



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estudio descriptivo comparativo acerca de las habilidades blandas en los
profesionales de tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de
Ate, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Herrera Pecart, Leny Antonieta (ORCID: 0000-0001-5748-2088)

ASESOR:

Dr: Alarcón Díaz, Mitchell Alberto (ORCID: 0000-0003-0027-5701)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio.

Lima – Perú

2020

Dedicatoria
A las personas que fueron, son y serán
parte de mi vida de alguna manera.

Agradecimiento

A mi familia, por su amor y paciencia, a la Universidad Cesar Vallejo en la escuela de post grado por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente y lograr mis proyectos.

A mi asesor Dr. Mitchell Alarcón Díaz, por su admirable vocación como docente, que ha permitido la conclusión exitosa de este trabajo investigativo

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Herrera Pecart Leny Antonieta, estudiante de la Escuela de Posgrado del programa Maestría en Administración de la Educación de la universidad Cesar Vallejo, Sede Ate; presento mi trabajo académico titulado: “Estudio descriptivo comparativo acerca de las habilidades blandas en los profesionales de tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate, 2019”; en **75** folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, el cual es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 09 de enero de 2020



La autora

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Originalidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	12
II. Método	23
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	23
2.2 Operacionalización de variables.....	24
2.3 Población.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5 Procedimientos	26
2.6 Métodos de análisis de datos	26
2.7 Aspectos éticos.....	27
III. Resultados	28
3.1 Resultados descriptivos de la investigación	28
IV. Discusión	32
V. Conclusiones	34
VI. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	43

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Validación de juicio de expertos</i>	25
Tabla 2. <i>Niveles de confiabilidad</i>	25
Tabla 3. <i>Estadística de fiabilidad de habilidades blandas</i>	26
Tabla 4. <i>Contrastación de la hipótesis general para la variable habilidades blandas</i>	29
Tabla 5. <i>Contrastación de la hipótesis específica de la dimensión competencia metodológica o saber hacer</i>	30
Tabla 6. <i>Contrastación de la hipótesis específica de la dimensión competencia participativa o saber estar</i>	30
Tabla 7. <i>Contrastación de la hipótesis específica de la dimensión competencia personal o saber ser</i>	31

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Diseño de investigación	23
<i>Figura 2.</i> Resultados de la variable habilidades blandas.	28

Resumen

Habilidades blandas son actitudes personales y disposiciones para enfrentar retos, tolerar el fracaso, buscar soluciones, superar el miedo a equivocarse y mantenerse emocionalmente saludable, estas, han sido denominadas de diversas formas por varios autores, tales como Goleman (1999), que las llama Inteligencia emocional; Gardner (1997) como Inteligencias intrapersonales e interpersonales; para Tobón (2018), son competencias personales.

Ahora, es bien cierto que las habilidades cognitivas no son suficientes para hacer de alguien una persona exitosa y se hace evidente que debe contar con habilidades blandas que, en interacción con habilidades cognitivas, le ayuden a lograr un alto nivel competitivo; en el caso de los docentes, no hablamos sólo de ventajas competitivas; dado que estos, forman personas, las habilidades con que cuente, redundarán en la calidad de personas que está formando y aún en sus familias. Por ello es de inmensa importancia que cuente con habilidades blandas. En el caso de profesionales de EBE, las habilidades blandas les permitirán adicionalmente, controlar su entorno, de por sí altamente demandante desde el punto de vista profesional y emocional, teniendo en cuenta el tipo de labor y características de la población atendida; además el crecimiento del profesional desde todo aspecto es otro de los beneficios de poseer habilidades blandas.

El objetivo de la presente investigación, era realizar un diagnóstico comparativo entre la incidencia de habilidades blandas de profesionales que trabajan en tres instituciones educativas de educación básica especial, pertenecientes a la UGEL 06 de Ate, sin considerar otras variables; dado que es una investigación básica, no experimental, con una población de 86 profesionales de tres CEBEs.

Para el estudio se elaboró el instrumento de recolección de datos cuestionario, conformado de 34 preguntas, en tres dimensiones de la variable habilidades blandas (metodológica, participativa, personal), y sus 21 indicadores; en cuanto a los resultados, se determinó que

existían diferencias entre habilidades blandas de profesionales de tres instituciones educativas, en forma global, además de existir diferencias en las habilidades blandas metodológicas de profesionales de los tres CEBEs.

Palabras claves: Habilidades blandas, Inteligencia emocional, Inteligencia interpersonal, Inteligencia intrapersonal, educación especial.

Abstract

Soft skills, which are personal attitudes and dispositions to face challenges, tolerate failure, find solutions, overcome the fear of making mistakes and stay emotionally healthy, have been named in various ways by various authors, such as Goleman, (2009), which calls them emotional intelligence; Gardner, (1997), as intrapersonal and interpersonal intelligences; for Tobón, (2018), they are personal skills.

Now, it is quite true that cognitive skills are not enough to make someone a successful person and it becomes clear that they must have soft skills that, in interaction with cognitive skills, help them achieve a high competitive level; in the case of teachers, we don't talk only about competitive advantages; since this way people, the skills you have, will result in the quality of people you are training and even in their families. It is therefore of immense importance that you have soft skills. In the case of EBE professionals, soft skills will additionally allow you to control your environment, which is in itself highly demanding from a professional and emotional point of view, taking into account the type of work and the characteristics of the population served; In addition, the professional's growth from every aspect is another benefit of having soft skills.

The objective of this research is to make a comparative diagnosis between the incidence of soft skills of professionals working in three educational institutions of special basic education, belonging to UGEL 06 of Ate, without considering other variables; since it is a basic research, not experimental, with a population of 86 professionals of the three CEBEs.

For the study, the questionnaire data collection instrument was prepared, consisting of 34 questions, taking into account three dimensions of the soft skills variable (methodological, participatory, personal), and the 21 indicators; Regarding the results, it was determined that there were differences between the soft skills of the professionals of the three educational institutions, globally, in addition to differences in the soft methodological skills of the professionals of the three CEBEs.

Keywords: soft skills, emotional intelligence, interpersonal intelligence, intrapersonal intelligence, special education.

I. Introducción

Nuestra investigación se ocupa de analizar percepciones personales referidas a habilidades blandas de profesionales de tres instituciones educativas de la UGEL 06, Ate; por tanto, y para entender nuestra realidad problemática, primero debemos comprender que estas habilidades blandas, desde el campo profesional docente y su práctica laboral, permiten a los docentes interactuar y transferir eficientemente conocimientos a sus estudiantes. Además, contribuyen a lograr la colaboración y trabajo en equipo y, de acuerdo con algunos autores, estas habilidades se pueden aprender hasta cierto punto (Gibert, Tozer, Westoby, 2017), entendiendo que ese punto está delimitado por características y particularidades propias de las personas.

Ahora bien, las organizaciones, cualquiera sea su naturaleza están conformadas por personas con capacidades y formas propias bajo las que desarrollan el trabajo colaborativo y determinan el logro de objetivos empresariales; en consecuencia, los trabajadores con mayores habilidades socioemocionales, tienen mejores oportunidades de empleabilidad (García, 2018).

Cada año aumenta la valía que se otorga a las habilidades blandas para el crecimiento profesional en el entorno laboral de empresarial, lo que observan no solo investigadores, sino también, líderes empresariales. La importancia que se dé a su formación contribuirá en la calidad de profesional que vamos a tener (Ibrahim, Boerhannoeddin, & Kazeem, 2017) y esto es muy importante, dado que hoy, existe un ambiente de preocupación sobre el desempeño del personal dedicado a profesiones de servicio, como docencia, medicina, etcétera.

El síndrome de Burnout; que se entiende como “estar quemado”, que Herbert Freudenberger describe en 1974, como un grupo de síntomas psíquicos y también físicos muy notorios que reflejan un estado de desgaste, que lleva al sujeto a descuidar necesidades personales, en relación con el trabajo intenso y extenuante. Se manifiesta como respuesta a la

inadecuada interacción entre profesionales demasiado dedicados y cargados con las exigencias del público que atienden (como se citó en Arís, 2017). Es en este punto que podemos recordar que, para prevenir el estado descrito, resulta de gran importancia una adecuada inteligencia emocional, siendo que el término se refiere a la habilidad de identificar sentimientos propios y de otros, así como a saber regular nuestras emociones y nuestras respuestas emocionales al contexto (Shapiro, 1997).

Los docentes, responsables de enseñar conocimientos técnicos, también transmiten emociones, sentimientos y establecen patrones afectivos en sus estudiantes, permitiendo la construcción del aprendizaje de habilidades emocionales en ellos, lo que posteriormente influirá en la motivación, en el adecuado desarrollo emocional y adecuado clima para el aprendizaje dentro del aula (Cejudo, López-Delgado, Rubio, & Latorre, 2015); por tanto, resulta de gran importancia que el docente cuente con una adecuada inteligencia emocional que le permita manejar de forma saludable sus emociones y, a su vez, contribuya al aprendizaje de habilidades blandas de sus estudiantes, junto con el logro de los aprendizajes académicos; a este respecto, el Informe Delors (1996), recalca la importancia que tiene la educación de habilidades emocionales a la par del conocimiento en la persona, a partir de cuatro pilares básicos: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos. Los dos primeros se relacionan con competencias técnicas y los dos últimos con inteligencia emocional (López-Bernard, 2015 citado por Sastre, 2017).

Acercándonos al territorio hispanoamericano, vemos que el problema de las habilidades blandas parte de estudios en ámbitos, educativo, laboral y profesional, tal es así, que, de acuerdo con lo que manifiestan Guerra-Báez (2019), las llamadas habilidades blandas o también llamadas competencias por Martínez, González y Rebollo (2019), marcan la diferencia entre profesionales y su éxito en la empresa, Vallejo (2019) dado, que son aquellas habilidades sociales que facilitan la interacción humana efectiva en todo ámbito de acción y

definitivamente tienen relación con la inteligencia emocional, por lo que también pueden ser consideradas como competencias interpersonales, las cuales influyen en la labor y éxito organizacional, pues esta depende mucho de la competitividad en habilidades blandas de los profesionales Vallejo (2019). Ahora bien, algunos autores manifiestan que habilidades blandas son esas competencias con las que una persona nace y que se desarrollan por sí solas, sin ningún previo estudio o esfuerzo, dando a entender que serían innatas, Cruzado (2019) y Bottcher (2016) citado por Ortega, Estrada y Febles (2015). Pero en opinión de Torres (2018), todos tenemos la capacidad de desarrollarlas y, en otro espacio, agrega que tomaron mayor preponderancia debido a la creciente tendencia empresarial por el trabajo interdisciplinario y sinérgico entre áreas.

Volviendo al ámbito educativo, existen evidencias sobre la educabilidad de las competencias emocionales o habilidades blandas, como las que expone el trabajo de Gallardo (2018), que mediante un programa de educación emocional demuestra este aspecto. Lizola-Romero, Bedolla-García, Conde-Escudero, Gaxiola-Loc, & Sánchez-Vázquez (2018), plantean un modelo de negocio para el desarrollo de habilidades suaves, que propone precisamente, que los colaboradores puedan ser capacitados y entrenados en habilidades blandas para que sean más competitivos en el mercado laboral y profesional.

De acuerdo con Martínez et al. (2018) y Jaramillo, Pinzón y Riveros (2019), las habilidades blandas deberían ser consideradas dentro del currículo universitario para la formación de futuros profesores y con esta acción se podría garantizar su adecuada inserción laboral y mejora de la calidad institucional. El maestro contribuye con el desarrollo de habilidades blandas en sus estudiantes, siempre y cuando cuente con una adecuada inteligencia emocional, para luego consolidar este aprendizaje en la interacción con la familia y la comunidad (González-Fernández, Zabalza-Cerdeiriña y Medina-Domínguez, Medina-Rivilla (2019). Consideramos también, lo expresado por Hernández (2017), que opina que

son muy importantes las competencias emocionales de docentes, las que deben fortalecerse a la par y tan igual que su profesionalidad, dado que su labor influye mucho en la calidad del aprendizaje de estudiantes.

Las políticas que prioriza el ente rector en educación del Perú, son tres: 1) aprendizajes de calidad y cierre de brechas, 2) desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia y 3) modernización y descentralización de la gestión educativa. De estas es la segunda que nos interesa, en el entendido que para implementarla se requiere, necesariamente, de la apropiación por parte del docente de habilidades blandas que permitan el mejor desempeño en su labor y por consiguiente a través de una comunicación activa con sus estudiantes conlleve a la primera; tal es así, que en esta misma línea se consolida la propuesta del Marco del buen desempeño docente, Minedu (2016), que establece pautas para determinar el buen desempeño docente en función a lo propuesto por el informe Delors (1996) y recomendaciones del Banco Mundial para mejorar la calidad en educación para el 2021 apoyado en cuatro pilares educativos mencionados por el Ministerio de Educación del Perú (2018); entonces, vemos que para desarrollar la inteligencia emocional se consideran tres elementos de la labor educativa: SABER (plano cognitivo), HACER (campo psicomotor) y SER (ámbito actitudinal), pues estos aportan a la autoestima, empatía y expresión de la emotividad. De Moya, Hernández, Hernández, Cachinero y Bravo, (2010).

El presente trabajo, referido a habilidades blandas, será desarrollado en un contexto un tanto diferente, pues se enfoca en el estudio de la realidad de los Centros Educativos de Educación Básica Especial (CEBE). Así, y de acuerdo con los datos censales de 2016, la población de estudiantes atendidas en los CEBE excedía los 19,500, que eran atendidos por poco más de 3,880 docentes para 500 centros. A la fecha se ha incrementado la población demandante de forma exponencial, ya que alcanza a más de 65,000 estudiantes, cifra que no se ve compensada en la cantidad de profesionales que brindan el servicio, que en proporción

estaría entre 3,780 docentes para 487 centros (Escale, 2016); sin embargo, el trabajo docente debe responder a los cambios y buscar estrategias para manejar la sobrecargada labor de gestión pedagógica, que también está condicionada al tipo de liderazgo imperante en la institución Solórzano, el trabajo del docente de EBE, se enfoca en adaptar la labor según las necesidades y características de cada estudiante Cueto, Rojas, Dammert y Felipe (2017), dado que se trata de estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidades.

Hemos seleccionado para nuestra investigación a tres centros de educación básica especial o CEBE los cuales pertenecen a la UGEL N° 06 del distrito de Ate: CEBE N° 13 “Jesús Amigo”, ubicado en Ate; CEBE N° 14 “Rotary Club de La Molina”, ubicado en la Molina y CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta”, ubicado en Huaycán, que atienden a la población de estudiantes con diversas discapacidades del distrito. La educación de personas con discapacidad es un asunto de gran relevancia dentro del ámbito país, pero también internacionalmente, tal es así que la normativa contempla esta realidad y promueve el enfoque inclusivo a nivel social y educativo Cueto et al. (2018). La labor docente dentro de los CEBE exige de los profesionales un esfuerzo emocional y físico adicional, que repercute bajo la forma de sobrecarga emocional para estos; es por ello, que este estudio presenta un interesante diagnóstico de la situación emocional y de habilidades blandas de profesionales docentes y no docentes en estos tres CEBE pertenecientes a la UGEL 06.

Actualmente, existen estudios que analizan la importancia de las habilidades blandas en los diferentes campos del desempeño profesional, laboral y formativo, por ejemplo, para Amashta (2018), dentro de su estudio en una institución educativa de Cartagena-Colombia, para mejorar la propuesta del plan de estudios se debe trabajar con base en fundamentos teóricos y el desarrollo de habilidades blandas y buscando que los contenidos tengan relación con proyectos de aula, para concluir con el cambio en el plan de estudios institucional y en el mismo campo. Chicoma (2018) concluye que la relación entre las variables habilidades

blandas y clima organizacional es altamente significativa, Sastre (2017) llega más allá, y nos ofrece un estudio sobre el síndrome de Burnout y la inteligencia emocional entre los profesores de España.

En el ámbito nacional, Carrasco, Benítez y Huayna (2018) proponen la implementación de un centro de educación técnico-productiva para formar personal en carreras de mando medio para un mercado de venta directa y atención al público, orientado al desarrollo de competencias laborales y con un enfoque hacia habilidades blandas. Bolívar (2019) relaciona la inteligencia emocional con la productividad laboral del personal de un centro de salud en el Callao, y concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la productividad laboral y la habilidad intrapersonal, y entre la habilidad interpersonal y la adaptabilidad. Dentro del contexto educativo tenemos a Caballero, Delfino y Teixeira (2019), que presentan una propuesta investigativa sobre el análisis de algunas habilidades blandas entre estudiantes de un instituto de Lima, financiados por Beca 18 y su relación con el logro de aprendizajes del taller, concluyendo que un mejor desarrollo de habilidades blandas contribuye al logro deseado de los aprendizajes.

También podemos mencionar a Acevedo (2017), que desarrolló un estudio sobre competencias técnicas en un instituto tecnológico de Lima, para buscar la correlación entre las habilidades sociales del docente y las competencias técnicas del discente, concluyendo que existe dicha correlación y es de tipo probabilístico. Dentro del mismo nivel técnico, citamos a Pumacayo (2018), que piensa que es necesario trabajar en el clima organizacional y lograr que los docentes se sientan valorados, necesarios y parte de la organización, además que se involucren en lograr objetivos conjuntos, trabajar en equipo y desarrollen destrezas adecuadas para la interrelación en la comunidad educativa. Finalmente, Barrón (2019) nos dice que la interacción en el aula es una preocupación en el campo educacional, específicamente en el desarrollo personal y profesional del docente, ya que implica que

despliegue habilidades de trabajo en equipo, resolución de conflictos y planteamiento de soluciones.

En el marco teórico revisado se ha utilizado la propuesta de Guerra-Báez (2019) y de Marrero (2018), que manifiestan que la definición de habilidades blandas se equipara con la de las habilidades para la vida, pero también recalcan que las habilidades sociales son parte de las habilidades para la vida. Las habilidades blandas están relacionadas con la inteligencia emocional o capacidad de conocer y manejar emociones propias y de los demás, de tal modo, que contribuyan con la buena convivencia dentro de un grupo de personas de forma asertiva y con respeto por las diferencias para lograr objetivos comunes. (Marrero, Mohamed, & Xifra, 2018). Para Goleman (1998), las habilidades blandas, también llamadas carácter, personalidad, son conocidas ahora como inteligencia emocional. este autor también las menciona como las habilidades que pueden lograr lo que no puede hacer el C.I., es decir, permitir a una persona ser exitosa y están relacionadas con la inteligencia emocional. Además, a decir de Vallejo (2019), son características personales que permiten una interacción efectiva y regulada con el fin de lograr el adecuado desarrollo personal y social; sobre esto, Bandura (1990) nos habla del condicionamiento de conductas socialmente aprendidas a través de modelos adultos durante la infancia y que se extienden a la vida adulta; sin embargo, más adelante Gardner (1997), expresa su opinión sobre la posibilidad de mejorar la inteligencia emocional a través de un entrenamiento dirigido.

En cuanto a las dimensiones de la variable habilidades blandas, consideramos, con base en la propuesta teórica de la autora Guerra-Báez (2019), que propone el saber (competencia técnica), que se apoya en el saber hacer (competencia metodológica), Miyamoto (2015), citado por Ortega (2016), el saber estar (competencia participativa) y saber ser (competencia personal), De Moya et al. (2010) y Sastre (2017), relacionan el uso de la inteligencia emocional con competencias del saber, el ser y el estar. El tipo de habilidades que medirán al

buen docente, dependen de intereses particulares provenientes del contexto, institución y políticas en el tema (Flores, 2019).

De acuerdo con Marrero et al. (2018), el docente necesita tener mayor dominio de habilidades blandas para detectar y brindar atención a necesidades de estudiantes y, a su vez, poder contribuir con el desarrollo de estas entre ellos, de tal modo que para que un docente sea considerado competente a nivel emocional y social, deberá contar con habilidades necesarias, como son: una alta conciencia de sí mismo, reconocer sus emociones y saber utilizarlas, y lograr con ello, la motivación para el aprendizaje propio y el de sus tutelados. Además, debe ser consciente de sus capacidades, fortalezas y habilidades emocionales, es decir, tener una adecuada conciencia social, entender cómo sus emociones pueden afectar a los demás, estar atento y solícito ante manifestaciones emocionales de otros. Debe relacionarse y apoyar a los demás mediante la cooperación y comprensión mutua, ser hábil para negociar efectivamente durante un conflicto, demostrar sensibilidad cultural, valorar y respetar las opiniones de sus estudiantes, colegas y demás adultos, asumir sus responsabilidades y respetar a las personas de su entorno. Así va a lograr el control de sus emociones a pesar de estar afectado por situaciones críticas presentes, de tal modo que estas no comprometan su labor dentro del trabajo y mucho menos su salud, Hernández (2017). El entrenamiento en estas habilidades debería ser parte del currículo formativo del futuro docente, principalmente en aspectos como la capacidad de innovar y repotenciamiento de habilidades interpersonales, para vincularlas a su formación académica y con miras a su futuro laboral. Por tanto, también sería necesario replantear la misión de la universidad dentro de nuestra sociedad (Martínez et al., 2019).

Para Aristulle y Paoloni-Stente (2019), se debe tener en cuenta la necesidad de una escuela enfocada en el proceso educativo del estudiante y pensada en apoyar al crecimiento personal y profesional del docente, ya que actualmente se privilegia al discente y sus aprendizajes,

pero no se les vincula con los elementos que guían este proceso y es en este sentido, el presente trabajo nos permite introducirnos en la realidad institucional de estos tres centros educativos para niños y jóvenes con discapacidades e investigar sobre las habilidades blandas de los integrantes de un equipo multidisciplinario, que se sustenta en la Ley N° 29973 o Ley general de la persona con discapacidad, artículo 2°, que especifica a quienes se les considera como personas con discapacidad, y en el artículo 37 de la misma ley, referido a la calidad del servicio, a los beneficios que recibe la familia de parte del Estado, además de dar sustento para la creación de los CEBE dentro de la educación básica, los cuales se diferencian de la educación inicial y primaria de educación básica regular (EBR). Al respecto, la DIGEBE en el módulo Educación básica especial y educación inclusiva - balance y perspectivas, menciona que los profesionales docentes y no docentes con calificación y experiencia que tienen a su cargo a estudiantes con discapacidad o superdotación y sus familias, integran el Órgano de Gestión Psicopedagógico o el SAANEE de los CEBE, los cuales, deben lograr el máximo desarrollo de capacidades para mejorar la calidad de vida de la población a su cargo a través de procesos pedagógicos.

El docente de educación especial, a diferencia del docente de educación básica regular, centra su accionar en desarrollar, incrementar y fortalecer en el estudiante, habilidades para que sea autónomo e independiente en su autovalimiento, y dado que la población atendida está compuesta principalmente por estudiantes de 3 hasta 20 años, que presentan discapacidad severa y multid discapacidades, la atención que se les brinda se caracteriza por ser de tipo individualizada, de acuerdo con sus características y necesidades particulares; para tal fin, se determina que puedan contar con el apoyo y materiales específicos requeridos (Minedu, 2019).

Partiendo de este contexto y sobre nuestro problema general, cabe preguntarse si ¿Existen diferencias respecto a las habilidades blandas con que cuentan los profesionales en las tres

instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate? y como consecuencia, se desprende para los problemas específicos, si ¿Existen diferencias respecto a las dimensiones de las habilidades blandas, competencia metodológica, competencia participativa y la competencia personal con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate?

De igual modo, el objetivo principal que conducirá nuestra tesis será diagnosticar si existen diferencias respecto a las habilidades blandas con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate y nuestros objetivos específicos, nos permitirán diagnosticar, si existen diferencias entre las dimensiones de las habilidades blandas, competencia metodológica, competencia participativa y la competencia personal con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate.

Esto nos lleva a plantear como hipótesis principal que: existen diferencias respecto a las habilidades blandas con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate y las hipótesis específicas proponen la existencia de diferencias entre las dimensiones de las habilidades blandas, competencia metodológica, competencia participativa y la competencia personal, con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate.

Desde la perspectiva de la justificación teórica, para los profesionales de la educación especial resulta de mucha importancia el que desarrollen habilidades blandas, ya que estas son trascendentes dentro del ámbito laboral, solo así podrán ser efectivos y eficaces en el desempeño profesional por competencias, que hacen parte de la política educativa del país. Además, estas habilidades se relacionan con las emociones y su gestión inteligente para una mejor interacción social, si conocemos nuestras emociones comprendemos las de los demás. Bajo este contexto, esta investigación requiere del sustento adecuado de teorías clásicas y

modernas para graficar la necesidad de su desarrollo. Ahora bien, sobre la justificación práctica, nos permitirá comprobar la importancia que tiene para los profesionales docentes, el contar con el apoyo y el entrenamiento necesario que les permita el desarrollo de habilidades blandas. Este entrenamiento mejorará su salud física y emocional, así como el clima institucional y su práctica pedagógica y más, si se tiene en cuenta que el tipo de labor con un grupo vulnerable de estudiantes con necesidades especiales exige que el profesional soporte una intensa carga emocional. Por tanto, antes de tomar acciones se requiere tener conocimiento del nivel de inteligencia emocional y habilidades blandas del profesional para así mejorar o fortalecer las que lo requieran. Por otro lado, la justificación metodológica de este trabajo constituye una investigación básica de enfoque cuantitativo que permitirá crear un diagnóstico de las habilidades blandas dentro de estas tres instituciones de educación básica especial, ya que valora las experiencias del profesional, recogidas a través de un cuestionario que inquiría sobre la empatía, resiliencia, liderazgo, habilidades cooperativas, interés por el aprendizaje, entre otros datos importantes. Esta recolección de datos tiene validez y confiabilidad y podrá ser usada en las instituciones educativas que se interesen por el análisis de cuán preparados emocionalmente están los docentes para afrontar el reto de enseñar a estudiantes, sean estos con habilidades especiales o no.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, pues nos va a permitir aportar un nuevo conocimiento Arias (2012), para las teorías sobre la inteligencia emocional Gardner (1997), o inteligencias personales Goleman (1999); el diseño, que son las estrategias utilizadas para responder al problema, es no experimental, pues no se manipularon las variables, dado que estas ya ocurrieron naturalmente Hernández, Fernández y Baptista (2014), y es de tipo transeccional, dado que los instrumentos de medición son aplicados a todo el grupo poblacional o a subgrupos, pero por una única vez, de acuerdo con Liu (2008) y Tucker (2004) citados por Hernández et al. (2014); por tanto, nuestro diseño de tres grupos y tres observaciones en un momento sobre una variable única, se presenta de esta manera:

Gráfica del diseño

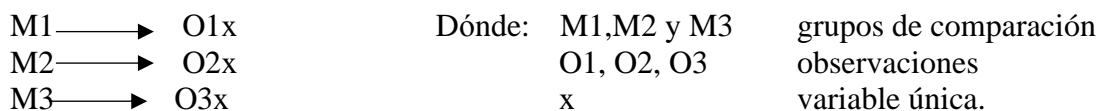


Figura 1. Diseño de investigación

Fuente: (Arias, 2012)

El método es el hipotético deductivo, pues se inicia al plantear la hipótesis y, a partir de esta, pasar a las conclusiones de la investigación (Bernal, 2010). De igual modo, nuestro enfoque fue cuantitativo, ya que la investigación se apoya en valores numéricos asignados para llegar a una medición de los resultados (Hernández et al., 2014). De igual forma, según Valderrama (2015) el nivel de la investigación, (dadas las características de nuestra investigación) corresponde al diseño descriptivo, cuyo objetivo es averiguar la incidencia o nivel de una o varias variables dentro de la población y luego describir los resultados

Hernández et al. (2014); siendo que los diseños descriptivos permiten reunir datos sobre el tema de investigación sin preocuparse de establecer relaciones de causalidad entre estos; al mismo tiempo es comparativo, dado que se realizará la comparación entre los tres grupos en función a la única variable, Echevarría (2016), esto teniendo en cuenta que los tipos de investigación no son excluyentes, un estudio puede ubicarse en más de uno. Por otro lado, los resultados de esta investigación son de nivel promedio en cuanto a los conocimientos aportados Echevarría (2016).

2.2 Operacionalización de variables

a. Definición conceptual

Las habilidades blandas están relacionadas con la inteligencia emocional o capacidad de conocer y manejar emociones propias y de los demás, de tal modo, que contribuyan con la buena convivencia dentro de un grupo de personas de forma asertiva y con respeto por las diferencias para lograr objetivos comunes. Guerra-Báez (2019), Marrero et al. (2018). Para Goleman (1998), las habilidades blandas, también llamadas carácter, personalidad, son conocidas ahora como inteligencia emocional. Guerra-Báez (2019), que propone el saber (competencia técnica), que se apoya en el saber hacer (competencia metodológica), el saber estar (competencia participativa) y saber ser (competencia personal) Marrero et al. (2018).

b. Definición operacional

La variable habilidades blandas se midió en tres dimensiones: personal, metodológica, participativa. Se utilizaron 34 indicadores determinados en 34 preguntas del cuestionario-encuesta.

2.3 Población

Para Arias (2012) si la población objetivo es accesible en su totalidad por el número de individuos, entonces no es necesario seleccionar una muestra; por tanto, para nuestra

investigación, dado que la población de los CEBE: N° 13 “Jesús Amigo” con 36 profesionales, N° 14 “Rotary club de la Molina” con 27 profesionales y N° 15 “Madre Teresa de Calcuta” con 23 profesionales, seleccionados de la UGEL 06, hace un total de 86 profesionales, entre docentes, tecnólogos médicos, psicólogos, personal auxiliar de apoyo y directivos.

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

Se utilizan para reunir insumos para el desarrollo de una investigación, que puede ser indirecta (escala, cuestionario, entrevista, test) o directa (entrevista, observación). Cuestionario: técnica indirecta para recolectar datos en forma de preguntas para obtener información sobre nuestras variables, que puede aplicarse en forma presencial o virtual usando cualquier recurso, dispositivo o formato (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). De acuerdo con Arias (2012), el cuestionario es auto administrado con un formato de respuestas cerradas de tres opciones o de selección simple, entre las que puede responder el encuestado solo una (Arias, 2012)

Tabla 1. *Validación de juicio de expertos*

Expertos	Calificación
Alcohoser Zamora, Raquel	Aplicable
Herrera Tagle, María Antuanet	Aplicable
Duran Peña, Beren Elizabeth	Aplicable

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. *Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: elaboración propia

Escala de valores que determinan la confiabilidad. Hogan, (2014).

La confiabilidad del instrumento se realizó a través de la prueba de consistencia interna con la prueba de Alfa de Cronbach. Y, de acuerdo con la opinión de Domínguez (2016), la confiabilidad se refiere a la falta de distorsión de un instrumento de medición. Por tanto, podemos entender que la confiabilidad es el nivel del instrumento de ser repetible o replicable.

Tabla 3. *Estadística de fiabilidad de habilidades blandas*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.849	34

Por tanto, el nivel de confiabilidad es fuerte.

2.5 Procedimientos

Primero se diseñó la matriz de consistencia, para continuar con la operacionalización de la variable y consiguiente elaboración del instrumento, acto seguido se procedió a dar validación y confiabilidad a los contenidos, los cuales pudieron ser aplicados mediante el instrumento cuestionario a nuestra población. De este proceso se pudo obtener los resultados para ser descritos e inferenciados.

2.6 Métodos de análisis de datos

Permitió recolectar la información para realizar nuestra estadística. Nuestra hipótesis se demostró a través de la medición de los rangos de los grupos de sujetos utilizando el método Kruskal – Wallis (Siegel & Castellan, 1988).

2.7 Aspectos éticos

Nuestros instrumentos elaborados se aplicaron en las instituciones educativas previa solicitud a la autoridad competente para que autorice el desarrollo del cuestionario referido a las habilidades blandas.

Se aplicó el instrumento en tres CEBE, en el primero, sobre 23 profesionales; en el segundo, sobre 36; y, en el tercero a 27, todos durante el período de octubre a diciembre.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la investigación

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades blandas

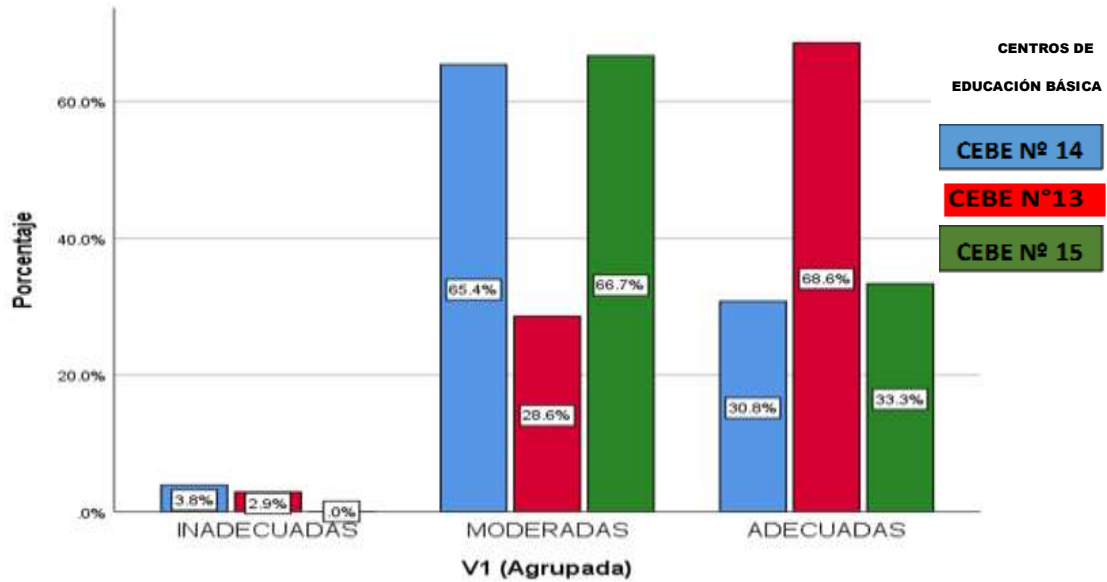


Figura 2. Resultados de la variable habilidades blandas.

En la figura 2 se puede apreciar que los resultados de la investigación nos permitieron llegar a determinar los niveles de respuestas inadecuadas, moderadas y adecuadas en cuanto a las habilidades blandas de los profesionales de los tres CEBEs, desde un punto comparativo. Es así que, para el nivel de inadecuado, el CEBE N° 14 “Rotary Club La Molina” refleja un 3.8%; el CEBE N° 13 “Jesús Amigo”, refleja un 2.9%; y, el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta”, refleja un 0%. Para el nivel de moderado, se observa que el CEBE N° 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 65.4%; el CEBE N° 13 “Jesús Amigo”, un 28.6%; y, el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta”, refleja un 66.7%. Para el nivel de adecuadas, el CEBE N° 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 30.8%; el CEBE N° 13 “Jesús Amigo”, un 68.6%; y, el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta”, un 33.3%.

Resultados inferenciales de la investigación

Contrastación de hipótesis general.

H0: No existen diferencias significativas con respecto a las habilidades blandas de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Ha: Si existen diferencias significativas con respecto a las habilidades blandas de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Regla de decisión:

P valor \geq ,050: la H0 se acepta

P valor \leq ,050: la H0 se rechaza

Tabla 4. *Contrastación de la hipótesis general para la variable habilidades blandas*

Estadísticos de prueba^{a,b}	
	V1
H de Kruskal-Wallis	8.114
gl	2
Sig. asintótica	.017

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: COLEGIO

Los resultados muestran un valor de P de 0.017, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.017); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en cuanto a las habilidades blandas de los profesionales de las tres instituciones educativas.

Contrastación de hipótesis específica de la dimensión competencia metodológica o saber hacer

H0: No existen diferencias significativas con respecto a la dimensión metodológica o saber hacer de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Ha: Si existen diferencias significativas con respecto a la dimensión metodológica o saber hacer de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Tabla 5. *Contrastación de la hipótesis específica de la dimensión competencia metodológica o saber hacer*

Estadísticos de prueba^{a,b}	
	D1
H de Kruskal-Wallis	13.396
gl	2
Sig. asintótica	.001

- a. Prueba de Kruskal Wallis
 b. Variable de agrupación: COLEGIO

Los resultados muestran un valor de P de 0,001, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.001); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en cuanto a la dimensión competencia metodológica o saber hacer de los profesionales de las tres instituciones educativas.

Contrastación de hipótesis específica de la dimensión participativa o saber estar

H0: No existen diferencias significativas con respecto a la dimensión participativa o saber estar de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Ha: Si existen diferencias significativas con respecto a la dimensión participativa o saber estar de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Tabla 6. *Contrastación de la hipótesis específica de la dimensión competencia participativa o saber estar.*

Estadísticos de prueba^{a,b}	
	D2
H de Kruskal-Wallis	1.809
Gl	2
Sig. asintótica	.405

- a. Prueba de Kruskal Wallis
 b. Variable de agrupación: COLEGIO

Los resultados muestran un valor de P de 0,405, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.405); por tanto, se demuestra que no

existen diferencias en cuanto a la dimensión competencias participativas o saber estar de los profesionales de las tres instituciones educativas.

Contrastación de hipótesis específica de la dimensión personal o saber ser

H0: No existen diferencias significativas con respecto a la dimensión participativa o saber estar de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Ha: Si existen diferencias significativas con respecto a la dimensión participativa o saber estar de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Tabla 7. *Contrastación de la hipótesis específica de la dimensión competencia personal o saber ser.*

Estadísticos de prueba^{a,b}	
	D3
H de Kruskal-Wallis	5.880
gl	2
Sig. asintótica	.053

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: COLEGIO

Los resultados muestran un valor de P de 0,053, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.053); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en cuanto a la dimensión competencia personal o saber ser de los profesionales de las tres instituciones educativas.

IV. Discusión

Sobre la prueba de hipótesis de nuestra dimensión, los resultados muestran un valor de P de 0.017, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.017); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en cuanto a las habilidades blandas de los profesionales de las tres instituciones educativas, lo que se relaciona con los resultados de Martínez et al. (2019), de España, que investigaron sobre las competencias para la empleabilidad en las facultades de educación de tres universidades de España, utilizando la estadística inferencial y la prueba de Kruskal-Wallis. Ellos determinaron la presencia de diferencias en las competencias entre estas universidades, siendo más notorias entre los estudiantes de la carrera de educación, que presentaron índices bajos en todas las universidades, pero con notorias diferencias entre una universidad y otra. De igual modo, para Flores (2019), las características o habilidades deseadas en los docentes, en cuanto a su desempeño en escuelas del estado de Tlaxcala en México, dependen del modelo de escuela y de los intereses que dicta el contexto y las políticas dentro del sistema.

Para la dimensión 1, los resultados muestran un valor de P de 0,001, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.001); por tanto, se demuestra que si existen diferencias en las tres instituciones educativas con respecto a las habilidades de la competencia metodológica; lo que se relaciona con el trabajo de Vásquez (2017), que en su tesis obtuvo resultados diferentes entre los grupos investigados de las facultades de educación en lo que concierne a las competencias docentes y el compromiso académico de los docentes universitarios de los cursos de matemática, para Tobón (2018), es importante el análisis y resolución de problemas, desde las competencias que parten de habilidades para conocer, explicar, comprender e interpretar la realidad.

Para la dimensión 2, los resultados muestran un valor de P de 0,405, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.405); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en las tres instituciones educativas con respecto a la competencia participativa, que va en concordancia con el trabajo de Vásquez (2017), que en su tesis obtuvo resultados diferentes entre los grupos investigados de las facultades de educación en lo que concierne a las competencias docentes y el compromiso académico de los docentes universitarios de los cursos de matemática pero difiere con lo encontrado por Aristulle y Paoloni-Stente (2019), referidas a las diferencias entre sus grupos, en cuanto a las habilidades interpersonales de los participantes, resaltando las habilidades para empatizar como una de las que mostró mayor diferencia y citando a Goleman, (1989), sobre la empatía como la habilidad de entender a otros sin necesidad de escucharlos e interesarse realmente por sus necesidades.

Para la dimensión 3, los resultados muestran un valor de P de 0,053, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis = 0.053); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en las tres instituciones educativas en cuanto a la dimensión personal, lo que estaría en contradicción con lo propuesto por Aristulle y Paoloni-Stente (2019), que observaron que para la habilidad de conocer y regular las emociones propias y las de otros existen diferencias de opinión notorias entre sus grupos de estudio; a este respecto, valoramos la propuesta de Vigotski (1995), que expresa que el hombre es un ser social que se construye a sí mismo a través de la construcción de su propia cultura.

V. Conclusiones

1. Sobre la prueba de hipótesis de nuestra dimensión, los resultados muestran un valor de P de 0.017, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.017); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en cuanto a las habilidades blandas de los profesionales de las tres instituciones educativas correspondientes a la UGEL 06 de Vitarte.
2. Para la dimensión 1, los resultados muestran un valor de P de 0,001, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.001); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en las tres instituciones educativas, con respecto a la competencia participativa de los profesionales de las tres instituciones educativas correspondientes a la UGEL 06 de Vitarte.
3. Para la dimensión 2, los resultados muestran un valor de P de 0,405, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.405); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en las tres instituciones educativas con respecto a las habilidades de la competencia metodológica de los profesionales de las tres instituciones educativas correspondientes a la UGEL 06 de Vitarte.
4. Para la dimensión 3, los resultados muestran un valor de P de 0,053, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0,053); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en las tres instituciones educativas en cuanto a la dimensión personal de los profesionales de las tres instituciones educativas correspondientes a la UGEL 06 de Vitarte.

5. La investigación es replicable para otros grupos poblacionales de profesionales de educación especial y también de otras instituciones educativas, además que puede ser sujeto de ampliación.

VI. Recomendaciones

1. La necesidad de fortalecer las habilidades blandas entre los profesionales de los CEBE mediante talleres y capacitaciones es prioritaria para prevenir efectos negativos en su salud y, al mismo tiempo, mejorar su labor desde su ámbito de acción en el trabajo diario con estudiantes con habilidades diferentes y, de igual modo, contribuir con la mejora del clima organizacional.
2. El desarrollo de las inteligencias intra y extra personales como habilidades de interacción exitosa con los demás y habilidades de autorregulación de sus emociones, permitirá al profesional contribuir con mayor eficiencia al aprendizaje y desarrollo de la independencia de los estudiantes con discapacidad.
3. El entrenamiento en la competencia metodológica permitirá al docente ser más creativo, eficiente y eficaz, con lo que podrá contribuir con el desarrollo de habilidades de autonomía e independencia de los estudiantes con discapacidad de los CEBE.
4. El acompañamiento y monitoreo del docente y de los profesionales no docentes de los CEBE debe contemplar los apoyos necesarios para incrementar las habilidades blandas entre estos profesionales.
5. El liderazgo institucional debe apuntar a ser participativo o democrático como el ideal para lograr el mayor aprovechamiento de las habilidades y capacidades blandas de los profesionales de los CEBE.
6. La presente investigación no ha considerado variables intervinientes ni exógenas; por tanto, sus resultados son preliminares y pueden ser enriquecidos con posteriores investigaciones que permitan determinar las causas de las diferencias en los resultados de estas instituciones.

Referencias

- Acevedo, V. (2017). *Habilidades sociales del Instructor y las competencias técnicas del aprendiz en una institución superior tecnológica de Lima (Tesis de Grado)*. Obtenido de Universidad Cayetano Heredia, Perú: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1427/Habilidades_AcevedoSaavedra_Victor.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amashta, K. (2018). *Estrategia pedagógica y de participación docente para la construcción del plan de estudio del Centro de Educación Infantil Pepe Grillo Alborada Bilingüe, de la ciudad de Cartagena (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad de la Sabana. : <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/34512?show=full>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Sexta edición.* . Barcelona: Editorial Episteme.
- Arís, N. (2017). *El Síndrome de Burnout en los docentes*. España: Universidad de Cataluña.
- Aristulle, P., & Paoloni-Stente, P. (2019). Habilidades socioemocionales en las comunidades educativas: aportes para la formación integral de los y las docentes. *Revista Educación, 43(2)*, 2-15.
- Bandura, A. y. (1990). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad. Décima reimpresión*. Madrid, España: Alianza Universidad. (Trabajo original publicado en 1963).
- Barrón, M. (2019). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21803>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: Pearson Educación.

- Bolívar, J. (2019). *Inteligencia emocional y productividad laboral del personal de salud del centro de salud Néstor Gambetta, Diresa Callao (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Nacional Federico Villarreal: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3265>
- Caballero, J., Delfino, M., & Teixeira, O. (2019). *Habilidades blandas y logro de aprendizaje del curso de taller de espacios residenciales 2 en los alumnos del Programa de Beca 18 de la carrera profesional de arquitectura de interiores y diseño de interiores del instituto de educación superior...* Obtenido de Escuela de Postgrado. Universidad Tecnológica del Perú: http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2127/1/Juan%20Caballero_Maria%20Del_fino_Olga%20Teixeira_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2019.pdf
- Cejudo, J., López-Delgado, F., Rubio, M., & Latorre, J. (2015). La formación en educación emocional de los docentes: una visión de los futuros maestros. *REOP*, 26(3), 45-62.
- Chicama, B. (2018). *Programa de habilidades sociales para mejorar el clima laboral en la institución educativa particular "creciendo con amor" - Chiclayo, año 2016. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31781/chicama_gb.pdf?sequence=1
- Cueto, S., Rojas, V., Dammert, M., & Felipe, C. (2017). *Cobertura, oportunidades y percepciones sobre la educación inclusiva en el Perú*. Obtenido de GRADE. Grupo de Análisis para el Desarrollo: <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/educacion%20inclusiva%20santiago%20cueto%20y%20otros.pdf>
- De Moya, M., Hernández, J., Hernández, J., Cachinero, J., & Bravo, R. (2010). *Estilos de aprendizaje e Inteligencia Emocional. Una nueva perspectiva en la docencia*

universitaria desde la Didáctica de la Expresión Musical. . Obtenido de II Congreso internacional de Didáctica:
https://www.academia.edu/31576723/Estilos_de_aprendizaje_e_inteligencia_emocional_Una_nueva_perspectiva_en_la_docencia_universitaria_desde_la_did%C3%A1ctica_de_la_expresi%C3%B3n_musical

Delors, J. (1996). *La Educación encierra un Tesoro*. Madrid: Santillana-Unesco.

Echevarría, H. (2016). *Diseños de investigación cuantitativa en educación. primera edición*. . Río de Janeiro: Unrio editores.

Escale. (2016). *Tendencias 2016*. Obtenido de Ministerio de Educación de Perú:
http://escale.minedu.gob.pe/uee_tendencias2016

Flores, G. (2019). *La evaluación del desempeño docente en educación primaria*. México: Universidad Autónoma de Tlaxcala. Voces de la educación.

Galardo, A. (2018). Competencias emocionales y formación inicial docente en la Universidad de Playa Ancha. *Revista Didac*, 72, 18-24.

García, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. . *Revista Digital Universitaria (RDU)*, 19(6) , 1-17.

Gardner, H. (1983). *Frames of Min: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic books.

Gardner, H. (1997). *Inteligencias Múltiples*. Barcelona: Paidós.

Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente. Sexta reimpresión*. México: Fondo de cultura económica.

Gibert, A., Tozer, W., & Westoby, M. (2017). Trabajo en equipo, habilidades blandas y capacitación en investigación. *Tendencias en ecología y evolución. Trends in Ecology & Evolution*, 32(2), 81-84.

Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

- Goleman, D. (1999). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós S.A.
- González-Fernández, R., Zabalza-Cerdeiriña, M., Medina-Domínguez, M., & Medina-Rivilla, A. (2019). Modelo de Formación Inicial del Profesorado de Educación Infantil: Competencias y Creencias para su Capacitación. *Formacion Universitaria* 12(2), 83-96.
- Guerra-Báez, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. - Bogotá – Colombia. *Psicol. Esc. Educ.*, 23 , 1-11.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Hernández, T. (2017). *Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional*. *Alternativas psicológicas*. . México: Universidad Oparin.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Kazeem, B. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 1-18.
- Jaramillo, A., Pinzón, C., & Riveros, E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja (Tesis de postgrado)*. . Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/14094>
- Lizola-Romero, R., Bedolla-García, S., Conde-Escudero, A., Gaxiola-Loc, F. J., & Sánchez-Vázquez, M. A. (2018). *Modelo de negocio para el desarrollo de habilidades suaves en los colaboradores*. Obtenido de Repositorio Institucional del Iteso: <https://rei.iteso.mx/handle/11117/5539>
- Marrero, O., Mohamed, R., & Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. (Revista indexada). . *Revista científica Ecociencia*, 1-18.

- Martínez, P., González, C., & Rebollo, N. (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista De Investigación Educativa*, 37(1), 57-73.
- Minedu. (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Obtenido de Presidencia de la República: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu. (2019). *R.M N° 712-2018-MINEDU. Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2019*. Obtenido de <http://www.tuamawta.com/2019/01/25/rm-n-712-2018-minedu-orientaciones-para-el-desarrollo-del-ano-escolar-2019/#:~:text=APRENDO%20EN%20CASA-,RM%20N%C2%B0%20712%2D2018%2DMINEDU%2C%20Orientaciones%20para%20el,desarrollo%20del%20a%C3%B1o%20escolar%202019&text>
- Ortega, C., Estrada, V., & Febles, J. (2015). Una aproximación a la estrategia para la formación de competencias blandas desde la Educación Primaria. *UNIANDÉS EPISTEME: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 2(2), 194-203.
- Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Obtenido de Portal El Diálogo: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20la%20conversaci%C3%B3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sastre, P. (2017). *El desgaste profesional y la inteligencia emocional en la acción profesoral (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad de Granada: <http://hdl.handle.net/10481/48266>.
- Shapiro, L. (1997). *La inteligencia emocional de los niños*. México: Vergara Editores.

- Siegel, S., & Castellan, N. J. (1988). *Nonparametric statistics for the behavioral sciences* (2nd ed.). México: Mcgraw-Hill Book Company.
- Tipe, J., Fiorella, E., Carrasco, P., Benites, P., & Huayna, M. (2018). *Implementación del centro de educación técnico- productiva privado “Carpe Diem” en base a habilidades blandas. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Tecnológica del Perú.: <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2075>
- Tobón, S. (2018). *La Formación Basada en Competencias en la Educación Superior: El Enfoque Complejo*. Guadalajara: Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Torres, E. (2018). Competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes mexicanos. Universidad de Huanajuato – México. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 17(35), 1-16.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Edit. San Marcos. Perú. Lima, Perú: San Marcos.
- Vallejo, J. (2019). *Análisis de las habilidades blandas necesarias para el éxito de una startup*. Obtenido de Universidad Técnica Federico Santa María (Tesisna de grado): <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47156/3560900260737UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, C. (2017). *Percepción sobre las competencias docentes, compromiso académico y actitudes frente a la matemática en Estudiantes de la Universidad de Ciencias y Humanidades. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Postgrado: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2017/TD%20CE%201853%20V1%20-%20Vasquez%20Cespedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vigotsky, L. (1995). *Pensamiento y Lenguaje*. Barcelona: Paidós.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Estudio descriptivo comparativo acerca de las habilidades blandas en los profesionales de tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate, 2019

RESUMEN

Las habilidades blandas, que son las actitudes personales y disposiciones para enfrentar retos, tolerar el fracaso, buscar soluciones, superar el miedo a equivocarse y mantenerse emocionalmente saludable, han sido denominadas de diversas formas por varios autores, tales como Goleman, (2009), que las llama Inteligencia emocional; Howard Gardner, (1997), como Inteligencias intra personales e interpersonales; para Tobón, (2018), son competencias personales.

Ahora, es bien cierto que las habilidades cognitivas no son suficientes para hacer de alguien una persona exitosa y se hace evidente que debe contar con habilidades blandas que, en interacción con las habilidades cognitivas, le ayuden a lograr un alto nivel competitivo; en el caso de los docentes, no hablamos sólo de las ventajas competitivas; dado que este, forma personas, las habilidades con las que cuente, redundarán en la calidad de personas que está formando y aún en sus familias

El objetivo de la presente investigación, es realizar un diagnóstico comparativo entre la incidencia de las habilidades blandas de los profesionales que trabajan en tres instituciones educativas de educación básica especial, pertenecientes a la UGEL 06 de Ate, sin considerar otras variables; dado que es una investigación básica, no experimental, con una población de 86 profesionales de los tres CEBEs.

Para el estudio se elaboró el instrumento de recolección de datos cuestionario, conformado de 34 preguntas, teniendo en cuenta tres dimensiones de la variable habilidades blandas (metodológica, participativa, personal), y lo 21 indicadores; en cuanto a los resultados, se determinó que existían diferencias entre las habilidades blandas de los profesionales de las tres instituciones educativas, en forma global, además de existir diferencias en las habilidades blandas metodológicas de los profesionales de los tres CEBEs.

ABSTRACT

Soft skills, which are personal attitudes and dispositions to face challenges, tolerate failure, find solutions, overcome the fear of making mistakes and stay emotionally healthy, have been named in various ways by various authors, such as Goleman, (2009), which calls them emotional intelligence; Howard Gardner, (1997), as intrapersonal and interpersonal intelligences; for Tobón, (2018), they are personal skills.

Now, it is quite true that cognitive skills are not enough to make someone a successful person and it becomes clear that they must have soft skills that, in interaction with cognitive skills, help them achieve a high competitive level; in the case of teachers, we don't talk only about competitive advantages; since this way people, the skills you have, will result in the quality of people you are training and even in their families.

The objective of this research is to make a comparative diagnosis between the incidence of soft skills of professionals working in three educational institutions of special basic

education, belonging to UGEL 06 of Ate, without considering other variables; since it is a basic research, not experimental, with a population of 86 professionals of the three CEBEs.

For the study, the questionnaire data collection instrument was prepared, consisting of 34 questions, taking into account three dimensions of the soft skills variable (methodological, participatory, personal), and the 21 indicators; Regarding the results, it was determined that there were differences between the soft skills of the professionals of the three educational institutions, globally, in addition to differences in the soft methodological skills of the professionals of the three CEBEs.

KEYWORDS: soft skills, emotional intelligence, interpersonal intelligence, intrapersonal intelligence, special education.

Método

Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, Arias, (2012); el diseño, es no experimental Hernández (2014), y es de tipo transeccional, Liu (2008) y Tucker (2004) citados por Hernández (2014); por tanto, nuestro diseño de tres grupos y tres observaciones en un momento sobre una variable única, se presenta de esta manera:

Gráfica del diseño.

M1 → O1x		Donde:	M1,M2 y M3	grupos de comparación
M2 → O2x			O1, O2, O3	observaciones
M3 → O3x			x	variable única.

Figura 1. *Diseño de investigación* (Arias, 2012)

El método es el hipotético deductivo, Bernal (2010). De igual modo, nuestro enfoque fue cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista, (2014). De igual forma, según Valderrama (2015), el nivel de la investigación, (dadas las características de nuestra investigación) corresponde al diseño descriptivo, Hernández, (2014); al mismo tiempo es comparativo, Echevarría (2016), esto teniendo en cuenta que los tipos de investigación no son excluyentes, un estudio puede ubicarse en más de uno.

Operacionalización de variables

Definición conceptual

Las habilidades blandas están relacionadas con la inteligencia emocional o capacidad de conocer y manejar emociones propias y de los demás, de tal modo, que contribuyan con la buena convivencia dentro de un grupo de personas de forma asertiva y con respeto por las diferencias para lograr objetivos comunes. Guerra-Báez, (2019), Marrero, (2018). Para D. Goleman, (1998), las habilidades blandas, también llamadas carácter, personalidad, son conocidas ahora como inteligencia emocional. Guerra-Báez (2019), que propone el saber (competencia técnica), que se apoya en el saber hacer (competencia metodológica), el saber estar (competencia participativa) y saber ser (competencia personal), Marrero, (2018).

Definición operacional

La variable habilidades blandas se midió en tres dimensiones: personal, metodológica, participativa. Se utilizaron 34 indicadores determinados en 34 preguntas del cuestionario-encuesta.

Población

Para Arias, (2012) si la población objetivo es accesible en su totalidad no es necesario seleccionar una muestra; por tanto, para nuestra investigación, dado que la población de los CEBE: N° 13, N° 14 y N° 15 de la UGEL 06, hace un total de 86 profesionales, entre docentes, tecnólogos médicos, psicólogos, personal auxiliar de apoyo y directivos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 1

Estadística de fiabilidad de habilidades blandas.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.849	34

Por tanto, el nivel de confiabilidad es fuerte.

Resultados

Resultados descriptivos de la investigación

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las habilidades blandas

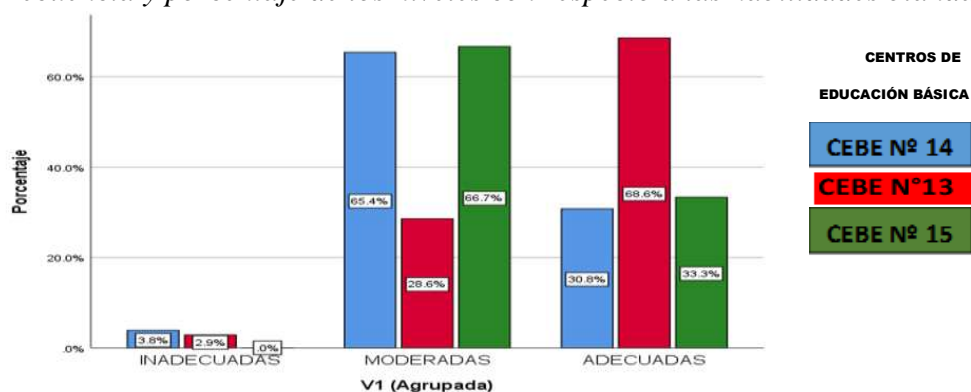


Figura 2. Resultados de la variable habilidades blandas.

Los resultados de la investigación nos permitieron llegar a determinar niveles de respuestas en cuanto a habilidades blandas, desde un punto comparativo. Es así que, para el nivel inadecuado, el CEBE N° 14 “Rotary Club La Molina” refleja un 3.8%; el CEBE N° 13 “Jesús Amigo”, refleja un 2.9%; y, el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta”, refleja un 0%. Para el nivel de moderado, se observa que el CEBE N° 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 65.4%; el CEBE N° 13 “Jesús Amigo”, un 28.6%; y, el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta”, refleja un 66.7%. Para el nivel de adecuadas, el CEBE N° 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 30.8%; el CEBE N° 13 “Jesús Amigo”, un 68.6%; y, el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta”, un 33.3%.

Resultados inferenciales de la investigación

Contrastación de hipótesis general.

H0: No existen diferencias significativas con respecto a las habilidades blandas de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Ha: Si existen diferencias significativas con respecto a las habilidades blandas de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Regla de decisión:

P valor \geq ,050 : la H0 se acepta

P valor \leq ,050 : la H0 se rechaza

Tabla 2 Contrastación de la hipótesis general para la variable habilidades blandas

Estadísticos de prueba^{a,b}

	V1
H de Kruskal-Wallis	8.114
gl	2
Sig. asintótica	.017

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: COLEGIO

Los resultados muestran un valor de P de 0.017, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.017); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en cuanto a las habilidades blandas de los profesionales de las tres instituciones educativas.

Contrastación de hipótesis específica de la dimensión competencia metodológica o saber hacer

H0: No existen diferencias significativas con respecto a la dimensión metodológica o saber hacer de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Ha: Si existen diferencias significativas con respecto a la dimensión metodológica o saber hacer de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Tabla 3

Contrastación de la hipótesis específica de la dimensión competencia metodológica o saber hacer

Estadísticos de prueba^{a,b}

	D1
H de Kruskal-Wallis	13.396
gl	2
Sig. asintótica	.001

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: COLEGIO

Los resultados muestran un valor de P de 0,001, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.001); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en cuanto a la dimensión competencia metodológica o saber hacer de los profesionales de las tres instituciones educativas.

Contrastación de hipótesis específica de la dimensión participativa o saber estar

H0: No existen diferencias significativas con respecto a la dimensión participativa o saber estar de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Ha: Si existen diferencias significativas con respecto a la dimensión participativa o saber estar de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Tabla 4

Contrastación de la hipótesis específica de la dimensión competencia participativa o saber estar.

Estadísticos de prueba^{a,b}

	D2
H de Kruskal-Wallis	1.809

gl	2
Sig. asintótica	.405

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: COLEGIO

Los resultados muestran un valor de P de 0,405, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.405); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en cuanto a la dimensión competencias participativas o saber estar de los profesionales de las tres instituciones educativas.

Contrastación de hipótesis específica de la dimensión personal o saber ser

H0: No existen diferencias significativas con respecto a la dimensión participativa o saber estar de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Ha: Si existen diferencias significativas con respecto a la dimensión participativa o saber estar de los profesionales entre los tres CEBE de la UGEL 06 de Ate.

Tabla 5

Contrastación de la hipótesis específica de la dimensión competencia personal o saber ser.

Estadísticos de prueba^{a,b}	
	D3
H de Kruskal-Wallis	5.880
gl	2
Sig. asintótica	.053

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: COLEGIO

Los resultados muestran un valor de P de 0,053, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.053); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en cuanto a la dimensión competencia personal o saber ser de los profesionales de las tres instituciones educativas.

IV. Discusión

Sobre la prueba de hipótesis de nuestra dimensión, los resultados muestran un valor de P de 0.017, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.017); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en cuanto a las habilidades blandas de los profesionales de las tres instituciones educativas, lo que se relaciona con los resultados de Martínez, Gonzales, Rebollo, (2019), de España, que investigaron sobre las competencias para la empleabilidad en las facultades de educación de tres universidades de España, utilizando la estadística inferencial y la prueba de Kruskal-Wallis. Ellos determinaron la presencia de diferencias en las competencias entre estas universidades, siendo más notorias entre los estudiantes de la carrera de educación, que presentaron índices bajos en todas las universidades, pero con notorias diferencias entre una universidad y otra.

Para la dimensión 1, los resultados muestran un valor de P de 0,001, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.001); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en las tres instituciones educativas con respecto a la competencia participativa, lo que refuerza los resultados de Aristulle y Paoloni-Stente (2019),

referidas a las diferencias entre sus grupos, en cuanto a las habilidades interpersonales de los participantes, resaltando las habilidades para empatizar como una de las que mostró mayor diferencia.

Para la dimensión 2, los resultados muestran un valor de P de 0,405, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.405); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en las tres instituciones educativas con respecto a las habilidades de la competencia metodológica; lo que se relaciona con el trabajo de Vásquez (2017), que en su tesis obtuvo resultados diferentes entre los grupos investigados de las facultades de educación en lo que concierne a las competencias docentes y el compromiso académico de los docentes universitarios de los cursos de matemática y contradice a lo hallado por Aristulle y Paoloni-Stente (2019), referidas a las diferencias entre sus grupos, en cuanto a las habilidades interpersonales de los participantes, resaltando las habilidades para empatizar como una de las que mostró mayor diferencia y citando a Góleman, (1989), sobre la empatía como la habilidad de entender a otros sin necesidad de escucharlos e interesarse realmente por sus necesidades.

Para la dimensión 3, los resultados muestran un valor de P de 0,053, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis = 0.053); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en las tres instituciones educativas en cuanto a la dimensión personal, lo que difiere sustancialmente con lo propuesto por Aristulle y Paoloni-Stente (2019), que observaron que para la habilidad de conocer y regular las emociones propias y las de otros existen diferencias de opinión notorias entre sus grupos de estudio.

Conclusiones

1. Sobre la prueba de hipótesis de nuestra dimensión, los resultados muestran un valor de P de 0.017, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.017); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en cuanto a las habilidades blandas de los profesionales de las tres instituciones educativas correspondientes a la UGEL 06 de Vitarte.
2. Para la dimensión 1, los resultados muestran un valor de P de 0,001, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.001); por tanto, se demuestra que sí existen diferencias en las tres instituciones educativas, con respecto a la competencia participativa de los profesionales de las tres instituciones educativas correspondientes a la UGEL 06 de Vitarte.
3. Para la dimensión 2, los resultados muestran un valor de P de 0,405, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0.405); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en las tres instituciones educativas con respecto a las habilidades de la competencia metodológica de los profesionales de las tres instituciones educativas correspondientes a la UGEL 06 de Vitarte.
4. Para la dimensión 3, los resultados muestran un valor de P de 0,053, consecuentemente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Kruskal-Wallis =0,053); por tanto, se demuestra que no existen diferencias en las

tres instituciones educativas en cuanto a la dimensión personal de los profesionales de las tres instituciones educativas correspondientes a la UGEL 06 de Vitarte.

Recomendaciones:

1. La necesidad de fortalecer las habilidades blandas entre los profesionales de los CEBE mediante talleres y capacitaciones es prioritaria para prevenir efectos negativos en su salud y, al mismo tiempo, mejorar su labor desde su ámbito de acción en el trabajo diario con estudiantes con habilidades diferentes y, de igual modo, contribuir con la mejora del clima organizacional.
2. El desarrollo de las inteligencias intra y extra personales como habilidades de interacción exitosa con los demás y habilidades de autorregulación de sus emociones, permitirá al profesional contribuir con mayor eficiencia al aprendizaje y desarrollo de la independencia de los estudiantes con discapacidad.
3. El entrenamiento en la competencia metodológica permitirá al docente ser más creativo, eficiente y eficaz, con lo que podrá contribuir con el desarrollo de habilidades de autonomía e independencia de los estudiantes con discapacidad de los CEBE.

Referencias.

1. Guerra-Báez, (2019). (Revista indexada). *Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios*. Corporación Universitaria Minuto de Dios - Bogotá – Colombia.
2. Jaramillo, Pinzón y Riveros, (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja* (Tesis de postgrado). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12494/14094>
3. Sastre, (2017). (Tesis de grado). *El desgaste profesional y la inteligencia emocional en la acción profesoral*. Universidad de Granada. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10481/48266>.
4. Gardner, (2001). *Estructuras de la mente*. Sexta reimpresión. Fondo de cultura económica Colombia.
5. Tobón, S. *La Formación Basada en Competencias en la Educación Superior: El Enfoque Complejo*. Guadalajara: Universidad Autónoma de Guadalajara.
6. Congreso de la República (2012). *Ley General de la Persona con Discapacidad. Ley 29973* (13 de diciembre del 2012). Recuperado de: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>
7. Ministerio de Educación (2012). Educación básica especial y educación inclusiva: balance y perspectivas. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/05-bibliografia-paraebe/9-educacion-basica-especial-y-ducacion-inclusiva-balance-y-perspectivas.pdf>
8. Ministerio de Educación (2016). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima Perú: Tareas Asociación de Publicaciones Educativas.
9. Marrero, (2018). (Revista indexada). *Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario*. Revista científica Ecociencia. ISSN: 1390-9320, Edición Especial, diciembre 2018
10. Muñoz, (2017). *Capacitación y competencias blandas como factor de transformación de los recursos humanos: estrategia mexicana*. XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración

Pública, Madrid, España. Recuperado de:
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/EFA4D8C00A61F4D1052582910081CD61/\\$FILE/munozgac.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/EFA4D8C00A61F4D1052582910081CD61/$FILE/munozgac.pdf)

Anexo 2. Matriz de consistencia

TEMA: Estudio descriptivo comparativo acerca de las habilidades blandas en los profesionales de tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate, 2019				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES
¿Existen diferencias respecto a las habilidades blandas con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate?	Determinar si existen diferencias respecto a las habilidades blandas con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate	Existen diferencias respecto a las habilidades blandas con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate	Habilidades blandas	- Competencia metodológica o saber hacer.
¿Existen diferencias respecto a la dimensión de las habilidades blandas, competencia metodológica, con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate?	Determinar si existen diferencias en la dimensión de las habilidades blandas, competencia metodológica, con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate.	Existen diferencias en la dimensión de las habilidades blandas, competencia metodológica, con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate.		- Competencia participativa o saber estar.
¿Existen diferencias respecto a la dimensión de las habilidades blandas, competencia participativa con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate?	Determinar si existen diferencias en la dimensión de las habilidades blandas, competencia participativa, con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate.	Existen diferencias en la dimensión de las habilidades blandas, competencia participativa, con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate.		- Competencia personal o saber ser.
¿Existen diferencias respecto a la dimensión de las habilidades blandas, competencia personal con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate?	Determinar si existen diferencias en la dimensión de las habilidades blandas, competencia personal, con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate.	Existen diferencias en la dimensión de las habilidades blandas, competencia personal, con que cuentan los profesionales en las tres instituciones educativas de educación especial de la UGEL 06 de Ate.		

Anexo 3. Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS.

INSTRUCCIONES:

Lee las preguntas con detenimiento y luego selecciona la respuesta que más se acerca a tu personalidad y forma de pensar.

Marca una sola respuesta usando una equis “X”.

No hay respuestas buenas ni malas.

Este cuestionario es anónimo, por lo que no necesitas poner tu nombre u otro dato adicional

Ten en cuenta que:

1 es nunca.

2 algunas veces.

3 es siempre.

ÍTEM	1	2	3
COMPETENCIAS GENÉRICAS 1: METODOLÓGICA – SABER HACER			
1. Soy capaz de analizar y sintetizar cualquier tipo de información o datos:			
2. Tengo conocimientos generales básicos sobre diversos temas:			
3. Soy capaz de programar mis actividades diarias, buscando y analizando diversos datos e información, de diversas fuentes y lugares:			
4. Tengo la capacidad para improvisar y solucionar problemas en el momento:			
5. Acostumbro tomar decisiones frecuentemente y sin dificultad:			
6. Administro mi tiempo correctamente:			
7. Soy organizado y me gusta planear mis actividades por anticipado:			
8. Conozco y manejo con facilidad varios programas de computación:			
9. Me considero una persona con facilidad de palabra:			
10. Poseo la facilidad para escribir desde un cuento hasta un informe de cualquier tipo utilizando correctamente las reglas ortográficas y de redacción:			
11. Tengo facilidad para aprender y manejar diferentes estrategias y metodologías:			
COMPETENCIAS GENÉRICAS 2: PARTICIPATIVA – SABER ESTAR.			
12. Me considero una persona crítica con los demás y autocrítica conmigo mismo:			
13. Me gusta aprender, respetar y valorar a las personas por lo que son:			
14. Acepto y me comprometo para aprender nuevas metodologías, estrategias y tecnología:			
15. Se me facilita adaptarme a nuevos ambientes o entornos:			
16. Comprendo en qué consiste ser una persona o			

profesional ético:			
17. Considero importante ser una persona o profesional ético:			
18. Tengo facilidad de relacionarme con otras personas, conocidas o desconocidas:			
19. Se me facilita relacionarme y comunicarme con personas de diferentes contextos y entornos sociales:			
20. Me gusta y busco trabajar en equipo:			
21. Me considero una persona con capacidad para solucionar conflictos y realizar negociaciones exitosas:			
COMPETENCIA GENÉRICA 3: PERSONAL – SABER SER			
22. Se me facilita aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en la práctica:			
23. Tengo habilidad para realizar investigaciones en libros, sitios web, etc:			
24. Me gusta aprender cosas nuevas y ponerlas en práctica:			
25. Estoy abierto a nuevas experiencias o situaciones:			
26. Conozco culturas y costumbres de otros lugares y los disfruto:			
27. Prefiero trabajar de manera individual que en equipo:			
28. Frecuentemente tengo interés en diseñar y/o administrar proyectos:			
29. Cuando adquiero un producto o recibo un servicio estoy pendiente de que sea de buena calidad:			
30. Soy una persona con iniciativa, me gusta ir un paso adelante:			
31. Siento la necesidad constante de emprender nuevos proyectos:			
32. Busco ser original, creativo e innovador en el desempeño de mis actividades diarias:			
33. Cuando realizo mis actividades mi pensamiento está orientado al logro y resultados positivos:			
34. Regularmente mis amigos o compañeros me piden ayuda para aclarar sus dudas o mi opinión sobre alguna situación en particular.			

Anexo 4. Validez

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

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión metodológica							
1	Soy capaz de analizar y sintetizar cualquier tipo de información o datos	X		X		X		
2	Tengo conocimientos generales básicos sobre diversos temas	X		X		X		
3	Soy capaz de programar mis actividades diarias buscando y analizando diversos datos e información de diversas fuentes y lugares	X		X		X		
4	Tengo la capacidad para improvisar y solucionar problemas en el momento	X		X		X		
5	Acostumbro tomar decisiones frecuentemente y sin dificultad	X		X		X		
6	Administro mi tiempo correctamente	X		X		X		
7	Soy organizado y me gusta planear mis actividades por anticipado	X		X		X		
8	Conozco y manejo con facilidad varios programas de computación	X		X		X		
9	Me considero una persona con facilidad de palabra	X		X		X		
10	Poseo la facilidad para escribir desde un cuento hasta un informe de cualquier tipo utilizando correctamente las reglas ortográficas y de redacción	X		X		X		
11	Tengo facilidad para aprender y manejar diferentes estrategias y metodologías	X		X		X		
	Dimensión Participativa	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Me considero una persona crítica con los demás y autocrítica conmigo mismo	X		X		X		
13	Me gusta aprender, respetar y valorar a las personas por lo que son	X		X		X		
14	Acepto y me comprometo para aprender nuevas metodologías, estrategias y tecnologías	X		X		X		
15	Se me facilita adaptarme a nuevos ambientes o entornos	X		X		X		
16	Comprendo en qué consiste ser una persona o profesional ético	X		X		X		

17	Considero importante ser una persona o profesional ético	X		X		X	
18	Tengo facilidad para relacionarme con otras personas, conocidas o desconocidas	X		X		X	
19	Se me facilita relacionarme y comunicarme con personas de diferentes contextos y entornos sociales	X		X		X	
20	Me gusta y busco trabajar en equipo	X		X		X	
21	Me considero una persona con capacidad para solucionar conflictos y realizar negociaciones exitosas	X		X		X	
	Competencia genérica 3: personal - saber ser	Sí	No	Sí	No	Sí	No
22	Se me facilita aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en la práctica.	X		X		X	
23	Tengo habilidad para realizar investigaciones en libros, sitios web, etcétera.	X		X		X	
24	Me gusta aprender cosas nuevas y ponerlas en práctica.	X		X		X	
25	Estoy abierto a nuevas experiencias o situaciones.	X		X		X	
26	Conozco culturas y costumbres de otros lugares y los disfruto.	X		X		X	
27	Prefiero trabajar de manera individual que en equipo.	X		X		X	
28	Frecuentemente tengo interés en diseñar y/o administrar proyectos.	X		X		X	
29	Cuando adquiero un producto o recibo un servicio estoy al pendiente de que sea de buena calidad.	X		X		X	
30	Soy una persona con iniciativa, me gusta ir un paso adelante.	X		X		X	
31	Siento la necesidad constante de emprender nuevos proyectos	X		X		X	
32	Busco ser original, creativo e innovador en el desempeño de mis actividades diarias:	X		X		X	
33	Cuando realizo mis actividades mi pensamiento está orientado al logro y resultados positivos:	X		X		X	
34	Regularmente mis amigos o compañeros me piden ayuda para aclarar sus dudas o mi opinión sobre alguna situación en particular.	X		X		X	

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr./Mg.: Alcides Zamora Raguel

DNI: 41386032

Especialidad del validador:

.....

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

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

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión metodológica							
1	Soy capaz de analizar y sintetizar cualquier tipo de información o datos	X		X		X		
2	Tengo conocimientos generales básicos sobre diversos temas	X		X		X		
3	Soy capaz de programar mis actividades diarias buscando y analizando diversos datos e información de diversas fuentes y lugares	X		X		X		
4	Tengo la capacidad para improvisar y solucionar problemas en el momento	X		X		X		
5	Acostumbro tomar decisiones frecuentemente y sin dificultad	X		X		X		
6	Administro mi tiempo correctamente	X		X		X		
7	Soy organizado y me gusta planear mis actividades por anticipado	X		X		X		
8	Conozco y manejo con facilidad varios programas de computación	X		X		X		
9	Me considero una persona con facilidad de palabra	X		X		X		
10	Poseo la facilidad para escribir desde un cuento hasta un informe de cualquier tipo utilizando correctamente las reglas ortográficas y de redacción	X		X		X		
11	Tengo facilidad para aprender y manejar diferentes estrategias y metodologías	X		X		X		
	Dimensión Participativa							
12	Me considero una persona crítica con los demás y autocrítica conmigo mismo	X		X		X		
13	Me gusta aprender, respetar y valorar a las personas por lo que son	X		X		X		
14	Acepto y me comprometo para aprender nuevas metodologías, estrategias y tecnologías	X		X		X		
15	Se me facilita adaptarme a nuevos ambientes o entornos	X		X		X		
16	Comprendo en qué consiste ser una persona o profesional ético	X		X		X		

17	Considero importante ser una persona o profesional ético	X		X		X	
18	Tengo facilidad para relacionarme con otras personas, conocidas o desconocidas	X		X		X	
19	Se me facilita relacionarme y comunicarme con personas de diferentes contextos y entornos sociales	X		X		X	
20	Me gusta y busco trabajar en equipo	X		X		X	
21	Me considero una persona con capacidad para solucionar conflictos y realizar negociaciones exitosas	X		X		X	
	Competencia genérica 3: personal - saber ser	Sí	No	Sí	No	Sí	No
22	Se me facilita aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en la práctica.	X		X		X	
23	Tengo habilidad para realizar investigaciones en libros, sitios web, etcétera.	X		X		X	
24	Me gusta aprender cosas nuevas y ponerlas en práctica.	X		X		X	
25	Estoy abierto a nuevas experiencias o situaciones.	X		X		X	
26	Conozco culturas y costumbres de otros lugares y los disfruto.	X		X		X	
27	Prefiero trabajar de manera individual que en equipo.	X		X		X	
28	Frecuentemente tengo interés en diseñar y/o administrar proyectos.	X		X		X	
29	Cuando adquiero un producto o recibo un servicio estoy al pendiente de que sea de buena calidad.	X		X		X	
30	Soy una persona con iniciativa, me gusta ir un paso adelante.	X		X		X	
31	Siento la necesidad constante de emprender nuevos proyectos	X		X		X	
32	Busco ser original, creativo e innovador en el desempeño de mis actividades diarias:	X		X		X	
33	Cuando realizo mis actividades mi pensamiento está orientado al logro y resultados positivos:	X		X		X	
34	Regularmente mis amigos o compañeros me piden ayuda para aclarar sus dudas o mi opinión sobre alguna situación en particular.	X		X		X	

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr./Mg.: *Duran Peña Beren Elizabeth*

DNI: *10467633*

Especialidad del validador:

.....

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

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

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión metodológica							
1	Soy capaz de analizar y sintetizar cualquier tipo de información o datos	X		X		X		
2	Tengo conocimientos generales básicos sobre diversos temas	X		X		X		
3	Soy capaz de programar mis actividades diarias buscando y analizando diversos datos e información de diversas fuentes y lugares	X		X		X		
4	Tengo la capacidad para improvisar y solucionar problemas en el momento	X		X		X		
5	Acostumbro tomar decisiones frecuentemente y sin dificultad	X		X		X		
6	Administro mi tiempo correctamente	X		X		X		
7	Soy organizado y me gusta planear mis actividades por anticipado	X		X		X		
8	Conozco y manejo con facilidad varios programas de computación	X		X		X		
9	Me considero una persona con facilidad de palabra	X		X		X		
10	Poseo la facilidad para escribir desde un cuento hasta un informe de cualquier tipo utilizando correctamente las reglas ortográficas y de redacción	X		X		X		
11	Tengo facilidad para aprender y manejar diferentes estrategias y metodologías	X		X		X		
	Dimensión Participativa							
12	Me considero una persona crítica con los demás y autocrítica conmigo mismo	X		X		X		
13	Me gusta aprender, respetar y valorar a las personas por lo que son	X		X		X		
14	Acepto y me comprometo para aprender nuevas metodologías, estrategias y tecnologías	X		X		X		
15	Se me facilita adaptarme a nuevos ambientes o entornos	X		X		X		
16	Comprendo en qué consiste ser una persona o profesional ético	X		X		X		

17	Considero importante ser una persona o profesional ético	X		X		X	
18	Tengo facilidad para relacionarme con otras personas, conocidas o desconocidas	X		X		X	
19	Se me facilita relacionarme y comunicarme con personas de diferentes contextos y entornos sociales	X		X		X	
20	Me gusta y busco trabajar en equipo	X		X		X	
21	Me considero una persona con capacidad para solucionar conflictos y realizar negociaciones exitosas	X		X		X	
	Competencia genérica 3: personal - saber ser	Sí	No	Sí	No	Sí	No
22	Se me facilita aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en la práctica.	X		X		X	
23	Tengo habilidad para realizar investigaciones en libros, sitios web, etcétera.	X		X		X	
24	Me gusta aprender cosas nuevas y ponerlas en práctica.	X		X		X	
25	Estoy abierto a nuevas experiencias o situaciones.	X		X		X	
26	Conozco culturas y costumbres de otros lugares y los disfruto.	X		X		X	
27	Prefiero trabajar de manera individual que en equipo.	X		X		X	
28	Frecuentemente tengo interés en diseñar y/o administrar proyectos.	X		X		X	
29	Cuando adquiero un producto o recibo un servicio estoy al pendiente de que sea de buena calidad.	X		X		X	
30	Soy una persona con iniciativa, me gusta ir un paso adelante.	X		X		X	
31	Siento la necesidad constante de emprender nuevos proyectos	X		X		X	
32	Busco ser original, creativo e innovador en el desempeño de mis actividades diarias:	X		X		X	
33	Cuando realizo mis actividades mi pensamiento está orientado al logro y resultados positivos:	X		X		X	
34	Regularmente mis amigos o compañeros me piden ayuda para aclarar sus dudas o mi opinión sobre alguna situación en particular.	X		X		X	

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr./Mg.: *Herrera Tagle Maria Antuanet*

DNI: *40537227*

Especialidad del validador:

.....

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

Anexo 5. Matriz de datos

TABLA DE HABILIDADES Blandas en Profesionales de EBF																																						
sujetos	METODOLOGICA O SABER HACER											PARTICIPATIVA O SABER ESTAR										PERSONAL O SABER SER																
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32	P.33	P.34				
1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	80	24	25	31
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	83	20	28	35
3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	24	27	39
4	3	2	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	2	3	3	3	97	29	30	38	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	96	30	28	38	
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	96	29	29	38	
7	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	88	24	30	34
8	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	88	27	25	36	
9	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	90	28	29	33	
10	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	1	81	22	30	29
11	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	38	13	11	14	
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	27	28	38
14	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	84	23	28	33	
15	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	81	25	23	33
16	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	87	24	28	35
17	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	83	25	26	32
18	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	83	23	26	34
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	91	28	30	33	
20	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	79	26	25	28	
21	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	79	23	25	31
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	94	29	27	38
23	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	86	26	27	33	
24	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	77	22	24	31	
25	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	79	22	25	32	
26	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	87	26	28	33
27	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	84	24	27	33

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS EN PROFESIONALES DE EBE																																								
sujetos	METODOLÓGICA O SABER HACER											PARTICIPATIVA O SABER ESTAR										PERSONAL O SABER SER																		
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32	P.33	P.34						
1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	88	27	28	33		
2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	88	28	27	33	
3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	88	27	29	32
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	93	30	30	33		
5	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	76	23	26	27			
6	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	82	26	26	30				
7	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	86	25	28	33			
8	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	82	26	28	28			
9	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	93	26	30	37			
10	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	84	27	25	32			
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	96	31	28	37			
12	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	99	31	30	38			
13	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	95	30	29	36				
14	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	89	28	26	35			
15	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	86	26	29	31			
16	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75	23	26	26			
17	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	94	28	30	36			
18	3	3	3	1	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	3	100	31	30	39			
19	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	26	27	36			
20	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81	25	27	29			
21	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	93	31	26	36			
22	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	83	26	28	29			
23	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	87	27	27	33			

Tabla 8. Matriz de operacionalización de la variable

Variable: habilidades blandas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Metodológica	1. Analizar y sintetizar información	p.1	1: Nunca 2: Algunas veces 3: Siempre
	2. Habilidad para aprender nuevos conocimientos.	p.2, 3	
	3. Habilidad para la toma de decisiones	p.4, 5	
	4. Gestión eficiente del tiempo	p.6, 7	
	5. Manejo de la tecnología	p.8	
	6. Comunicación efectiva	p. 9, 10	
	7. Manejo y uso de estrategias y metodología	p.11	
Participativa	8. Pensamiento autocrítico	p.12	1: Nunca 2: Algunas veces 3: Siempre
	9. Pensamiento crítico y confianza.	p.13	
	10. Adaptación e innovación	p.14, 15	
	11. Profesionalismo y ética	P. 16, 17	
	12. Comunicación asertiva	P. 18, 19	
	13. Cooperativismo	P. 20	
	14. Habilidad para las negociaciones	P. 21	
Personal	15. Disposición para el aprendizaje continuo.	p.22,23,24,25	1: Nunca 2: Algunas veces 3: Siempre
	16. Control emocional	p. 26	
	17. Disposición para el trabajo en equipo	p.27	
	18. Disposición para la gestión de proyectos e innovación	p. 28	
	19. Autogestión	p.29	
	20. Iniciativa	p.30	
	21. Motivación	p. 31,32	
	22. Mentalidad autocrítica	p.33	
	23. Empatía	p.34	

Anexo 6. Resultados descriptivos

DIMENSION 1 METODOLÒGICA O SABER HACER

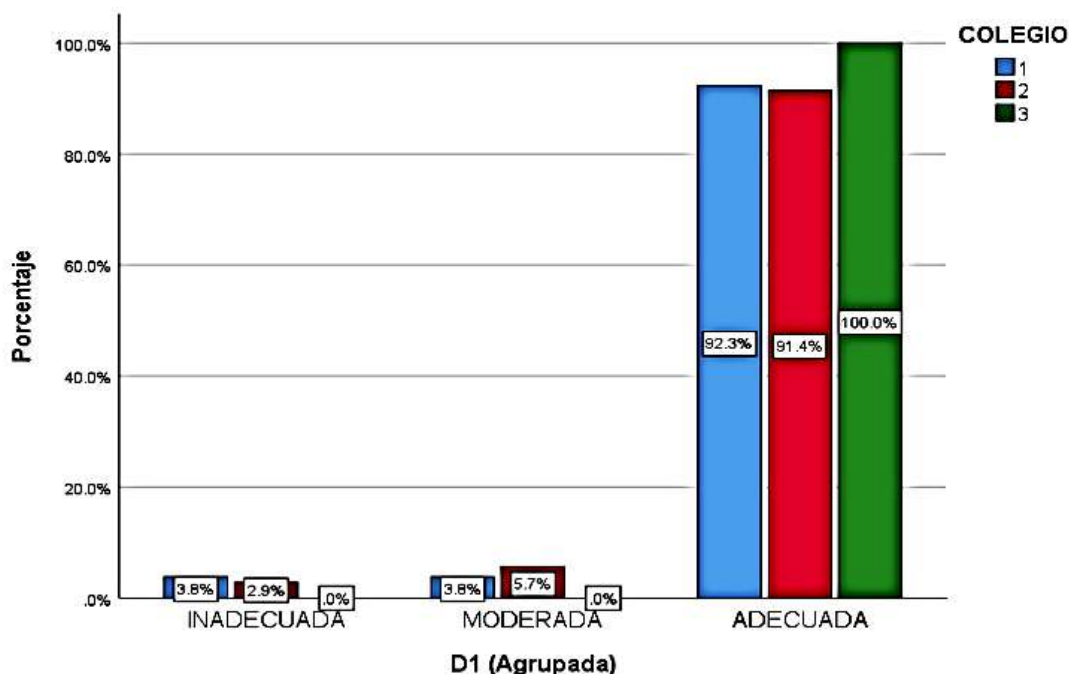


Figura 3. Resultados del análisis comparativo de la dimensión metodológica

A modo diferenciado, para la dimensión 1, los resultados son los siguientes: para el nivel de inadecuadas el CEBE 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 3.8%, el CEBE 13 “Jesús Amigo” muestra un 2.9% y el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta” muestra un 0%, siendo el más bajo; para el nivel de moderadas, el CEBE 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 3.8%, el CEBE 13 “Jesús Amigo” muestra un 5.7% y el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta” muestra un 0%, nuevamente el más bajo; para el nivel de adecuadas, el CEBE 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 92,3%, el CEBE 13 “Jesús Amigo” muestra un 91.4% y el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta” muestra un 100%, siendo el más alto.

DIMENSION 2 PARTICIPATIVA O SABER ESTAR

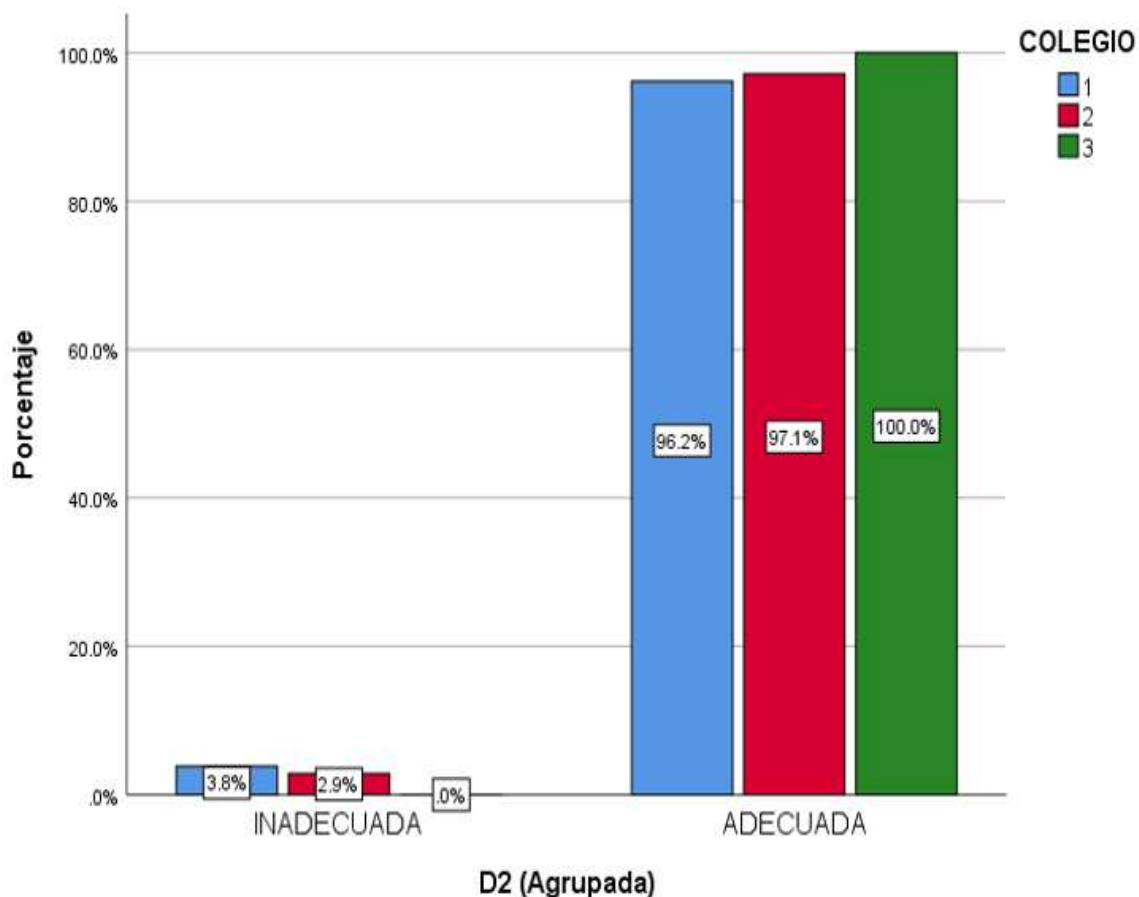


Figura 4. Resultados del análisis comparativo de la dimensión participativa.

Para la dimensión 2, los resultados son los siguientes: para el nivel de inadecuadas el CEBE 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 3.8%, el CEBE 13 “Jesús Amigo” muestra un 2.9% y el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta” muestra un 0%, siendo el más bajo; para el nivel de moderadas, no se registraron resultados; para el nivel de adecuadas, el CEBE 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 96,2%, el CEBE 13 “Jesús Amigo” muestra un 97,1% y el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta” muestra un 100%, nuevamente el más alto.

DIMENSION 3 PERSONAL O SABER SER

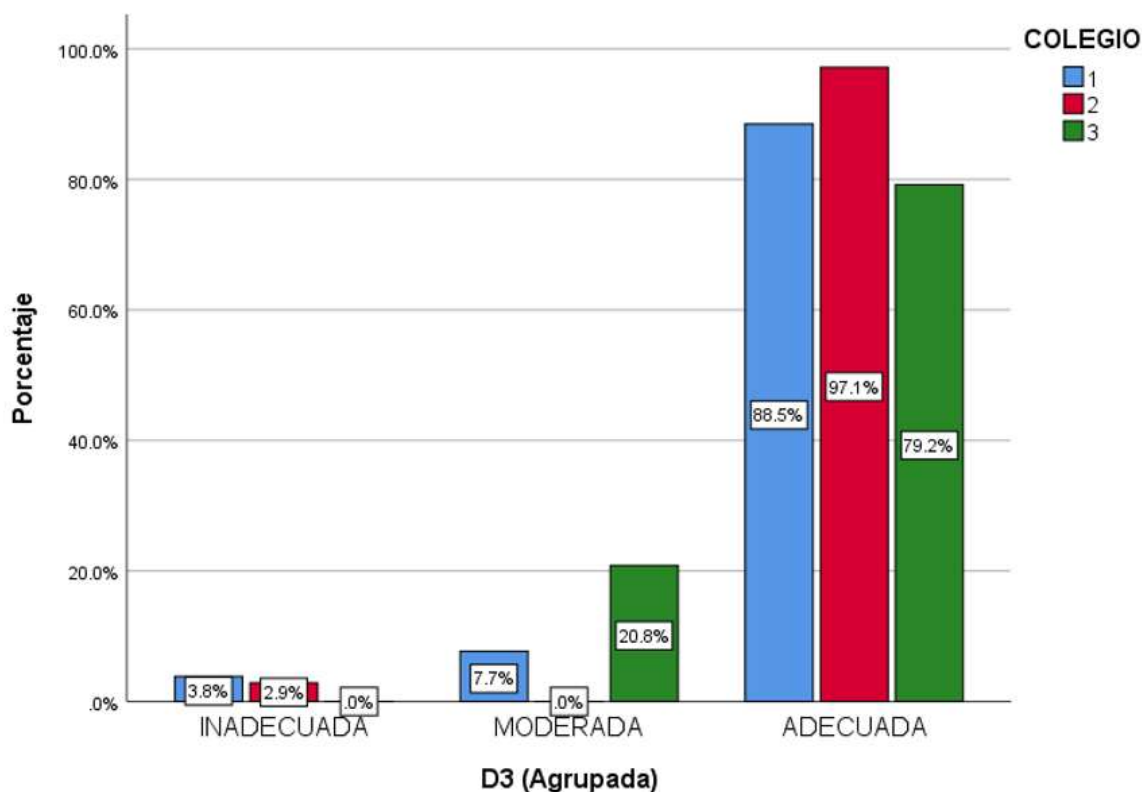


Figura 5. Resultados del análisis comparativo de la dimensión personal.

Para la dimensión 3, los resultados son los siguientes: para el nivel de inadecuadas el CEBE 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 3.8%, el CEBE 13 “Jesús Amigo” muestra un 2.9% y el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta” muestra un 0%, siendo el más bajo; para el nivel de moderadas, para el nivel de moderadas, el CEBE 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 7.7%, el CEBE 13 “Jesús Amigo” muestra un 0% y el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta” muestra un 20.8%, nuevamente el más bajo; para el nivel de adecuadas, el CEBE 14 “Rotary Club La Molina”, muestra un 88.5%, el CEBE 13 “Jesús Amigo” muestra un 97,1%, siendo el más alto, y el CEBE N° 15 “Madre Teresa de Calcuta” muestra un 79.2%.

Anexo 7. Ficha técnica

Ficha técnica Habilidades blandas

Nombre	Cuestionario sobre habilidades blandas
Autor	Universidad San Sebastián
Año	2019
Adaptación	Leny Antonieta Herrera Pecart
Dimensiones	Metodológica, participativa, personal
Número de ítems	34
Duración de aplicación	20 minutos