuzic, T., Arteche, A., Bremner, A. J., Greven, C., &Furnham, A. (2010). Soft skills in higher education: importance and improvement ratings as a function of individual differences and academic performance. *Educational Psychology*, 30(2), 221-241.
- Coyle, D. (2013). *El pequeño libro del talento: 52 propuestas para mejorar tus habilidades*. España
- Farrington, C., Roderick, M., Allensworth, E., Nagaoka, J., Seneca Keyes, T., Johnson, D., and Beechum, N. (2012). *Teaching adolescents to become learners: the role of noncognitive factors in shaping school performance*. Chicago, IL: University of Chicago, U Chicago Consortium on School Research
- Gabriel-Petit, P. (2014). *13 human qualities you must have to succeed in work and life*. Recuperado de <https://www.uxmatters.com/mt/archives/2014/09/13-human-qualities-you-must-have-to-succeed-in-work-and-life.php>
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Recuperado de http://webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/evangelina_garcia/practica_i

- Goleman, D. (2009). *Working with emotional intelligence*. London, England: Bloomsbury.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244018811404#>
- Guillin, L. (2015). *10 Soft Skills You Need: In The Workplace*. Global Workplace Skills Library.
- Heckman, J. y Kautz, T. (2012). *Hard evidence on soft skills*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, NBER Working
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- IDC. (2014). *Skills in demand: uncovering the common skills for high paying high growth jobs of the near future. PowerPoint presentation for Education Week Webinar “Skills in Demand: Preparing students for the High Growth Jobs of the Future*.
- Johnson, D., y Johnson, R. (1997). *Joining together : Group theory and group skills* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon
- Lim, K., Tang, K. y Tan, S. (2013) Building rapport with pupils to enhance teaching: Implications from observing three primary excellent teachers. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 21 (3) (2013); 1009-1022. Recuperado de <http://www.pertanika.upm.edu.my>
- Ngang, K. (2018). *The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions*. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.01.002>
- Pachauri, D. y Yadav, A. (2014) Importance of soft skills in teacher education program International. *Journal of Educational Research and Technology*, 5 (2014), 22-25. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/4037/6804264e82f22887d3f31f036a0319aaa7d1.pdf>
- Prasertcharoensuk, K. y Tang, K. (2016). The effect of transformational leadership and teachers' teaching behavior on teaching efficiency. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, Elsevier, 1(16), pp. 826-833. Recuperado de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85006988760&origin=inward&txGid=a56f351983c076e1186cae1998951704#>

- Santos, D. y Primi, R. (2014). *Social and emotional development and school learning: a measurement proposal in support of public policy. Preliminary results of the Social and Emotional Skills Measurement Project in Rio de Janeiro*. Sao Paulo: OECD/ Ayrton Senna Institute/ Secretaria de Educação Rio de Janeiro.
- Silva (2016). *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales en Arequipa*. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/hand>
- Singer, M., Guzmán, R. y Donoso, P. (2009). *Entrenando competencias blandas en jóvenes, Escuela de administración*. Recuperado de http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando_Competencias_Blandas_en_Jovenes.pdf
- Spirovska, E. (2016). Integrating soft skills in higher education and the EFL classroom: Knowledge beyond language learning, *Sciendo 11*(2); 95-106. Recuperado de <https://doi.org/10.1515/seeur-2015-0031>
- Subramaniam, I. (2013). Teachers perception on their readiness in integrating soft skills in the teaching and learning. *Journal of Research & Method in Education*, 2 (5) (2013), 19-29. Recuperado de <http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-2%20Issue-5/D0251929.pdf?id=4045>
- Tang, K., Ching, S. y MohdShahid, S. (2015). Quality teaching: Relationship to soft skills acquisition. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191 (5), 1934-1937. Recuperado de doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.649
- Tang, K. y Tan, C. (2015). The importance of ethics, moral and professional skills of novice teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205(5), 8-12. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.004>
- Villanueva, G. (2017). *Capacidad emprendedora y desarrollo de habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa "Amanda Miasta Gutiérrez" de San Jacinto, 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú
- Wats, M. y Kumar, R. (2009). *Developing Soft Skills in Students*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/290728890_Developing_Soft_Skills_in_Students/citation/download

Wheeler, R. (2016). *Soft skills-the importance of cultivating emotional intelligence*
(AALL Spectrum). Boston, MA: Boston University School of Law.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Habilidades blandas de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	Hipótesis	Elementos de investigación			
<p>General ¿Cuáles son las diferencias de las Habilidades blandas de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019?</p> <p>Específicos ¿Cuáles son las diferencias de la apertura a nuevas experiencias de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019? ¿Cuáles son las diferencias de la Conciencia de sí mismo de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019? ¿Cuáles son las diferencias de la Extraversión de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019? ¿Cuáles son las diferencias de la Afabilidad (amabilidad) de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019? ¿Cuáles son las diferencias de la Estabilidad emocional de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Comparar las Habilidades blandas de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos: Comparar las diferencias de la apertura a nuevas experiencias de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019 Comparar las diferencias de la Conciencia de sí mismo de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019 Compararlas diferencias de la Extraversión de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019 Comparar las diferencias de la Afabilidad (amabilidad) de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019 Comparar las diferencias de la Estabilidad emocional de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019</p>	<p>Hipótesis general Existe diferencias significativas entre las Habilidades blandas de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Existe diferencias significativas entre diferencias de la apertura a nuevas experiencias de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019 Existe diferencias significativas entre la Conciencia de sí mismo de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019. Existe diferencias significativas entre la Extraversión de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019. Existe diferencias significativas entre diferencias de la Afabilidad (amabilidad) de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019 Existe diferencias significativas entre la Estabilidad emocional de los docentes de las instituciones educativas públicas de San Isidro y Cercado de Lima, 2019</p>	Variable : Habilidades blandas			
			Dimensión	Indicadores	Items	Niveles
			Apertura a nuevas experiencias	Flexibilidad. Curiosidad.	1,2 3-6	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
			Conciencia de sí mismo	Perseverancia. Esfuerzo por el rendimiento	7-10 11-14	
			Extraversión.	Sociable Liderazgo	15-16 17-20	
			Afabilidad (amabilidad)	Tolerancia. Cordialidad.	21-24 25-28	
			Estabilidad emocional	Stress Impulsividad	29-32 33-36	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: sustantiva</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Descriptivo comparativo y Transversal</p>	<p>Población: 100 docentes</p>	<p>Variable: habilidades blandas</p> <p>Técnicas: Cuestionario</p> <p>Instrumentos: Lista de cotejo</p> <p>Autor: Villanueva</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Directa</p> <p>Forma de Administración: 20 minutos</p>	<p>DESCRIPTIVA: Frecuencia y porcentaje</p> <p>Tablas de contingencia</p> <p>Inferencial:</p> <p>Prueba no paramétrica U de Mann Whitney</p>

Anexo 2: Instrumento

Instrumento de la variable habilidades blandas

Estimado(a) estudiante, la presente lista de cotejo tiene la finalidad de recoger información sobre habilidades blandas.

Escala valorativa

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4. Casi siempre 5: Siempre

Ítems		1	2	3	4	5
Apertura a nuevas experiencias						
Flexibilidad.						
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.					
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.					
Curiosidad.						
3	Profundizo en determinados temas hasta saciar mis límites.					
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.					
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.					
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.					
Conciencia de sí mismo						
Perseverancia.						
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.					
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.					
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.					
	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.					
Esfuerzo por el rendimiento.						
11	A veces tengo problemas por ser desordenado.					
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.					
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.					
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.					
Extraversión						
	Sociable.					

15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco.					
16	Estoy dispuesto actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.					
	Liderazgo.					
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.					
18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.					
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.					
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.					
Afabilidad (amabilidad).						
	Tolerancia.					
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.					
22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.					
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.					
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención					
	Cordialidad.					
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.					
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.					
27	Percibo sin dificultad los estados de ánimo de otros.					
28	Disfruto motivando a los que me rodean y transmitiéndoles mis ganas de hacer.					
Estabilidad emocional (Neuroticismo).						
	Stress					
29	Reacciono positivamente ante una situación amenazante.					
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.					
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo					
32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.					
	Impulsividad					
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.					
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.					
35	Percibo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.					
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.					

Muchas gracias.

Anexo 3 validez de instrumento
CERTIFICADO DE validez DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a1		Relevanci a2		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Apertura a nuevas experiencias								
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.							
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.							
3	Profundizo en determinados temas hasta saciar mis límites.							
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.							
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.							
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.							
DIMENSIÓN 2:Conciencia de sí mismo								
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.							
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.							
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.							
10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.							

11	A veces tengo problemas por ser desordenado.							
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.							
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.							
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.							
	DIMENSIÓN 3.Extraversión.							
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco							
16	Estoy dispuesto actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.							
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.							
18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.							
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.							
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.							
	DIMENSIÓN 4.Afabilidad (amabilidad).							
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.							

22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.							
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.							
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención							
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.							
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.							
27	Percibo sin dificultad los estados de ánimo de otros.							
28	Disfruto motivando a los que me rodean transmitiéndoles mis ganas de hacer.							
	DIMENSIÓN 5.Estabilidad emocional (Neuroticismo).							
29	Reacciono positivamente ante una situación amenazante.							
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.							
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo							
32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.							
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.							
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.							

35	Percibo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.							
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

DNI:

Especialidad del validador:

..... de del 20.....

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Apertura a nuevas experiencias								
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	✓		✓		✓		
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Profundizo en determinados temas hasta saciar mis límites.	✓		✓		✓		
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.	✓		✓		✓		
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.	✓		✓		✓		
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Conciencia de sí mismo								
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.	✓		✓		✓		
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.	✓		✓		✓		
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.	✓		✓		✓		
10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.	✓		✓		✓		

11	A veces tengo problemas por ser desordenado.	✓		✓		✓	
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓	
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.	✓		✓		✓	
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3.Extraversión.						
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco	✓		✓		✓	
16	Estoy dispuesto actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.	✓		✓		✓	
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.	✓		✓		✓	
18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.	✓		✓		✓	
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.	✓		✓		✓	
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4.Afabilidad (amabilidad).						
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.	✓		✓		✓	

22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.	✓		✓		✓	
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.	✓		✓		✓	
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención	✓		✓		✓	
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.	✓		✓		✓	
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.	✓		✓		✓	
27	Percibo sin dificultad los estados de ánimo de otros.	✓		✓		✓	
28	Disfruto motivando a los que me rodean transmitiéndoles mis ganas de hacer.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5.Estabilidad emocional (Neuroticismo).						
29	Reacciono positivamente ante una situación amenazante.	✓		✓		✓	
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.	✓		✓		✓	
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo	✓		✓		✓	
32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.	✓		✓		✓	
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	✓		✓		✓	
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓	

35	Percibo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.	✓		✓		✓	
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Lupe Delia Ortiz Caccire.

DNI: 09736096

Especialidad del validador: Educación - Especialidad Matemática Física

..16... de ...Octubre... del 20.....

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

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



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Apertura a nuevas experiencias								
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	X		X		X		
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
3	Profundizo en determinados temas hasta saciar mis límites.	X		X		X		
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.	X		X		X		
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.	X		X		X		
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Conciencia de sí mismo								
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.	X		X		X		
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.	X		X		X		
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.	X		X		X		
10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.	X		X		X		

11	A veces tengo problemas por ser desordenado.	x		x		x	
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.	x		x		x	
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.	x		x		x	
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3.Extraversión.							
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco	x		x		x	
16	Estoy dispuesto actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.	x		x		x	
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.	x		x		x	
18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.	x		x		x	
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.	x		x		x	
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.	x		x		x	
DIMENSIÓN 4.Afabilidad (amabilidad).							
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.	x		x		x	

22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.	x		x		x	
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.	x		x		x	
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención	x		x		x	
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.	x		x		x	
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.	x		x		x	
27	Percibo sin dificultad los estados de ánimo de otros.	x		x		x	
28	Disfruto motivando a los que me rodean transmitiéndoles mis ganas de hacer.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5.Estabilidad emocional (Neuroticismo).						
29	Reacciono positivamente ante una situación amenazante.	x		x		x	
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.	x		x		x	
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo	x		x		x	
32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.	x		x		x	
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	x		x		x	
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	x		x		x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

35	Percibo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.	x		y		z	
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.	x		y		z	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Piñero O'Helle Waldemar Jesús

DNI: 08875632

Especialidad del validador: Educación especialidad Ciencias y Tecnologías

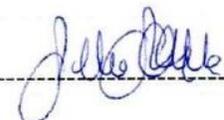
14 de Octubre del 2019

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Apertura a nuevas experiencias								
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	X		X		X		
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
3	Profundizo en determinados temas hasta saciar mis límites.	X		X		X		
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.	X		X		X		
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.	X		X		X		
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Conciencia de sí mismo								
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.	X		X		X		
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.	X		X		X		
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.	X		X		X		
10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.	X		X		X		

11	A veces tengo problemas por ser desordenado.	X		X		X	
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.	X		X		X	
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.	X		X		X	
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3. Extraversión.							
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco	X		X		X	
16	Estoy dispuesto actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.	X		X		X	
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.	X		X		X	
18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.	X		X		X	
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.	X		X		X	
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4. Afabilidad (amabilidad).							
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.	X		X		X	

22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.	X		X		X	
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.	X		X		X	
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención	X		X		X	
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.	X		X		X	
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.	X		X		X	
27	Percibo sin dificultad los estados de ánimo de otros.	X		X		X	
28	Disfruto motivando a los que me rodean transmitiéndoles mis ganas de hacer.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5.Estabilidad emocional (Neuroticismo).						
29	Reacciono positivamente ante una situación amenazante.	X		X		X	
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.	X		X		X	
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo	X		X		X	
32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.	X		X		X	
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	X		X		X	
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	X		X		X	

35	Percibo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.	X		X		X	
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mirtha Karina Arana Carhuacota

DNI: 09616898

Especialidad del validador: Educación especialidad Matemática y Física

11 de octubre del 2019

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Base de datos de confiabilidad

N°	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	
2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	
4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	5	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	
6	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	
13	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3		
19	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	
20	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	
21	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	
22	5	5	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	5	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	
23	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	
24	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	
25	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	
26	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	
27	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
28	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	
30	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	36

Anexo 5: Base de datos

I.E de San Isidro

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D2	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D3	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	D4	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	D5	Suma	
1	3	3	2	2	3	4	17	1	4	2	4	3	1	2	1	18	1	3	3	2	2	2	18	1	3	2	4	2	5	1	2	20	2	2	1	2	1	2	1	2	13	86	
2	4	2	4	2	4	5	21	4	4	4	4	4	5	4	4	33	2	5	4	4	2	4	21	4	4	4	2	4	5	2	4	29	2	4	4	4	5	4	4	4	31	135	
3	5	5	4	4	5	4	27	2	5	2	5	2	5	4	2	27	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	2	4	2	4	3	25	3	4	2	3	5	4	2	4	27	130	
4	3	3	4	3	2	3	18	4	4	5	3	4	5	3	5	33	5	4	4	3	3	3	22	4	2	3	5	5	4	4	5	32	5	4	4	2	3	5	4	5	32	137	
5	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	3	3	2	4	21	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	4	2	3	2	2	19	3	2	1	1	2	1	1	1	12	81	
6	3	4	2	4	4	4	21	2	4	4	2	5	5	4	3	29	3	4	2	4	4	4	21	3	4	4	2	3	4	4	4	28	4	2	2	2	1	2	2	2	17	116	
7	3	3	4	4	4	2	20	4	3	3	4	4	3	5	4	30	4	5	1	3	4	4	21	4	3	5	4	4	5	1	3	29	4	4	4	4	2	5	4	4	31	131	
8	3	3	3	4	4	4	21	2	4	3	2	4	3	5	2	25	2	4	3	3	2	4	18	3	4	2	5	2	2	5	4	27	4	1	2	3	5	2	2	2	21	112	
9	5	5	4	4	5	5	28	5	5	2	5	5	3	5	4	34	4	3	4	5	4	3	23	4	2	5	4	4	2	4	5	30	4	4	4	3	3	2	4	4	28	143	
10	5	3	3	4	2	4	21	4	5	4	4	4	4	3	4	32	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	2	2	4	2	4	2	4	24	131	
11	5	5	3	4	2	3	24	4	4	3	4	4	4	3	5	3	32	3	2	5	3	3	4	20	3	3	5	3	3	4	5	3	29	3	4	3	4	5	5	3	3	30	133
12	3	3	3	4	4	3	20	3	3	4	2	4	5	1	1	23	3	1	5	2	2	2	15	2	4	4	2	3	3	4	4	26	4	3	4	4	5	1	4	1	26	110	
13	5	4	3	3	5	4	24	3	5	3	3	3	4	5	4	30	2	4	3	4	3	4	20	3	5	5	4	3	3	5	4	32	3	3	4	3	4	3	4	4	28	134	
14	3	3	2	2	3	4	17	1	4	4	4	3	1	2	4	23	1	3	3	2	5	3	17	1	3	2	1	4	5	1	2	19	1	4	3	3	1	2	3	4	21	97	
15	2	5	4	3	2	5	21	2	2	4	5	5	2	4	29	4	5	5	4	4	2	24	4	4	5	4	4	2	5	4	32	4	5	4	3	2	5	4	4	31	137		
16	3	3	2	2	3	2	15	1	4	4	4	3	1	2	4	23	1	3	3	2	5	3	17	1	3	2	1	4	5	1	2	19	1	4	3	3	1	2	3	4	21	95	
17	5	5	4	5	3	5	27	1	2	2	5	3	5	1	3	22	5	3	1	5	2	5	21	5	2	3	5	1	5	5	3	29	2	2	2	3	2	2	2	1	16	115	
18	5	2	2	4	4	2	19	2	4	4	4	2	2	2	4	24	4	2	4	3	2	4	19	4	2	5	2	4	2	4	2	25	5	3	3	2	2	3	3	2	23	110	
19	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	5	3	2	3	5	26	4	3	3	5	3	2	20	5	5	2	5	4	5	5	5	36	5	5	2	3	2	5	2	5	29	127	
20	4	5	4	4	4	2	23	5	3	5	2	3	5	4	2	29	4	5	2	5	2	2	20	1	5	4	2	4	5	5	5	31	5	2	2	2	2	4	2	2	21	124	
21	1	2	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	70	
22	3	3	2	2	3	4	17	1	3	4	4	3	1	2	2	20	1	3	3	2	2	3	14	1	3	2	1	2	3	1	2	15	1	2	2	2	1	3	2	2	15	81	
23	4	5	5	5	5	3	27	5	5	5	4	4	5	1	5	34	4	5	2	2	5	2	20	4	4	2	2	4	5	2	5	28	5	3	3	4	3	3	3	2	26	135	
24	4	4	4	5	4	4	25	2	4	4	2	4	5	5	4	30	4	4	5	5	2	4	24	4	4	5	2	4	4	2	2	27	5	4	2	4	2	2	2	4	25	131	
25	3	3	2	2	3	4	17	1	4	4	4	2	1	2	2	20	1	3	2	2	2	3	13	1	3	2	1	4	2	1	2	16	1	2	3	3	1	2	3	2	17	83	
26	3	5	2	4	3	2	19	2	3	4	2	4	5	4	5	29	4	3	4	2	4	4	21	4	2	4	2	4	5	4	4	29	2	4	4	2	5	2	4	3	26	124	
27	5	1	3	4	4	3	20	3	4	3	4	4	1	5	2	26	5	5	4	4	4	2	24	2	2	5	5	5	4	4	32	4	2	3	4	5	5	3	5	31	133		
28	3	1	1	4	4	5	18	4	1	4	5	4	5	5	5	33	4	1	3	4	4	4	20	4	4	5	5	1	5	5	4	33	4	1	2	2	4	3	2	5	23	127	
29	3	3	2	2	3	4	17	1	2	2	2	3	3	2	2	17	1	3	3	2	2	3	14	1	3	2	1	4	3	1	2	17	1	2	3	3	1	2	3	2	17	82	
30	2	3	3	4	4	5	21	4	4	3	4	4	5	4	3	31	5	5	5	4	4	4	27	4	3	4	3	5	5	5	4	33	4	4	4	4	2	4	4	3	29	141	
31	2	2	2	4	2	2	14	4	3	3	3	3	4	5	2	27	4	2	5	3	4	4	22	2	3	2	4	4	2	2	3	22	4	4	4	3	4	5	4	4	32	117	
32	5	3	3	5	5	2	23	5	4	3	5	1	3	3	4	28	5	5	2	5	4	4	25	4	4	5	4	5	3	2	5	32	4	2	2	2	2	1	2	1	16	124	
33	3	3	3	2	5	3	19	3	4	3	2	4	5	5	2	28	5	5	5	2	5	5	27	4	2	5	2	3	3	2	5	26	3	2	2	4	2	3	2	2	20	120	
34	4	4	4	4	5	4	25	3	4	4	3	4	5	4	3	30	4	4	5	3	4	4	24	3	4	2	5	3	2	5	3	27	4	4	3	4	5	4	3	5	32	138	
35	2	3	4	4	3	2	18	3	4	3	2	2	2	3	2	21	4	3	2	2	4	2	17	3	2	1	2	4	2	2	5	21	2	4	3	4	5	5	3	5	31	108	

I.E de Cercado de Lima

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D2	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D3	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	D4	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	D5	Suma	
1	3	4	4	3	1	1	16	2	4	2	2	4	1	4	3	22	1	1	4	3	1	3	13	4	4	1	3	4	2	1	2	21	1	2	3	4	3	4	3	3	23	95	
2	4	2	3	2	3	3	17	3	3	2	3	1	3	2	3	20	3	3	2	5	3	4	20	2	3	2	3	3	3	2	21	3	2	4	3	2	3	4	3	24	102		
3	5	2	1	2	3	3	16	1	3	2	3	1	3	2	3	18	2	3	2	5	4	5	21	2	1	2	3	3	1	3	2	17	3	2	5	3	2	3	5	3	26	98	
4	4	2	1	2	3	3	15	3	3	2	3	1	3	2	3	20	3	3	2	4	4	4	20	2	1	2	3	3	3	2	19	3	5	4	3	4	3	4	3	29	103		
5	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	3	4	2	2	2	19	1	2	2	2	1	2	10	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	1	15	74		
6	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	3	1	3	2	20	1	1	3	2	3	2	12	2	2	3	2	3	3	3	3	21	3	3	2	1	3	2	2	3	19	86	
7	1	1	1	2	1	2	8	1	2	2	4	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	4	3	1	2	2	21	2	2	3	2	2	2	3	3	19	79	
8	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	3	1	3	2	20	3	3	3	2	3	2	16	2	2	3	2	3	3	3	21	3	3	2	1	3	2	2	3	19	90		
9	1	3	3	3	2	3	15	4	2	2	4	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	1	11	3	3	3	4	3	4	2	2	24	2	2	1	2	2	2	1	2	14	84	
10	2	2	2	1	2	2	11	2	5	1	1	2	3	3	3	20	3	3	2	2	3	2	15	2	2	1	2	2	2	5	1	17	5	1	2	3	3	3	2	3	22	85	
11	1	3	3	2	1	2	12	1	3	4	2	4	1	2	1	18	3	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	2	1	1	2	11	2	1	1	1	2	1	1	3	12	61	
12	3	1	3	2	2	2	13	3	3	3	1	2	1	2	1	16	2	1	2	1	2	1	9	1	3	2	1	3	1	1	3	15	2	3	1	1	2	1	1	2	13	66	
13	2	2	1	1	1	1	8	2	1	2	2	3	3	3	3	19	2	2	3	1	1	2	11	2	1	5	2	2	2	3	2	19	3	2	2	3	3	3	3	2	2	20	77
14	1	1	1	1	1	2	7	2	2	1	2	1	1	1	1	11	1	2	2	2	2	1	10	1	1	1	1	2	2	1	11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	9	48	
15	5	2	5	2	3	4	21	5	3	2	2	4	5	4	2	27	4	2	4	5	5	5	25	2	5	3	5	2	5	5	3	30	4	4	5	3	4	2	5	4	31	134	
16	3	2	2	3	2	2	14	3	3	3	1	3	3	3	1	20	3	4	1	2	4	4	18	2	2	1	2	2	2	3	3	17	3	3	3	3	3	1	3	3	22	91	
17	3	3	3	5	5	3	22	4	3	3	2	5	5	3	2	27	5	2	2	3	3	3	18	5	5	4	5	5	3	5	4	36	4	4	3	3	3	5	3	5	30	133	
18	2	3	2	3	1	1	12	1	2	1	2	2	4	5	2	19	2	3	4	2	5	2	18	2	3	4	4	2	1	3	1	20	1	1	2	4	5	2	2	2	19	88	
19	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	3	3	2	21	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	3	2	21	3	3	2	3	3	2	2	2	20	94	
20	2	3	3	3	1	1	13	1	2	1	2	4	4	2	2	18	2	4	2	3	4	2	17	3	3	3	3	3	2	2	20	2	1	2	4	2	2	2	2	2	17	85	
21	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	1	2	14	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	1	15	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	13	64
22	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	3	15	1	3	1	2	3	1	11	1	2	1	3	1	3	4	3	18	3	1	1	1	4	1	1	1	13	68	
23	3	3	2	2	2	2	14	3	4	3	3	3	2	2	2	22	2	3	3	4	4	2	18	2	3	3	2	2	2	2	18	4	2	2	2	2	2	2	2	2	18	90	
24	3	4	2	2	3	3	17	2	2	2	2	4	4	2	2	20	5	4	2	2	3	2	18	2	2	4	2	2	3	2	19	3	4	3	4	2	2	3	5	26	100		
25	1	1	3	3	3	1	12	1	3	1	1	3	1	1	1	12	5	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	3	1	1	12	54	
26	4	5	3	4	3	5	24	5	4	3	5	3	5	3	3	31	4	3	3	5	5	4	24	5	4	4	5	5	4	5	3	35	5	3	2	4	2	5	2	2	25	139	
27	2	2	1	1	1	2	9	2	2	1	2	3	2	2	3	17	2	5	3	3	3	2	18	2	2	3	3	2	2	2	3	19	3	2	1	2	2	3	1	2	16	79	
28	2	2	2	2	2	1	11	1	1	1	4	5	1	4	2	19	4	1	1	4	1	1	12	2	3	3	3	2	3	2	3	21	2	3	3	1	4	2	3	2	20	83	
29	3	1	3	1	1	3	12	1	3	3	1	1	2	1	3	15	3	1	1	1	2	1	9	3	1	3	1	3	3	1	1	16	3	2	1	2	1	3	1	3	16	68	
30	3	4	3	3	3	2	18	2	2	2	3	3	5	5	5	27	4	3	5	4	3	4	23	5	5	5	4	3	5	5	5	37	3	5	3	5	5	5	3	4	33	138	
31	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	1	2	1	15	2	2	1	3	2	4	14	4	5	3	4	4	4	3	4	31	3	4	3	3	1	2	3	2	21	89	
32	3	4	3	3	3	2	18	2	2	2	3	5	5	3	25	4	3	3	3	2	2	17	2	2	1	2	1	3	3	1	15	1	1	2	5	5	3	2	4	23	98		
33	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	2	2	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	5	2	2	2	1	3	1	19	1	1	1	2	2	3	1	3	14	75	
34	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	3	4	4	22	4	3	3	4	2	5	21	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4	4	5	3	4	4	5	4	33	124	
35	1	2	1	3	3	1	11	1	1	2	2	2	4	2	4	18	2	2	3	3	2	14	2	2	4	5	2	2	2	2	21	5	2	2	4	2	4	2	2	23	87		