



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una
institución de educación secundaria, Cañete – 2023

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

AUTORA:

Barrios Huaman, Angelica (orcid.org/0009-0002-3844-3213)

ASESORES:

Dra. Flores Ledesma, Katia Ninozca (orcid.org/0000-0002-9088-5820)

Dra. Ibarra Cabello, Alcira Elena (orcid.org/0000-0002-4507-4623)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por darme las fuerzas para cumplir con esta meta, a mi madre, Isabel por todo su amor y ejemplo, a mis hijas: Angie, Amy y Alba por ser mi motivo de superación, a mis hermanos, a mi familia, por su apoyo incondicional y comprensión; y a amigos que siempre me animaron a seguir superándome día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Dra. Flores Ledesma Katia Ninosca, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directores de las instituciones educativas, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos:	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Descripción de resultados habilidades blandas.	19
Tabla 2 Descripción de resultados de las dimensiones de habilidades blandas	19
Tabla 3 Descripción de los resultados del desarrollo de la profesionalidad	20
Tabla 4 Descripción de resultados de las dimensiones del desarrollo de la profesionalidad.	20
Tabla 5 Tabla cruzada entre Habilidades blandas vs. Desarrollo de la profesionalidad	21
Tabla 6 Tabla cruza entre Habilidades blandas vs. Práctica y ejercicio profesional	21
Tabla 7 Tabla cruzada entre Habilidades blandas vs. Ética y respeto de los derechos	22
Tabla 8 Información de ajuste de los modelos.	23
Tabla 9 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio.	23
Tabla 10 Estimaciones de parámetro.	24
Tabla 11 Prueba Pseudo R cuadrado.	24
Tabla 12 Información de ajuste de los modelos.	25
Tabla 13 Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión.	25
Tabla 14 Estimaciones de parámetros	26
Tabla 15 Prueba Pseudo R cuadrado	26
Tabla 16 Información de ajuste de los modelos.	27
Tabla 17 Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión.	27
Tabla 18 Estimaciones de parámetro	28
Tabla 19 Prueba Pseudo R cuadrado.	28

RESUMEN

La presente investigación tiene el objetivo de determinar la influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023. El tipo de investigación utilizado fue: básica y de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal-correlacional causal. Se consideró una población de 100 maestros, entre nombrados y contratados, habiendo tomado como muestra al total, es decir es censal, y el muestreo fue no probabilística intencional. La técnica empleada para el recojo de información fue la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios validados a través de juicio de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra alta y fuerte confiabilidad. El resultado obtenido es siguiente: 54,0% de los encuestados reveló un nivel regular de habilidades blandas y el 56,0% de los encuestados refirió que el desarrollo profesional es regular; concluyéndose, según el coeficiente de Nagelkerke, que el desarrollo profesional depende al 75,5% de las habilidades blandas ($P_{valor} < 0.05$). Se infiere que existe influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

Palabras clave: Habilidades blandas, desarrollo de la profesionalidad, práctica y ejercicio profesional, ética y respeto de los derechos.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of soft skills on the professional development of teachers in a secondary education institution, Cañete - 2023. The type of research used was: basic and explanatory level, quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional-correlational causal. A population of 100 teachers was considered, between appointed and hired, having taken the total sample, that is, it is census, and the sampling was intentional non-probabilistic. The technique used for the collection of information was the survey and as an instrument two questionnaires validated through expert judgment were used and their reliability was established through the Cronbach's Alpha statistic that demonstrates high and strong reliability. The result obtained is as follows: 54.0% of the respondents revealed a regular level of soft skills and 56.0% of the respondents reported that professional development is regular; concluding, according to the Nagelkerke coefficient, that professional development depends 75.5% on soft skills (P value < 0.05). It is inferred that there is an influence of soft skills in the professional development of teachers in a secondary education institution, Cañete - 2023.

Keywords: Soft skills, development of professionalism, professional practice and exercise, ethics and respect for rights.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, toda institución educativa requiere de trabajo en equipo, por ello, es necesario que los docentes no solo deben tener conocimientos sobre su profesión o su especialidad, sino, también es necesario que adquieran habilidades blandas, con la finalidad de mejorar sus capacidades y éxito profesional. De acuerdo a Urhan (2018), la preparación teórica y práctica, es básica para desempeñar cualquier labor, puesto que es la base para obtener algún empleo; pero, debido a los cambios y al tipo de organizaciones actuales, es necesario que los trabajadores mejoren esas habilidades blandas. Conforme lo mencionaron Zepeda & Cardoso (2019) la resiliencia, las destrezas blandas, los resultados, la disposición académica, son algunas características profesionales que son reconocidas como básicas para el desarrollo. Se estima que un aproximado de 89% de estudiantes desarrollan estas habilidades. Por otro lado, podemos mencionar que la mayor parte de países que están inmersos en la globalidad económica y política, consideran la indagación de las destrezas blandas, como una necesidad para poder mejorar la competitividad del país, a través de las mejoras de los profesionales que se encuentran a cargo de las organizaciones del estado (Araya y Garita, 2020).

En el plano internacional, conforme lo mencionan Krichiesky y Murillo (2017), existen muchas complicaciones en cuanto a la promoción de trabajo colaborativo en docentes; a pesar de ello, es necesario buscar un intercambio de ideas, como forma de analizar y resolver los problemas internos para mejorar el ambiente de trabajo. En base a ello, se hace necesaria la promoción de la cultura organizacional, en la que se reflexione sobre los comportamientos, el empleo de estrategias, para perfeccionar lo académico, es necesario verificar que los programas de educación puedan cumplir con las perspectivas de los personales de educación, ya que muchas veces los docentes deben autofinanciarse este tipo de capacitaciones para poder cumplir con los parámetros que les exigen (Cipagauta, 2020).

A nivel nacional, los trabajadores de la educación, ocupan cargos no solo como docente de aula, sino también, como coordinadores, jefes de talleres o tienen cargos directivos. Pese a ello, los directivos tienen dificultades para que puedan integrar la gestión con habilidades blandas, y esto se hace notorio en la convivencia de la comunidad (Millan, 2020), es necesario que la plana directiva de la institución,

desarrolle estrategias para una mejor formación gerencial, dentro de estas estrategias se deben incluir la mejora de las habilidades blandas, las cuales, tienen relación directa con el aprendizaje intensivo y las habilidades emocionales (Díaz y Sanhueza, 2020). Respecto a estas habilidades blandas, un gran porcentaje manifiesta tener buen desarrollo de las mismas, siendo el 23,3% de respuestas con un grado habitual y un 6,7% respondió que tiene un grado malo. Igualmente, Carpio (2020), mencionó que el mundo de los profesionales es muy variado, se está llevando a una transformación mediante la cual, los profesionales puedan tener mayor contacto con otros profesionales o personas y tener una excelente asesoría. Además, Ruiz et al. (2019), precisaron que el profesor tiene muchas y diferentes habilidades, las cuales ayudan en que pueda lograr sus objetivos y el éxito, pese a las dificultades a las que se enfrenta.

En una institución educativa, en Cañete, se ha hecho evidente los problemas que existen en la comunicación entre los directivos y los docentes, lo cual ha sido notorio en el trato, dentro de las cuales se ha podido notar por ejemplo que no hay interés en la felicidad de las personas, no hay una organización ordenada, o se mencionan las actividades fuera de tiempo. Todo ello, es debido al abandono de destrezas blandas y al bajo nivel de competitividades; algunas de las causas notorias son la deficiencia en la enseñanza y el aprendizaje, un bajo desempeño docente y una reducción en la autoridad de los docentes frente al estudiante. Se percibe también, que existe una falta de empatía entre los miembros de la comunidad, no hay suficiente diálogo entre los docentes, ausencia de buenas prácticas de liderazgo entre la plana directiva y los docentes, lo cual, se manifestó en la verticalidad y un descontento entre los docentes, generándose muchas veces conflictos entre ellos. Por otro lado, no existe una visión estratégica de la parte directiva, lo cual lleva a ejercer prácticas, sin considerar la misión de la institución. Sobre este aspecto, Saturnini (2020) señaló que, las organizaciones necesitan tener personas solidarias, empáticas, flexibles ante los cambios, para que puedan desarrollar su trabajo de manera eficiente, con optimismo, trabajar en equipo y resolver los conflictos, sin discriminar por sexo raza o color de piel, entre otros.

Con base en el problema identificado se realizó la formulación general mediante la siguiente incógnita: ¿Cuál es la influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente? Asimismo, se detalló los problemas

específicos: (a) ¿Cuál es la influencia de las habilidades blandas en la práctica y ejercicio profesional? y (b) ¿Cuál es la influencia de las habilidades blandas en la ética y respeto de los derechos?

La justificación teórica, sostiene que la investigación ayuda a la mejora del enriquecimiento del conocimiento científico en base a los autores Goleman (1998) y Minedu (2012), puede cubrir vacíos de información en el espacio cognoscitivo del ámbito educativo. En justificación práctica, el aporte que tiene este trabajo de investigación radica en observación del comportamiento de las variables desde una óptica que busca la importancia de liderazgo directivo, en la mejora de la gestión escolar, de ese modo los resultados permitirán implementar actividades en base a una toma de decisiones que favorezcan las fortalezas de la institución educativa en favor de los estudiantes. Respecto a la justificación metodológica, menciona que las soluciones a las dificultades que se ha podido hallar sobre las variables este trabajo presenta instrumentos validados, los cuales pueden ser empleados en otros contextos para poder recopilar información además están supeditados a una nueva evaluación según estime conveniente el investigador.

Igualmente, se mencionó el objetivo general: Determinar la influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023. Además, se detalló los objetivos específicos: (a) Determinar la influencia de las habilidades blandas en la práctica y ejercicio profesional en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023 y (b) Determinar la influencia de las habilidades blandas en la ética y respeto de los derechos en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

Finalmente, se puntualizó la hipótesis general: Existe influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023. También, se puntualizó las hipótesis específicas: (a) Existe influencia de las habilidades blandas en la práctica y ejercicio profesional en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023 y (b) Existe influencia de las habilidades blandas en la ética y respeto de los derechos en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Refiriéndose a las indagaciones pasadas nacionales se tiene a Guillen (2023), efectuó un plan en la cual escudriñó comprobar el efecto que tiene el desarrollo de habilidades blandas respecto al trabajo colaborativo en estudiantes. El apartado fue de naturaleza práctica, con orientación cuantitativa, diseño no experimental, correlativo causal. Se aplicaron instrumentos de recojo de datos, en totalidad de 80 educandos, quienes constituyeron la muestra de la indagación. Los resultados a las que arribó, revelan que el 65% de los cuestionados, manifiestan tener un grado medio respecto a las habilidades blandas, y un 26,3% tienen a su vez un nivel medio en lo que respecta al trabajo colaborativo. El estudio concluye que, desarrollar habilidades blandas sí tiene un efecto directo en el trabajo colaborativo de los estudiantes. El análisis estadístico, nos muestra que la variabilidad del trabajo colaborativo tiene una dependencia en 26,1%.

Paucara (2023), realizó un estudio para verificar la conexión del trabajo colegiado con el desarrollo profesional instructivo en entidades académicas, Villa María del Triunfo, 2022. El estudio tuvo una orientación cuantitativa, de tipo práctico, con nivel descriptivo correlativo. Se aplicó la técnica de la encuesta, a una población de 100 docentes, considerando un muestreo no probabilístico-intencional. Las evidencias arrojaron que el 62% de los entrevistados menciona que el nivel de trabajo colegiado en la institución es regular; por otro lado, el 52% perciben que el desarrollo de la profesionalidad también tiene un nivel regular. La conclusión del estudio, considerando que ambas variables tienen un valor estadístico $r = 0,662$, tienen una correspondencia moderadamente positiva, en otras palabras, se encuentran directamente relacionadas.

Huiza (2021) en su investigación determinó la influencia de las destrezas blandas y liderazgo didáctico en la erudición organizacional, en docentes de instrucción elemental alternativa, Lima, 2021. La investigación tuvo una orientación cuantitativa, de naturaleza básico, enfoque cuantitativo, correlacional causal, no experimental, aplicándose una encuesta a 142 docentes, quienes conformaron la muestra de estudio. Los resultados mostraron que las habilidades blandas presentan un grado regular en 52,8%, y un grado apropiado en un 49,3% respecto a la variable liderazgo pedagógico. Se llegó a la conclusión, que la variable habilidades blandas y liderazgo pedagógico tienen incidencia directa y positiva en

la variable cultura organizacional. Los resultados estadísticos mostraron un R^2 de Nagelkerke igual 0.727, lo cual, muestra que existe incidencia de 72.7% de incidencia entre las variables.

Castillo (2022) en la investigación, verificó la conexión presente entre las competencias directivas y destrezas blandas en una entidad académica con Magdalena, 2022. La investigación fue de nivel básico, descriptivo correlacional, no experimental cuantitativo, se aplicaron instrumentos de recolección de datos a una muestra compuesta de 37 educadores. Las derivaciones que mostró el estudio, es que, las habilidades blandas muestran un nivel medio; además, el 51,4% de los entrevistados, indicó que las competencias directivas están en un nivel medio. Considerando los resultados estadísticos, como el Rho de Spearman igual 0,572 Concluyéndose con la presencia de una correspondencia directa y característica de las dos variables en estudio.

Salinas (2023) en su estudio, determinó la conexión existente de las destrezas blandas con las prácticas pedagógicas, en docentes de una entidad académica pública. La perquisición fue de modo aplicado, cuantitativa, correlativo, de diseño no experimental y transversal. Las resultantes evidenciaron que las destrezas blandas impactan en un 31,83% a la práctica pedagógica, es decir, tienen una relación directamente proporcional entre ambas variables. La conclusión del estudio, es que presenta una reciprocidad directa, positiva y característica de las variables estudiadas, así como, en sus extensiones.

De acuerdo a los antecedentes internacionales, como Palaquibay (2022) en su investigación, verificó la presencia de la conexión entre las destrezas blandas y el emprendimiento instructivo en la unidad educativa Camilo Destruge, Guayaquil, 2022. El plan fue de tipo básico, con orientación cuantitativa, investigación principal, no experimental, correlativo causal, aplicándose para el estudio, encuestas como técnica, a una población de 20 docentes. Concluyendo el estudio, luego del análisis estadístico (Rho de Spearman = 0,382), que no hay vinculación de las inconstantes, habilidades blandas y emprendimiento docente.

Camus y Núñez (2023) abordó en su estudio, el análisis de la influencia del desarrollo profesional docente en la formación inicial y su articulación en la práctica com en una universidad estatal, Valparaíso, Chile. El estudio realizó una metodología de análisis documental a un total de 37 documentos. Realizado el

análisis metodológico de la información, se mostró como resultados, que existen muchos lineamientos y normas respecto al desarrollo del profesional docente, pero estos no llegan a concretizarse en la práctica y aplicación de los mismos, en la carrera docente. La conclusión del estudio, es que existe una desarticulación entre la currícula, que principalmente se basa en una formación tradicional, fragmentando conocimientos mediante la instrumentalización de la formación pedagógica.

Sangrá et al. (2019) realizaron un estudio acerca de las preferencias de formación permanente en los instructivos de instrucción primaria. El plan abarcó un carácter cuantitativo, aplicándose como instrumentos de recolección de datos, un cuestionario a 73 docentes del área de primaria. Dentro de los resultados a los que arriba el estudio, se pudo mencionar tres aspectos críticos: en primer lugar, el rol cada vez más relevante de las TIC, en la habilidad instructivo; además, la necesidad de una alineación profesional cada vez más acorde con las necesidades actuales; finalmente, la valoración positiva de la formación de los profesionales dentro de contextos informales.

Alfaya et al. (2019) en su estudio, tuvo como finalidad, identificar y analizar los aspectos que pueden afectar un proceso de construcción de identidad en futuros docentes de instrucción inicial. El plan es de naturaleza descriptiva, se aplicaron cuestionarios tipo Likert. El resultado del estudio, denota un incremento en la percepción de los futuros docentes, respecto a una mejora de nivel de las competencias profesionales, que se relacionan con la experiencia y el dominio de tácticas y sistemáticas para un excelente procedimiento de enseñanza-aprendizaje. La conclusión del estudio, es que existe influencia, respecto a los cambios estructurales y metodológicos que ha sufrido la formación docente en educación inicial; la importancia de las competencias docentes dentro del perfil profesional; así mismo, el rol de los escenarios reales, dentro del proceso de socialización y aprendizaje de los futuros profesionales docentes.

Gràcia et al. (2020) en su estudio, busca contribuir en la mejora de prácticas docentes, respecto a sus competencias comunicativas orales, a través del uso de herramientas digitales. Para el estudio participaron 8 docentes y grupos de alumnos de educación primaria en seis colegios de Cataluña, que son estatales, cinco de ellas. La conclusión del estudio, es que las herramientas digitales contribuyen directamente al progreso competitivo de los instructivos y a mejorar las

competencias comunicativas orales de los estudiantes. Tales evidencias exponen la importancia de formación docente en áreas de competencias orales y comunicativas de los educandos, mediante la tecnología y equipos digitales.

De acuerdo a la teoría para definir las destrezas blandas, basada en la inteligencia sensitiva, conforme asevera Goleman (1999), las personas potencian y utilizan sus capacidades a través de la unificación de sus destrezas, conocimientos y cualidades, las que se muestran a través del comportamiento y se reflejan en el éxito profesional y personal.

En relación con la teoría de las habilidades blandas tenemos al concepto de habilidades sociales esbozado por Goldstein (1989), que, de acuerdo a (Alania & Turpo, 2018), se pudo diferenciar las prácticas sociales, clasificándolas en seis tropas, las cuales son: las prácticas sociales básicas, las prácticas sociales adelantadas, de planificación, habilidades emocionales, de afrontar el estrés, habilidades de respuesta a la agresión.

Para iniciar el enfoque conceptual, se debe definir el concepto de habilidades blandas (soft skill), de acuerdo a lo descrito por Gardner (2001), referido a través de Goleman (1998), el cual, se define como aquel conjunto de competencias interpersonales y socioemocionales, las cuales se encuentran ligadas directamente a la inteligencia emocional, constituyendo el eje transversal para el éxito laboral y personal del individuo.

Sin embargo, para diferenciar la concepción de habilidades blandas de las habilidades sociales, si estas nociones suelen ser equiparables, las habilidades sociales están inmersas dentro de las habilidades blandas, esta última, consiste en la habilidad para analizar, aprender, innovar o administrar el tiempo, lo cual va más allá de las habilidades de interacción con otras personas. Es necesaria hacer estas distinciones, para poder identificar con mejor claridad el enfoque de las habilidades blandas (Ossa, 2022).

La presente investigación, tiene como base teórica los conceptos esgrimidos por Ariza (2019), quién conceptúa las habilidades blandas, como las características que posee cada individuo, haciéndolas únicas en los aspectos relacionados con su interacción frente a los demás individuos, el cual, tiene repercusión en sus logros profesionales, siendo un complemento necesario para las habilidades técnicas que posee el trabajador.

Revisó algunas teorías sobre la conceptualización de las variables en estudio, de acuerdo a Rodríguez et al. (2021), las destrezas blandas reflejan un ligado de destrezas, que consienten al docente la interacción y trabajo en equipo, así como una mejor comunicación con colegas y estudiantes. Estas destrezas logradas por el docente, se utilizan en el ámbito educativo, de modo que se eleva el grado de inteligencia emocional, lo cual le ayuda al arreglo de complicaciones y a precisar las buenas decisiones, mejorando su desempeño laboral.

De la misma forma, Sánchez et al. (2022), mencionaron acerca de las habilidades blandas como aquellas características visualizadas en las personas a través de su profesionalismo, sus valores, empatía, integridad, habilidad comunicacional, responsabilidad y flexibilidad, es decir, es un profesional que logra comunicarse con los demás, hace un trabajo honesto y a conciencia, tiene valores trascendentes en su entorno, trabaja en equipo, y apalea la cabida de adecuarse a las transformaciones.

En cuanto a Zepeda-Hurtado et al. (2019), precisaron que, los profesionales que poseen buenas habilidades blandas son organizados, creativos, puntuales, resuelven conflictos, confiables y altamente sociables, su profesionalismo y prolijidad en diversos campos cognitivos son su carta de presentación, lo cual, los convierte en personal positivo en diversos contextos de su vida profesional.

Por otro lado, Coll (2021) señaló que las habilidades blandas, son fundamentales para todas las personas, más aún en el ámbito profesional, puesto que permite desarrollar capacidades de interacción con los demás, saber escuchar, tener mejor capacidad de comunicación, por ende, mejor trabajo en equipo.

De acuerdo a Rodríguez et al. (2021), expresaron las destrezas blandas son características que permiten a los escolares, interactuar con las demás personas de su entorno, tanto en el doméstico, como en la escuela. Debemos diferenciar las habilidades cognitivas o habilidades duras, que se enfocan en la obtención de sapiencias técnicas, de las destrezas blandas, que tiene un carácter transversal e incluyen varios aspectos dentro del espacio de acción social, interpersonal o profesional (Montoro, 2018).

Partiendo de la conceptualización de destrezas blandas o competitividades sensitivas de Goleman (1998), se consideró cinco de estas habilidades, para la presente perquisición; puesto que, éstas tienen una gran relevancia, para lograr el

triunfo profesional de la docencia universitaria, bajo la modalidad de estudio mixto o blended learning (Zabalza, 2004 y Alcalde, 2014). Las habilidades blandas en mención, son las siguientes: responsabilidad, comunicación, adaptabilidad, el progreso de los restantes y finalmente, la dirección y administración enérgica de la indagación.

El compromiso, que es definida por Goleman (1998), como aquel acatamiento de objetivos y compromisos a través de la organización y autodisciplina. Definimos compromiso, de acuerdo a Siu (2020), como aquella creencia y motivación percibida por la persona, con la finalidad de asumir metas dentro de su ámbito laboral y profesional, en el cual, el individuo, se identifica con la organización, asumiendo su misión, objetivos y valores organizacionales.

La comunicación, la cual implica diversas fases como la escucha, la comprensión, y el expedición y aceptación de encargos. Goleman (1998), es el proceso que implica el desarrollo de habilidades para gestionar directamente algunas cuestiones de difícil resolución, se inicia con una forma de hablar asertiva y una escucha atenta, lo que propicia un ambiente adecuado que favorece a todo el entorno (Sánchez et al., 2018).

Conceptualizamos la adaptabilidad, como aquella habilidad del individuo, que permite manejar diversas demandas, buscando priorizar de manera eficiente lo más urgente, adaptando los resultados a los cambios que se originan, lo cual, requiere de un pensamiento flexible (Goleman, 1998). Este concepto, definido por De Oca (2019), es aquella característica que se puede desarrollar en el ámbito profesional, puesto que consiste en la capacidad de ser flexibles y de poder adaptarse frente a los cambios permanentes. El profesional que tiene esta habilidad, logra manejar diversas situaciones, priorizando las decisiones de mayor urgencia.

El desarrollo de los demás, definida como la habilidad, que es una característica primordial en la actividad docente la cual permite identificar el talento humano para poder potenciarlo (Goleman, 1998). Es considerada una habilidad por excelencia, que poseen los docentes para poder identificar y potenciar el talento de sus estudiantes (Rodríguez, 2020).

Por último, se tiene el concepto de dirección enérgica a la indagación, el cual, se relata a la capacidad de asentir y tramitar la indagación de manera eficaz,

logrando identificar la confiabilidad de las fuentes, con precisión y en los tiempos adecuados (Alcalde, 2014). En esta dimensión, es necesario considerar la importancia de la alfabetización tecnológica, la cual, se enfoca en el aprendizaje digital y no solo en el manejo práctico de la tecnología (British Council, 2016). Igualmente, esta habilidad se puede definir como el desarrollo de la alfabetización tecnológica, corresponde al aprendizaje de la lógica digital, y va más allá de la mera práctica en el uso de herramientas tecnológicas (British Council, 2016, citado por Rodríguez, 2020).

Teorías acerca del perfeccionamiento de la profesionalidad y la identificación instructivo. Para, Valdes (2009), procedimiento que define la gestión de los docentes, en la interacción con sus alumnos dentro del salón de estudio, en la cual, muestra las habilidades profesionales, pedagógicas, sus emociones; así como, las relaciones que logran establecer con los directivos, progenitores, y otras partes de la colectividad académica. Según Montero (2009), son los caracteres que el educativo desarrolla, con el fin de mejorar la interacción con los demás integrantes de la organización, mejorando el desempeño de sus labores. Bolívar (2014), mencionó acerca de la identidad personal, como aquella que define sus acciones y actividades con sus colegas, mejorando competencias, promoviendo la innovación a través de estrategias e ideas para mejorar las actividades.

En el aspecto teórico a cerca del perfeccionamiento profesional de los educativos, revisamos el estudio de Jaramillo-Baquerizo (2021), quien refiere acerca de la teoría de la autodeterminación, que soporta el desarrollo técnico profesional, incluyendo la motivación como un factor clave dentro de la transferencia de aprendizaje y el desarrollo profesional. Considerando la motivación como una forma de transferencia de conocimiento, podemos mencionar que un diseño que fomente la motivación, es necesario para la mejor comprensión de los objetivos. Es en ese sentido, que la teoría de la autodeterminación, nos incluye el concepto de procesos motivacionales, las cuales se evidencian a través de la satisfacción de necesidad psicológica básica, logrando explicar dónde el docente experimenta desarrollo y crecimiento, para la satisfacción de la necesidad básica, considerada universal, como lo es la competencia la autonomía y su vinculación.

Por otro lado, la teoría adaptativa, incluye el progreso profesional del instructivo, desde un concepto de servicio del conocimiento en las áreas

curriculares, desde la formación inicial y constante de los docentes, lo cual se asocia desde perspectivas complejas a la profesionalización y empleabilidad; se incluye a la adaptación como una habilidad importante y generalizada para la labor docente, la que incluye su capacidad de adaptarse a través de la adaptación potencial, siendo esta evolutiva y procedimental, dependiendo de procesos históricos y temporales, las cuales, se asocian a la acción de brindar respuestas a los cambios (Sanz y Guillén, 2021).

Respecto a la segunda variable progreso de la profesionalidad e identificación educativo, según MINEDU (2012), lo definió que son las acciones de formación y crecimiento profesional. Se basa en el proceso de reflexión acerca del trabajo de aula y el desarrollo de actividades, a través de la visualización de fortalezas, para mejorar los mecanismos de enseñanza. De acuerdo a Raciti (2015), lo definió como un ejemplo de profesionalidad, en la cual, el trabajador busca verificar si los procedimientos son los adecuados, en conjunto con otros profesionales. El desempeño docente (2012), puede mencionarse como aquel proceso en el que las personas colaboran en grupos de trabajo, con la finalidad de brindar alternativas para mejorar el aprendizaje.

Respecto al desarrollo profesional, se entiende como aquella actividad diseñada e implementada de manera formal, la cual busca elevar el conocimiento y habilidad de los docentes, teniendo como objetivo la mejora en los procedimientos de enseñanza-aprendizaje de los escolares; dicha cuestión, es el resultado de diversos enfoques que definen habilidades relevantes incluidas, como fortalezas o debilidades de la persona, es por ello, que el desarrollo profesional es destacable dentro de la labor docente, pues representa un desafío de alinear las necesidades institucionales con las necesidades individuales y grupales (Aguilar-Gordón et al., 2019).

Igualmente, Misad et al. (2022) precisaron que concretaron al progreso de la profesionalidad, a partir de un aspecto teórica y práctica, aquel ejercicio de los compromisos de educación hacia las generaciones futuras, un desarrollo social, que requiere de profesionales comprometidos, en la que inviertan su tiempo en labores productivas y con estudiantes que puedan desarrollar plenamente sus habilidades, a través del ascenso de sus aprendizajes y con dispositivos que logren una transformación adecuada.

De acuerdo a Brito & Martínez (2020), el progreso de la profesionalidad instructivo, es un proceso de aprendizaje, mediante mecanismos pedagógicos; para ello, es necesario utilizar estrategias que faciliten el aprendizaje mediante la docencia de fundamentos teóricos, de esa forma, desarrollar las habilidades individuales de los escolares para la amortiguación de complicaciones de forma independiente.

Conforme expresa Cardona & Guerra (2020) desarrollar la profesionalidad instructiva, implica incluir el cometido profesional, dentro de la aptitud de ser competentes de vida, lo cual, solicita obligaciones morales, alcanzando, con respeto a los estatutos y un alto débito profesional y social.

De acuerdo a Cordero & Pedroza (2021) definieron el progreso de la profesionalidad instructivo, hace necesario mencionar la actuación de los maestros mediante dos dimensiones: en principio, la preparación, que incluye las destrezas obtenidas en su aprendizaje docente, para lograr cambios positivos en sus alumnos, mediante estrategias eficientes para lograr una educación eficaz, mejorar sus competencias y finalmente, lograr el desarrollo personal. Bajo estas condiciones, el docente utiliza sus técnicas y conocimientos con el objetivo de conseguir en los alumnos, la reflexión, el incremento de sus sapiencias, haciendo que el estudiante se concientice dentro de las prestezas que efectúa.

Del Pilar (2022) mencionó que el perfeccionamiento de la profesionalidad instructivo, incluye la elaboración requerida para la instrucción dentro del aula, sus semblantes metodológicos y su cometido, el cual, está relacionado a su calidad de enseñanza. Los docentes son los principales actores para los cambios educativos, puesto que a través de ellos se pueden implementar todas las estrategias nuevas, dentro de las aulas y conforme a las insuficiencias de los educandos; la acción docente, es la forma exclusiva de alcanzar mejoras en el adiestramiento; por ello, es necesario el compromiso de su compromiso para lograr esos objetivos.

Por otro lado, MINEDU (2012) conformó al marco de buena ocupación, refiere la inicial dimensión, como la destreza y ejercicio profesional, la cual, referenciando a las acciones del docente para concretar su práctica profesional dentro del aula; esta también se considera como desenvolvimiento docente en la interacción con los alumnos, en la cual utiliza las estrategias de su conocimiento y mediante las cuales ha tenido buenos resultados. Por otro lado, también se suma

el trabajo colaborativo con sus colegas, a través de los trabajos colegiado, las cuales buscan resolver problemas relativos al contexto institucional en la que se desempeña.

Del Campo (2022) definió a la destreza y adiestramiento profesional, como aquella serie pedagógica, que implica descubrir los intentos que se efectúan en la práctica profesional, con la finalidad de mostrar las ideas claras a las necesidades educativas estudiantiles; así como, su evaluación. Para ello, se considera la participación de otros agentes educativos, a través del uso de contenidos escolares, los cuales, con alcances y limitaciones pueden lograr un aprendizaje de largo plazo.

Sobre este punto, Ayala et al. (2022), definieron a la destreza y adiestramiento profesional, como aquella formación didáctica y práctica, es decir, a la habilidad de saber enseñar, haciendo uso de sus habilidades y utilizando las habilidades de los alumnos, mediante estrategias metodológicas, en la que pone en práctica sus conocimientos y experiencias. Igualmente, se puede mencionar, como la base de su formación profesional en la cual debe desarrollar las habilidades y capacidades estudiantiles fomentando a su vez la reflexión didáctica.

Tenemos también, como segunda dimensión, el adiestramiento profesional con ética, conforme describe el MINEDU (2012), las prácticas académicas y educativas, se regulan a través de la ética, es decir, el instructivo debe poseer una plena persuasión de que su instrucción implica concentrar todos sus recursos en la mejora de las habilidades que poseen los estudiantes, sin incluir sesgos de creencias o algún problema personal. Con esto se logra que el maestro promueva conductas positivas, a través de consejos y la adaptación de estrategias. Por otro lado, está en la responsabilidad del maestro, la educación de futuro ciudadanos, los cuales deben desarrollarse en un entorno inclusivo, considerando que todos tienen derecho a la instrucción y deben tomarlo de forma equánime, para reducir brechas existentes en los alumnos.

Martínez (2022) mencionó que la profesión docente tiene un aspecto moral y ético correspondiente, el cual es la ética docente, que la definimos como un conjunto deontológico, que es consecuencia de la ética trabajada. La ética en la labor instructiva, debe ser practicada de forma permanente y constante, a través del ejercicio de principios, valores, al cumplimiento de normas y deberes deontológicos, en el desarrollo profesional, en otras palabras, la ética docente se

encuentra inmersa dentro de la ética del servicio público, y debe ser aplicada de forma suficiente en la indagación del ascenso de los procedimientos académicos.

Mariscal et al. (2022) señalaron que el compromiso docente, es una actividad que queda incluido dentro de la ética profesional, de modo que se debe trabajar adecuadamente, considerando los derechos y opiniones de las demás personas; dicho trabajo, se realiza poniendo en práctica los valores y actitudes de la persona y de los integrantes de equipos de trabajo en la que está incluida; a través de ellos, se crean procesos para lograr conocimientos e interpretación de la realidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: La actual perquisición es de tipo básico, la cual precisa revisar los conocimientos a través de la observación de fenómenos y de las relaciones que se establecen entre ellas (RENACYT, 2018). Es decir, esta investigación está dada mediante las teorías para incrementar el conocimiento y luego incorporar al campo científico.

3.1.2. Diseño de investigación: La perquisición presente, es de diseño no experimental, conforme a Hernández y Mendoza (2018), define que es aquella, que no realiza manipulación de las variables, es decir, la investigación no tiene variaciones intencionales en las variables dependientes, se hace una reflexión de los hechos en su contexto nativo para examinar y describirlos. Por otro lado, la presente investigación tiene corte transversal, pues el recojo de datos ha sido efectuada en un instante y tiempo determinados.

El enfoque del estudio es cuantitativo, pues tiene como característica la recolección de datos; así como el análisis de los mismos, evaluándolos en forma numérica y con métodos estadísticos, con la finalidad de verificar las hipótesis de los problemas de investigación (Valderrama, 2017).

La investigación es explicativa, Pues, según Valderrama (2017), trata de encontrar el motivo de los sucesos, a través de correspondencias causa – efecto.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual habilidades blandas: Goleman (1998), se define como aquel conjunto de competencias interpersonales y socioemocionales, las cuales se encuentran ligadas directamente a la inteligencia emocional, constituyendo el eje transversal para el triunfo profesional y personal del individuo.

Definición operacional de habilidades blandas: Consta de cinco dimensiones son: Responsabilidad, comunicación, perfeccionamiento de los restantes, adaptación, cometido de la indagación.

Indicadores: Se incluyen en el estudio un total de 11 indicadores, en las cuales se incluyeron 15 ítems ordenados bajo una escala ordinal de tipo Likert.

Escala de valoración: La escala aplicada en el presente estudio es la siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Definición conceptual del desarrollo de la profesionalidad: Minedu (2012), la definió como, las acciones de formación y crecimiento profesional. Se basa en el proceso de reflexión acerca del trabajo de aula y el desarrollo de actividades, a través de la visualización de fortalezas, para mejorar los mecanismos de enseñanza. Es un ejemplo de profesionalidad, en la cual, el trabajador busca verificar si los procedimientos son los adecuados, en conjunto con otros profesionales. Puede mencionarse como aquel proceso en el que las personas colaboran en grupos de trabajo, con la finalidad de brindar alternativas para mejorar el aprendizaje.

Definición operacional del desarrollo de la profesionalidad: La variable desarrollo de la profesionalidad, cuenta con dos dimensiones: el primero es la destreza y ejercicio profesional, y la segunda es, la ética y acatamiento de los derechos, para lo cual se consideró 5 indicadores.

Indicadores: En la variable dependiente se consideró siete indicadores que consta a 24 ítems.

Escala de valoración: Se considera la escala ordinal de tipo Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población: De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), se considera población a aquel universo de individuos con alguna característica en común, en la cual se va a aplicar el estudio. En el actual plan se discurre a 100 maestros como población.

Criterios de inclusión: Para el presente plan se va a considerar a todo el empleado contratado y nombrado, pertenecientes a las entidades académicas.

Criterios de exclusión: Excluimos a los que realizan trabajo operativo como personal de servicio de limpieza y administrativos.

3.3.2. Muestra: Conforme lo definen Hernández y Mendoza (2018), es parte del universo que contribuyeron con la evaluación de los sucesos, a través del uso de instrumentos. Para el presente estudio, se considera a 100 maestros de la institución.

3.3.3. Muestreo no probabilística- intencional: Es aquella, en la se busca que la población se encuentre incluida dentro de la investigación. En este caso, la muestra es igual al total de la población en la que se efectuará el plan (Valderrama, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis: son los individuos que van a ser sometida a la aplicación de los instrumentos, quiere decir que, los maestros de la provincia de Cañete.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: En la actual indagación, se utilizó, técnica de investigación a la encuesta, la cual, es un mecanismo que sirve para recoger información, mediante un instrumento aplicado a la muestra Sánchez y Reyes (2017).

Instrumento: Se utilizó el cuestionario como instrumento de estudio, la cual, es utilizado para recolectar información sobre la percepción de las personas incluidas en la muestra, con respecto a las variables de estudio (Sánchez, y Reyes, 2017).

Validez: Los instrumentos reflejan su validez. al momento de evaluar y reflejar de manera correcta, los indicadores de percepción de las personas acerca de lo que el investigador desea (Sánchez y Reyes, 2017). En la presente investigación, la validación fue realizada mediante el juicio de expertos, evaluando los criterios del instrumento para su aplicabilidad. Asimismo, se realizó las respectivas validaciones mediante juicio de expertos quien puntualizaron tres criterios por cada pregunta dando si cumple la relevancia, pertinencia y claridad. Luego, llegó a finalizó mediante su firma quedando que el instrumento es aplicable (Ver en el anexo).

Confiabilidad: Definida como el grado o nivel de confianza, que obtienen los instrumentos. En la presente investigación, se efectuó un ensayo piloto aplicado a 20 profesionales en establecimientos equivalentes, determinándose la confiabilidad a través del estadígrafo de Alfa de Cronbach. Asimismo, se realizó un ensayo piloto a 20 educadores de otra entidad académica que cuente con las idénticas peculiaridades a la unidad de análisis. Las evidencias para ambas variables fueron de alta confiabilidad (Ver en el anexo).

3.5. Procedimientos

Iniciamos la identificación de la realidad problemática, a través de una perquisición que se empezó con el análisis de los cercanos institucionales, para luego enviar una carta al director solicitando los permisos respectivos; así como el contacto con los docentes.

Posteriormente y luego de las coordinaciones respectivas, se aplicó de forma presencial las encuestas a los maestros en la institución, para luego de ser recopilados los datos, analizarlos estadísticamente mediante el programa SPSS, con ello se obtuvo los resultados estadísticos para interpretar tablas y cuadros.

3.6. Método de análisis de datos:

La recolección de datos fue incluida en hojas de cálculo Excel 2016, así después ser trasladados al programa IBM SPSS v26 en la cual, se realizan pruebas no paramétricas. Igualmente se iniciará con el desarrollo de las estadísticas descriptivas e inferenciales.

El análisis descriptivo, es un proceso estadístico aplicado a las variables, con la finalidad de ofrecer un resumen de valores porcentuales, las cuales, definen la variable de acuerdo a las dimensiones definidas, Sapsford y Jupp (2006).

En análisis inferencial, es el proceso estadístico encargado de ejecutar una representación de la variable, como resultado de deducciones establecidas en el estudio, para lograr rangos y comprobar hipótesis, Sapsford y Jupp (2006).

3.7 Aspectos éticos

Se estuvo dando el cumplimiento de normativa de la casa de estudio, con la cual el docente cumple las instrucciones para efectuó el proceso del desarrollo de trabajo de perquisición. Igualmente, se aplicó el código de la ética, enfatizando la ley Universitaria 30220. Además, se tomó en cuenta la norma APA 7 y la conducta responsable.

Según Palencia y Ben (2019), se precisaron que la confianza otorgada a los participantes de la aplicación del programa, conservando el anonimato. Según França-Tarragó (2008) quien puntualiza los tres aspectos en favor de la muestra o el grupo control; la beneficencia, sobre las consecuencias de la información, los cuales son encontrados a modo de recomendaciones que se da una alternativa de arreglo a los conflictos encontradas; la independencia; supone que los participantes de los cuestionados lo realizan de forma deliberada, sin ninguna obligación cuando pasan a responder las encuestas; y de justicia, por participantes de la unidad de análisis merecen ser agrupadas de la misma forma que otros.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de las variables de estudio

Tabla 1

Descripción de resultados habilidades blandas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	7	7,0%
	Regular	54	54,0%
	Eficiente	39	39,0%
	Total	100	100,0%

Con base en las evidencias obtenidas, se puede apreciar al 54% de los docentes cuestionados poseer un grado regular de destrezas blandas, mientras que un 39% de los cuestionados denotaron un grado eficiente de destrezas blandas y solo un 7% de los docentes cuestionados mostraron un grado deficiente de destrezas blandas.

Tabla 2

Descripción de resultados de las dimensiones de habilidades blandas

Niveles	Responsabilidad		Comunicación		El desarrollo de los demás		Adaptabilidad		Gestión de la información	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	7	7.4%	7	7.0%	12	12.0%	17	17.0%	8	8.0%
Regular	51	51.0%	60	60.0%	55	55.0%	47	47.0%	62	62.0%
Eficiente	42	42.0%	33	33.0%	33	33.0%	36	36.0%	30	30.0%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100.0%

Con base a las tablas agrupadas descriptivas con su grafica de apoyo, es posible precisar que el 51% de los docentes cuestionados enunciaron un nivel regular de responsabilidad, así como un 60% de los mismos denotaron un nivel regular de comunicación, del mismo modo que un 55% de los docentes tienen un grado regular en el progreso de los demás, de igual forma un 47% de los docentes encuestados mostraron tener un grado regular de adaptabilidad y un 62% de los instructivos indicaron tener un grado regular de gestión de la información.

Tabla 3*Descripción de los resultados del desarrollo de la profesionalidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	3	3,0%
	Regular	56	56,0%
	Eficiente	41	41,0%
	Total	100	100,0%

De las evidencias descriptivas halladas, se puede apreciar al 56% de los docentes cuestionados mostrar que se posee un grado regular de desarrollo de la profesionalidad, mientras que un 41% de los instructivos cuestionados manifestaron que se tiene un grado eficiente de desarrollo de la profesionalidad y solo un 3% de ellos expresaron que el perfeccionamiento de la profesionalidad es de nivel defectuosa.

Tabla 4*Descripción de resultados de las dimensiones del desarrollo de la profesionalidad.*

Niveles	Práctica y ejercicio profesional		Ética y respeto de los derechos	
	f	%	f	%
Deficiente	4	4.0%	7	7.0%
Regular	60	60.0%	52	52.0%
Eficiente	36	36.0%	41	41.0%
Total	100	100%	100	100%

Con respecto a la tabla descriptiva agrupada y su grafica de soporte, se puede apreciar que el 60% de los instructivos partícipes de la encuesta enunciaron un nivel regular de práctica y ejercicio profesional. De la misma forma, un 52% de los docentes participativos de la encuesta detallaron que se posee un grado regular de ética y respeto de los derechos.

Tabla 5*Tabla cruzada entre Habilidades blandas vs. Desarrollo de la profesionalidad*

		Desarrollo de la profesionalidad			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades blandas	Deficiente	1 1,0%	6 6,0%	0 0,0%	7 7,0%
	Regular	2 2,0%	48 48,0%	4 4,0%	54 54,0%
	Eficiente	0 0,0%	2 2,0%	37 37,0%	39 39,0%
Total		3 3,0%	56 56,0%	41 41,0%	100 100,0%

De la tabla cruzada adjunta con su gráfica, se puede apreciar que un 48% de los docentes denotaron un nivel regular de habilidades blandas, por lo que se percibe un nivel regular de desarrollo de la profesionalidad. En otro sentido, un 37% de los educadores expresaron un grado eficaz de habilidades blandas, por lo que se percibe un nivel eficiente de desarrollo de la profesionalidad. Finalmente, un 6% de los docentes encuestados mostraron un nivel deficiente de habilidades blandas, sin embargo, el nivel de progreso de la profesionalidad es regular.

Tabla 6*Tabla cruza entre Habilidades blandas vs. Práctica y ejercicio profesional*

		Práctica y ejercicio profesional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades blandas	Deficiente	1 1,0%	6 6,0%	0 0,0%	7 7,0%
	Regular	3 3,0%	49 49,0%	2 2,0%	54 54,0%
	Eficiente	0 0,0%	5 5,0%	34 34,0%	39 39,0%
Total		4 4,0%	60 60,0%	36 36,0%	100 100,0%

Acorde al cuadro y figura 6, es dable estimar que un 49% de los docentes cuestionados denotaron un nivel regular de habilidades blandas, por lo que se percibe un nivel regular de práctica y ejercicio profesional. En otro sentido, un 34% de los educadores mostraron un grado eficaz de habilidades blandas, por lo que se percibió un nivel eficiente de práctica y ejercicio profesional. Por último, un 6% de los docentes demostraron un nivel deficiente de habilidades blandas, sin embargo, el nivel percibido de práctica y ejercicio profesional fue regular.

Tabla 7*Tabla cruzada entre Habilidades blandas vs. Ética y respeto de los derechos*

		Ética y respeto de los derechos			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades blandas	Deficiente	3 3,0%	4 4,0%	0 0,0%	7 7,0%
	Regular	4 4,0%	44 44,0%	6 6,0%	54 54,0%
	Eficiente	0 0,0%	4 4,0%	35 35,0%	39 39,0%
Total		7 7,0%	52 52,0%	41 41,0%	100 100,0%

De la tabla cruzada 7 y su grafica 7 de apoyo, se puede visualizar que el 44% de los instructivos cuestionados demostraron un grado regular de habilidades blandas, por lo que se percibe un nivel regular de ética y respeto de los derechos. En otra manera, un 35% de los educadores cuestionados denotaron un grado eficiente de habilidades blandas, por lo que se percibe un nivel eficiente de ética y respeto de los derechos. Finalmente, un 6% de los docentes expresaron un nivel regular de habilidades blandas, sin embargo, el nivel percibido de ética y respeto de los derechos fue eficiente.

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

H_a: Existe influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

Tabla 8

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	102,432			
Final	10,420	92,012	2	,000

En el resultado derivado se destaca que el valor de significancia fue inferior al nivel concluyente ($p=0,000 < 0,05$), lo cual revela que exhibe suficiente certeza para apartar la suposición nula. Esto, a su vez, sugiere que el modelo de regresión esgrimido en las variables de habilidades blandas en el desarrollo profesional tiene una explicación característica.

Tabla 9

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,136	2	,934
Desvianza	,247	2	,884

Se observa que el p valor > 0.05 , aquello indica que las habilidades blandas en el desarrollo profesional se ajustan al modelo de retrocesión logística ordinal.

Tabla 10*Estimaciones de parámetro.*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desarrollodelaprofesionalidad1 = 1]	-8,789	1,119	61,689	1	,000	-10,982	-6,595
	[Desarrollodelaprofesionalidad1 = 2]	-2,918	,726	16,153	1	,000	-4,341	-1,495
Ubicación	[Habilidadesblandas 1=1]	-7,098	1,461	23,595	1	,000	-9,963	-4,234
	[Habilidadesblandas 1=2]	-5,472	,893	37,550	1	,000	-7,223	-3,722
	[Habilidadesblandas 1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Se puede apreciar en las evidencias de estimación de parámetros, de las habilidades blandas con el progreso de la profesionalidad. De la misma forma, se puede apreciar que el factor Wald agrupado a cada ensayo es superior a 4. De esta forma, destrezas blandas en regular (Wald = 37.550 > 4; sig. = .000 < 0.05), es predictor del desarrollo de la profesionalidad en deficiente (Wald = 61.689 > 4; sig. = 0.000 < 0,05).

Tabla 11*Prueba Pseudo R cuadrado.*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,602
Nagelkerke	,755
McFadden	,578

En base a los resultados sobre el ensayo Pseudo R cuadrado, así reconocer el nivel de inestabilidad. De estos tres estadígrafos, se considera el valor superior (coeficiente de Nagelkerke) en todos los casos. De tal modo que, se evidencia que el desarrollo de la profesionalidad depende al 75,5% de las destrezas blandas.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe influencia de las habilidades blandas en la práctica y ejercicio profesional en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

H₁: Existe influencia de las habilidades blandas en la práctica y ejercicio profesional en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

Tabla 12

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	95,651			
Final	10,903	84,749	2	,000

Evidenció las resultantes acerca del ajuste de los modelos, el p valor < 0,05 y el estadígrafo Chi-cuadrado precisa el importe de 84.749. Por tal motivo, se dice que presenta impacto de las habilidades blandas en la destreza y adiestramiento profesional en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

Tabla 13

Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,108	2	,947
Desvianza	,200	2	,905

Se esgrime al valor p > 0,05, esto revela que las habilidades blandas en la práctica y ejercicio profesional se concuerda al modelo de retrocesión logística ordinal.

Tabla 14*Estimaciones de parámetros*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Práctica y ejercicio profesional 1 = 1]	-8,088	1,017	63,287	1	,000	-10,080	-6,095
	[Práctica y ejercicio profesional 1 = 2]	-1,917	,479	16,020	1	,000	-2,856	-,978
Ubicación	[Habilidades blandas 1=1]	-6,374	1,401	20,685	1	,000	-9,121	-3,627
	[Habilidades blandas 1=2]	-5,223	,866	36,384	1	,000	-6,920	-3,526
	[Habilidades blandas 1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Se visualiza que el factor Wald agrupado a cada ensayo es superior a 4. Lo que quiere precisar que, las habilidades blandas en regular (Wald = 36.384 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor de la práctica y ejercicio profesional en deficiente (Wald = 63.287; sig. = ,000 < 0,05).

Tabla 15*Prueba Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,572
Nagelkerke	,715
McFadden	,528

Se puede observar, que la variabilidad de la práctica y ejercicio profesional depende al 71,5% de las habilidades blandas.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia de las habilidades blandas en la ética y respeto de los derechos en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

H₁: Existe influencia de las habilidades blandas en la ética y respeto de los derechos en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

Tabla 16

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	90,112			
Final	12,594	77,518	2	,000

El p valor < 0,05 en cada suceso y el estadígrafo Chi-cuadrado ocupa el valor a 77.518. En tal motivo, se evidencia que presenta un impacto de las habilidades blandas en la ética y respeto de los derechos en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

Tabla 17

Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,140	2	,932
Desvianza	,267	2	,875

Se visualiza el valor $p > 0,05$, esto sugiere que las habilidades blandas en la ética y respeto de los derechos se concuerda al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 18*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Ética y respeto de los derechos = 1]	-6,830	,825	68,601	1	,000	-8,446	-5,213
	[Ética y respeto de los derechos = 2]	-2,170	,528	16,894	1	,000	-3,205	-1,135
Ubicación	[Habilidades blandas = 1]	-6,570	1,109	35,074	1	,000	-8,744	-4,396
	[Habilidades blandas = 2]	-4,271	,682	39,174	1	,000	-5,609	-2,934
	[Habilidades blandas = 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Con respecto a las evidencias alcanzadas, se percibe que las habilidades blandas en regular (Wald = 39.174 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor de la ética y respeto de los derechos en deficiente (Wald = 68.601; sig. = ,000 < 0,05).

Tabla 19*Prueba Pseudo R cuadrado.*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,539
Nagelkerke	,648
McFadden	,435

Se percibe, que la variabilidad de la ética y respeto de los derechos depende al 64,8% de las habilidades blandas.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la influencia de las destrezas blandas en el desarrollo competitivo docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023 y con apoyo del procesamiento de datos y la ejecución de la estadística inferencial en donde con las pruebas de contrastación de la hipótesis general planteada se llega a demostrar en la prueba de Pseudo R cuadrado que el desempeño profesional depende al 75,5% de las habilidades blandas, con una $p=0,000$ ($p<0,05$) y un Chi-cuadrado=92,012 en la pesquisa de arreglo de modelos demostrando que es significativo, a su vez con un p valor $>0,05$ en el estudio de bondad de arreglo entre ambas variables de estudio demostrando que se ajusta al modelo de regresión ordinal, y a su vez, las habilidades blandas en regular (Wald=37.550>4 y sig.=0.000<0.05), es predictor del desarrollo de la profesionalidad en deficiente (Wald=61.689>4 y sig.=0.000<0.05) según las estimaciones de parámetros, por lo cual se descarta la suposición nula, estableciendo la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, por lo tanto se determina que existe influencia de las destrezas blandas en el desarrollo profesional educador en una institución de formación secundaria, Cañete – 2023.

Este resultado guarda cierta similitud al ser comparado con el estudio de Guillen (2023), quien determinó el efecto que apalea el perfeccionamiento de destrezas blandas respecto al trabajo colaborativo en educandos, utilizando un estudio de tipo básico, con carácter cuantitativo, diseño no experimental, correlacional causal, contando con el apoyo de 80 estudiantes para el desarrollo de la investigación, resultando que, el 65% de los encuestados manifiestan tener un nivel medio respecto a las habilidades blandas, y un 26,3% tienen a su vez un nivel medio en lo que respecta al trabajo colaborativo, concluyendo que, desarrollar habilidades blandas sí tiene un efecto directo en el trabajo colaborativo de los estudiantes, así también, el análisis estadístico, nos muestra que la variabilidad del trabajo colaborativo tiene una dependencia en 26,1%. De igual manera, se tiene alcance de similitud con el estudio de Alfaya et al. (2019), quien identificó y analizó los aspectos que pueden afectar un proceso de construcción de identidad en futuros docentes de educación inicial, utilizando un estudio de tipo descriptivo, contando con el apoyo de 150 alumnos para el desarrollo de la investigación, dando como

resultado un incremento en la percepción de los futuros docentes, respecto a una mejora de nivel de las competencias profesionales, que se relacionan con la práctica y el dominio de estrategias y técnicas para un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje, concluyéndose que existe influencia, respecto a los cambios estructurales y metodológicos que ha sufrido la formación docente en educación inicial; la importancia de las competencias docentes dentro del perfil profesional; así mismo, el rol de los escenarios reales, dentro del proceso de socialización y aprendizaje de los futuros profesionales docentes.

Los antecedentes presentados anteriormente guardan fundamentos en las teorías de Ariza (2019), quién aportó sobre las habilidades blandas, como las características que posee cada individuo, haciéndolas únicas en los aspectos relacionados con su interacción frente a los demás individuos, el cual, tiene repercusión en sus logros profesionales, siendo un complemento necesario para las habilidades técnicas que posee el trabajador. De igual forma, Valdes (2009) sostuvo que el progreso profesional instructivo es un procedimiento que define la conducta de los docentes, en la interacción con sus alumnos dentro del salón de estudio, en la cual, muestra las habilidades profesionales, pedagógicas, sus emociones; así como, las relaciones que logran establecer con los directivos, progenitores, y otras partes de la colectividad académica.

Al hacer referencia a la primera hipótesis, se logra cumplir con el primer objetivo específico planteado inicialmente al realizar las pruebas para discrepar la hipótesis de la variable Habilidades blandas y la dimensión destreza y ejercicio profesional del desarrollo de la profesionalidad durante la aplicación del ensayo Pseudo R cuadrado en donde la práctica y ejercicio profesional del desarrollo de la profesionalidad depende al 71,5% de las habilidades blandas, con un $p=0,000$ ($p<0,05$) y un Chi-cuadrado=84,749 en la pesquisa de arreglo de modelos demostrando que es significativo, a su vez con un p valor $>0,05$ en el estudio de bondad de ajuste entre ambas variable y extensión de estudio demostrando que se concuerda al modelo de regresión ordinal, y a su vez, las habilidades blandas en regular (Wald=36.384>4 y sig.=0.000<0.05), es predictor de la práctica y ejercicio profesional en deficiente (Wald=63.287>4 y sig.=0.000<0.05) según las estimaciones de parámetros, por tal motivo se niega la suposición nula, estableciendo el impacto de la inconstante independiente sobre la primera

dimensión de la variable dependiente, por lo tanto se determina que presenta impacto de las destrezas blandas en la práctica y ejercicio profesional en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023. Siendo que esta resultante tiene cierta semejanza con la memoria de Huiza (2021), el que determinó la influencia de las destrezas blandas y liderazgo didáctico en la erudición organizacional, en instructivos de instrucción básica alternativa, Lima, 2021, utilizando un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básico, correlacional causal, no experimental, contando con el apoyo de 142 docentes para el desarrollo de la investigación, dando como resultado que las destrezas blandas presentan un grado regular en 52,8%, y un grado apropiado en un 49,3% respecto a la variable liderazgo didáctico, con un R2 de Nagelkerke igual 0.727, de lo cual se concluye que la cultura organizacional depende al 72,7% de las habilidades blandas y liderazgo pedagógico. De igual forma, guarda alcance de similitud al ser comparado con el estudio de Camus y Núñez (2023), quienes analizaron la influencia del desarrollo profesional docente en la formación inicial coma y su articulación en la práctica coma en una universidad estatal, Valparaíso, Chile, utilizando una metodología de análisis documentario a un total de 37 documentos, dando como resultados que existen muchos lineamientos y normas respecto al desarrollo del profesional docente, pero estos no llegan a concretizarse en la práctica y aplicación de los mismos, en la carrera docente, concluyéndose que existe una desarticulación entre la currícula, que principalmente se basa en una formación tradicional, fragmentando conocimientos mediante la instrumentalización de la formación pedagógica.

Cabe señalar que los antecedentes mencionados anteriormente tienen respaldo en las teorías de Sánchez et al. (2022), quienes mencionaron acerca de las habilidades blandas como aquellas características visualizadas en las personas a través de su profesionalismo, sus valores, empatía, integridad, habilidad comunicacional, responsabilidad y flexibilidad, es decir, es un profesional que logra comunicarse con los demás, hace un trabajo honesto y a conciencia, tiene valores trascendentes en su entorno, trabaja en equipo, y tiene la capacidad de adaptarse a los cambios. De la misma forma, Ayala et al. (2022) aportaron que la práctica y adiestramiento profesional es una formación didáctica y práctica, en otras palabras, la habilidad de instruir, haciendo uso de sus habilidades y utilizando las habilidades

de los alumnos, mediante estrategias metodológicas, en la que pone en práctica sus conocimientos y experiencias.

Con referencia a la segunda hipótesis específica, se logra cumplir con el segundo objetivo específico planteado inicialmente al realizar las pruebas para contrastar la hipótesis de la variable Habilidades blandas y la dimensión ética y según los derechos del desarrollo de la profesionalidad durante la aplicación del ensayo Pseudo R cuadrado en donde la ética y respeto de los derechos del desarrollo de la profesionalidad depende al 64,8% de las habilidades blandas, con un $p=0,000$ ($p<0,05$) y un Chi-cuadrado=77,518 en la pesquisa de arreglo de modelos demostrando que es significativo, a su vez con un p valor $>0,05$ en el ensayo de bondad de arreglo de ambas variable y dimensión de estudio demostrando que se ajusta al modelo de regresión ordinal, y a su vez, las habilidades blandas en regular (Wald=39.174 >4 y sig.=0.000 <0.05), es predictor de la ética y según los derechos en deficiente (Wald=68.601 >4 y sig.=0.000 <0.05) según las estimaciones de parámetros, por lo cual se descarta la suposición nula, estableciendo el impacto de la variable independiente en la segunda dimensión de la variable dependiente, por lo tanto se determina la presencia del impacto de las destrezas blandas en la ética y según los derechos en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023. Del resultado obtenido, se observa cierto alcance de similitud al ser comparado con el estudio de Paucara (2023), quien verificó la conexión del trabajo colegiado con el progreso profesional instructivo en establecimientos educativos, Villa María del Triunfo, 2022, utilizando un plan de carácter cuantitativo, de tipo práctico, con nivel descriptivo correlacional, contando con el apoyo de 100 docentes para el desarrollo de la investigación, dando como resultados que el 62% de los entrevistados menciona que el nivel de trabajo colegiado en la institución es regular; por otro lado, el 52% perciben que el desarrollo de la profesionalidad también tiene un nivel regular, así también con un Rho de Spearman= 0,662, esto indica una correspondencia positiva moderada, concluyéndose que se encuentran directamente relacionadas. De igual forma, se llega a tener alcance de similitud al ser comparado con el estudio de Grácia et al. (2020), quienes buscaron contribuir en la mejora de prácticas docentes, respecto a sus competencias comunicativas orales, a través del uso de herramientas digitales, utilizando un estudio de enfoque cualitativo, contando con la ayuda de 8 instructivos

y grupos de alumnos de formación primaria en seis escuelas de Cataluña, tales son estatales, cinco de ellas para el desarrollo de la investigación, dando como resultado la necesidad de formación docente en áreas de competencias orales y comunicativas de los educandos, mediante la tecnología y equipos digitales, concluyéndose que las herramientas digitales contribuyen directamente al progreso profesional de los instructivos y a mejorar las competencias comunicativas orales de los estudiantes.

Es necesario precisar que los estudios previos mencionados tienen respaldo en las teorías de Zepeda-Hurtado et al. (2019), quienes mencionaron que los profesionales que poseen buenas habilidades blandas son organizados, creativos, puntuales, resuelven conflictos, confiables y altamente sociables, su profesionalismo y prolijidad en diversos campos cognitivos son su carta de presentación, lo cual, los convierte en personal positivo en diversos contextos de su vida profesional. Por su parte, Mariscal et al. (2022) aludieron que el compromiso docente es una actividad que está incluido dentro de la ética profesional, de modo que se debe trabajar adecuadamente, considerando los derechos y opiniones de las demás personas; dicho trabajo, se realiza poniendo en práctica los valores y actitudes de la persona y de los integrantes de equipos de trabajo en la que está incluida; a través de ellos, se crean procesos para lograr conocimientos e interpretación de la realidad.

Por su parte también, Rodríguez et al. (2021) sostuvieron que las destrezas blandas reflejan un ligado de destrezas, que consienten al docente la interacción y trabajo en equipo, así como una mejor comunicación con colegas y estudiantes, se utilizan en el ámbito educativo, de modo que se eleva el grado de inteligencia emocional, lo cual le ayuda al arreglo de complicaciones y a precisar buenas disposiciones, mejorando su desempeño laboral. De igual manera, MINEDU (2012), mencionó que las prácticas académicas y educativas, se regulan a través de la ética, es decir, el instructivo para mejora de las habilidades que poseen los estudiantes, sin incluir sesgos de creencias o algún problema personal. Esto le permite al maestro promover el buen comportamiento a través de sugerencias y medidas correctivas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El análisis llevado a cabo alcanzó la conclusión, de acuerdo con el propósito general establecido, se pudo comprobar que el desarrollo profesional instructivo depende al 75,5% de las habilidades blandas (con un valor de $p < 0.05$). Por tanto, se infiere la presencia de influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

Segunda: En el objetivo específico 1 planteado se estableció que la práctica y ejercicio profesional depende al 71,5% de las habilidades blandas (con un valor de $p < 0,05$). De lo cual se infiere que existe impacto de las habilidades blandas en la práctica y ejercicio profesional en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

Tercera: En el objetivo específico 2, se estableció que la ética y según los derechos dependen al 64,8% de las habilidades blandas (con un valor de $p < 0,05$). De lo que se infiere que existe impacto de las habilidades blandas en la ética y respeto de los derechos en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos de la institución planificar capacitaciones para los educadores con la finalidad de obtener mayor sensibilidad y destrezas interpersonales que brinden ayuda a los escolares, con el propósito de animar el progreso en el aprendizaje.

Segunda: A los coordinadores de área efectuar procesos que susciten la evaluación del progreso profesional periódicamente para optimizar el desempeño de los educadores en el aula al comprometerlos con su función pedagógica y compensar las necesidades de los estudiantes.

Tercera: Según los hallazgos, se recomienda a los profesores que constituyan grupos de colaboración de interaprendizaje, con el propósito de encontrar soluciones a los problemas académicos que enfrentan los escolares.

REFERENCIAS

- Aguilar-Gordón, F. R. (2019). Enfoques y perspectivas del pensamiento pedagógico latinoamericano. Ediciones Universidad Politécnica Salesiana. <https://bit.ly/3S4AoQu>
- Alfaya, M., Moya, M., Pérez, A. y García, M. (2019). Construcción de la identidad profesional docente en educación infantil en Córdoba (España). *Revista de ciencias sociales*, 25(3), 30-41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7026732>
- Alania, y Turpo. (2018). Development of advanced social skills in social communication students of a Peruvian University. *Revista ESPACIOS*, 39(52). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p25.pdf>
- Alcalde, I. (2014). *Docentes del siglo XXI: retos y habilidades clave*. Obtenido de <https://ignasialcalde.es/docentes-del-siglo-xxi-retos-y-habilidades-clave/>
- Araya-Fernández, E., & Garita-González, G. (2020). Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática. *Revista Trilogía*, 12(23), 11–36 <https://doi.org/10.22430/21457778.1614>
- Ariza, G. (2019). Gerencia de marca profesional: dirija y gestione su propia cartera. Editorial Universidad de La Sabana. <https://doi.org/10.5294/978-958-12-0509-7>
- Ayala-Villamil, L. A., & Fúquene, A. A. (2022). Saberes que movilizan los docentes de biología en el temprano ejercicio profesional. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 26(1), 395-414.
- Bolívar, A.; Domingo, J. y Pérez, P. (2014). Crisis and reconstruction of teachers' professional identity: The case of secondary school teachers in Spain. *The open sports Sciences Journal*, 7, 106-112.
- British Council. (2016). *Habilidades para el aprendizaje, el trabajo y la sociedad*. https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/habilidades_blandas_spanish_core_skills_brochure_final.pdf
- Brito, L., & Martínez, D. (2020). Necesidad del trabajo metodológico para la preparación profesoral del directivo. *Revista de Información científica para la*

- Camus, J. y Núñez, J. (2023). Consideraciones curriculares y prácticas sobre el desarrollo profesional docente en la formación inicial del profesorado. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 1-20.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8687060>
- Carpio, C. (2020). Análisis del portal educativo PerúEduca desde un enfoque multimodal. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 12(13), 65-97.
<https://doi.org/10.34236/rpie.v12i13.236>
- Castillo, G. (2022). *Competencias directivas y habilidades blandas en una institución educativa de Magdalena, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96155>
- Cipagauta, M. (2020). Perspectivas de la formación permanente de los docentes de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.738>
- Coll, María Virginia García, María Espada Mateos, and Rosa De las Heras Fernández. "Estrategias de afrontamiento psicológico de las compañías de danza españolas." *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación* 42 (2021): 109-117.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7986307>
- Cordero, G., & Pedroza, L. (2021). Políticas de carrera docente y desarrollo profesional en México a la luz de los resultados de TALIS. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(89), 503-531.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140566662021000200503&scri=sci_abstract
- Del Campo, R. I. (2022). ¿Cómo se enseña en la escuela secundaria? Algunas consideraciones que surgen en el ejercicio profesional desde la didáctica profesional. *Revista de Educación*, (25.1), 251-267.
- Del Pilar Horna, M. A. M. (2022). Programa basado en el enfoque crítico reflexivo para mejorar el desempeño docente en el nivel primario—institución educativa “Antenor Sánchez” 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 911-946.

- De Oca, H. (2019). ART Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2(2), 5-13. <https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/205>
- Díaz, V. y Sanhueza, C. (2020). Elaboración y Validación de un Instrumento Evaluativo para Monitorear la Adquisición de Competencias Blandas en Estudiantes de Pregrado. *Revista Paradigma*, XLI, 812-836. <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2020.p812-836.id932>
- Goleman, D. (1999). *En defensa de las habilidades blandas, Inteligencia Emocional en la empresa*. Buenos Aires, Argentina: Vergara.
- Gràcia, M., Moyano, M. J. J., Riba, C., & Vega, F. (2020). Uso de una herramienta digital como recurso de desarrollo profesional para mejorar la competencia comunicativa oral de alumnos de educación infantil y primaria. *Revista de investigación en Logopedia*, 10(2), 135-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7969392>
- Guillen, M. (2023). *Desarrollo de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113190>
- Huiza, C. (2021). *Habilidades blandas y liderazgo pedagógico en la cultura organizacional de los docentes en educación básica alternativa, Lima–2021*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81396>
- Jaramillo-Baquerizo, C. (2021). *Hacia un desarrollo profesional centrado en el docente*. Ediciones Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3SZA7m>
- Krichesky, G. J., y Murillo, F. J. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora: Un estudio de casos. *Educación XX1*, 21(1), 135-155. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466007.pdf>
- Martínez, F. D. V. (2022). Ética docente-asistencial. *Medicina y Ética*, 33(2), 441-472.

- Mariscal-San Martín, L. C., Ponce-Mariscal, A., Cintra-Lugones, Á. L., & Céspedes-Acuña, J. E. (2022). La era digital: nuevos desafíos éticos para el docente: The digital era: new ethical challenges for the educational one. *Maestro y Millán*, I. C. (2022). El desempeño docente y su implicación en la enseñanza. *Formación Estratégica*, 6(02), 105-120.
- MINEDU. (2020). *Procedimiento para la elaboración y aprobación del cuadro de distribución de horas pedagógicas en las Instituciones Educativas Públicas del nivel de educación secundaria de Educación Básica Regular y del ciclo avanzado de educación Básica Alternativa*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2020b). Resolución Viceministerial 273-2020. Minedu. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2044496-273-2021-minedu>
- Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima: Minedu
- Misad, R., Misad, K., & Dávila, O. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 57-73.
- Montoro, G. (2018). Las habilidades sociales en los desempeños docentes de la Facultad de Arquitectura-UNI. <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3759>
- Montero, J. (2018). La evolución del liderazgo en las habilidades blandas. *Diario El Financiero*.
- Ñaupas H., Valdivia, M., Palacios J., Romero, H. (2018). Metodología de la investigación, cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis.
- Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista Colombiana Ciencia Anim. Recia*, 4(14), 1-8. <https://doi.org/http://www.scielo.org.co/pdf/recia/v14n1/2027-4297-recia-14-01-1.pdf>
- Palaquibay, M. (2022). *Habilidades blandas y emprendimiento de los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106039>
- Paucara, A. (2023). *Trabajo colegiado y desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas públicas del distrito Villa María del Triunfo, 2022*

- (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/110623>
- Raciti, P. (2015). La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica. Madrid: Programa eurosocial. Recuperado de <http://www.sia.eurosocial-ii.eu/documento.php>
- Rodríguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1038. <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9N1.1038>
- Rodríguez, J., Rodríguez, R., y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 10-35. https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100011&script=sci_arttext
- Rodríguez, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Ruiz, I., Víquez, A., & Toaza, K. G. (2019). Percepción del estudiantado de informática acerca de las habilidades blandas en su proceso de formación como profesionales en Ingeniería en Sistemas/. *Brazilian Journal of Development*, 5(6), 5828-5841. <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/1807177>
- 8
- Sanz, F. J., Guillén, C. (2021). Adaptación y desarrollo profesional docente de los especialistas de la enseñanza bilingüe. *Revista Fuentes*, 23(1), 27-40. <https://bit.ly/3EJ0NR6>
- Salinas, M. (2023). *Habilidades blandas y práctica pedagógica docente de una institución educativa pública, Nuevo Chimbote, Ancash, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108259>
- Sangrà, A., Estévez, I., Iglesias, V., & Souto-Seijo, A. (2019). Desarrollo profesional docente a través de las ecologías de aprendizaje: Perspectivas del

- profesorado. *Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (68), 42-53. DOI: <https://doi.org/10.21556/edutec.2019.68.1307>
- Sánchez, J. G., Lic, A., Hernández, G., Dra, R., & Administrativo, E. (2022). Development of soft skills as a strategy for the job placement of university students. *Revista Científica Sinapsis*, 21(1). <https://doi.org/10.37117/S.V21I1.641>
- Sánchez, O. M., Amar, R. M., & Triadú, J. X. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1-18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Saturnini, N. (2020). Formación tecnológica de habilidades adaptativas sociales en estudiantes de educación especial. *Revista EDUCARE - UPELIPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1). <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1247>
- Siu, J. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *Innova research journal*, 5(2), 186-199. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes (C. N. de Educación (ed.)). <https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>
- Villanueva, S. V., Campos, S. A. V., Villanueva, C. A. V., Villanueva, L. V., Paredes, H. J. C., & Miguel, J. M. G. (2021). Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente. *Paidagogo*, 3(2), 4-16. <https://doi.org/10.52936/p.v3i2.63>
- Zepeda-Hurtado, M. E., Cardoso-Espinosa, E. O., & Rey-Benguría, C. (2019). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros. *Científica*, 23(1), 61-67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=61458265007>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las habilidades blandas

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Habilidades blandas	Conceptualizamos la adaptabilidad, como aquella habilidad del individuo, que permite manejar diversas demandas, buscando priorizar de manera eficiente lo más urgente, adaptando los resultados a los cambios que se originan, lo cual, requiere de un pensamiento flexible (Goleman, 1998)	Las habilidades blandas se conforman de cinco dimensiones: Responsabilidad que está constituida por 2 indicadores, Comunicación que está conformado de 2 indicadores, Empatía que se constituye por 2 indicadores, adaptabilidad que se compone por 2 indicadores y Gestión de la información que se conforma por 2 indicadores. De la misma forma, el conjunto de indicadores desprende en 15 ítems.	Responsabilidad	Oportuno	1	Escala ordinal de tipo Likert	Deficiente 15 - 34 Regular 35 - 54 Eficiente 55 - 75
				Compromiso	2, 3		
			Comunicación	Fluidez	4, 5		
				Coherencia	6		
			El desarrollo de los demás	Asertividad	7, 8		
				Empatía	9		
			Adaptabilidad	Adecuación	10		
				Aceptación	11, 12		
			Gestión de la información	Acceso a la información	13, 14		
				Manejo de contenidos	15		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de gestión escolar

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Desarrollo de la profesionalidad	Minedu (2012), menciona que este Dominio IV engloba el transcurso y las actividades que caracterizan la formación y crecimiento de la comunidad profesional de profesores. Es el análisis sistemático y reflexivo en el trabajo pedagógico, en la labor grupal, la cooperación con los demás y la integración en actividades de desarrollo profesional. Logra incorporar la responsabilidad en el transcurso y resultados del aprendizaje, en el manejo de la comunicación sobre la implementación y diseño de las políticas educativas en todo el ámbito de nuestro país.	El desarrollo de la profesionalidad, cuenta con dos dimensiones: práctica y ejercicio profesional y ética y respeto de los derechos se consideró 5 indicadores	Práctica y ejercicio profesional	Comunidades profesionales	1,2,3,4	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [24 - 55] Regular [56 - 87] Eficiente [88 - 120]
				Experiencia significativa de desarrollo profesional	5,6,7,8,9		
				Generación de política educativa	10,11,12,13,14		
			Ética y respeto de los derechos	Principio de ética profesional	15, 16,17, 18, 19		
				Respeto de los derechos humanos	20, 21, 22, 23, 24		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
Título: Habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete - 2023									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la influencia de las habilidades blandas en la práctica y ejercicio profesional en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia de las habilidades blandas en la ética y respecto de los derechos en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades blandas en la práctica y ejercicio profesional en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades blandas en la ética y respecto de los derechos en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe influencia de las habilidades blandas en la práctica y ejercicio profesional en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.</p> <p>Existe influencia de las habilidades blandas en la ética y respecto de los derechos en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.</p>	Variable independiente: Habilidades blandas						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Responsabilidad	Oportuno	1	Escala ordinal	Deficiente		
				Compromiso	2, 3				
			Comunicación	Fluidez	4, 5				
				Coherencia	6				
			El desarrollo de los demás	Asertividad	7, 8				
				Empatía	9				
			Adaptabilidad	Adecuación	10			Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	15 - 34
				Aceptación	11, 12				Regular
			Gestión de la información	Acceso a la información	13, 14				35 - 54
				Manejo de contenidos	15	Eficiente			
						55 - 75			
			Variable dependiente: Desarrollo de la profesionalidad						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
Práctica y ejercicio profesional	Comunidades profesionales	1,2,3,4	Escala ordinal	Deficiente [24 - 55] Regular [56 - 87] Eficiente					
	Experiencia significativa de desarrollo profesional	5,6,7,8,9							
	Generación de política educativa	10,11,12,13,14							
Ética y respeto de los derechos	Principio de ética profesional	15,16,17,18,19	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)						

				Respeto de los derechos humanos	20, 21, 22, 23, 24		[88 - 120]
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental de corte y transversal – correlacional causal</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: Está constituido por 100 docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Cañete.</p> <p>Muestra censo: 100 docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Cañete.</p>	<p>Variable independiente: Habilidades blandas</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Goleman (1998).</p> <p>Año: 2023</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cañete</p> <hr/> <p>Variable 2: Desarrollo de la profesionalidad</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Minedu (2012)</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Cañete.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Regresión logística ordinal</p>				

Anexos 3. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre Habilidades blandas. Por favor, marque la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

DIMENSIÓN 1: Responsabilidad		1	2	3	4	5
1	Asiste a la institución educativa en el horario establecido por la institución educativa.					
2	Diseña y ejecuta las sesiones de clases de manera responsable.					
3	Informa las calificaciones de sus estudiantes en la fecha indicado en los cronogramas.					
DIMENSIÓN 2: Comunicación		1	2	3	4	5
4	Los mensajes que expresa a sus estudiantes, para motivar la participación son claros y efectivos.					
5	Brinda retroalimentación a sus estudiantes de forma asertiva sobre las actividades establecidas en el aula.					
6	Comunica anuncios relevantes que orienten a los estudiantes hacia el logro de objetivos de aprendizaje.					
DIMENSIÓN 3: Empatía		1	2	3	4	5
7	Interviene de manera asertiva durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje propiciando un buen clima escolar.					
8	Motiva permanentemente a sus estudiantes para la mejora de los resultados de sus aprendizajes.					
9	Interviene efectivamente en la realización de los trabajos grupales para el desarrollo del razonamiento y el pensamiento lógico de sus estudiantes.					
DIMENSIÓN 4: Adaptabilidad		1	2	3	4	5
10	Emplea con destreza las herramientas digitales en el desarrollo de sus sesiones de clase.					
11	Adapta su metodología al contexto de sus estudiantes considerando la edad, cultura y ámbito geográfico.					
12	Adapta sus estrategias metodológicas teniendo en cuenta las diversas necesidades de los estudiantes.					
DIMENSIÓN 5: Gestión de la información		1	2	3	4	5
13	Utiliza información actualizada de los sitios web confiables para diseñar materiales de estudio que favorezca los aprendizajes.					
14	Utiliza las tecnologías de la información y comunicación-TIC, para obtener información y contenidos que faciliten los aprendizajes.					
15	Actualiza los materiales y contenidos de su clase, teniendo en cuenta los nuevos paradigmas educativos.					

**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD****Estimado(a) docente:**

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el Desarrollo de la profesionalidad. Por favor, marque la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

DIMENSIÓN 1: Práctica y ejercicio profesional		1	2	3	4	5
1	Reflexiona con sus pares acerca de su práctica pedagógica e institucional.					
2	Identifica necesidades de capacitación profesional y personal.					
3	Construye mejores aprendizajes en colaboración con sus pares.					
4	Comparte su experiencia pedagógica en comunidades profesionales.					
5	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.					
6	Continúa aprendiendo para mejorar la práctica en el desarrollo de su profesión.					
7	Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional como parte de su desarrollo profesional.					
8	Se compromete con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades.					
9	Se mantiene informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades.					
10	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.					
11	Demuestra conocimiento de los instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad.					
12	Genera espacios a nivel institucional y local para proponer políticas educativas.					
13	Expresa una opinión informada y actualizada en la generación de políticas educativas en el marco del trabajo profesional.					
14	Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.					
DIMENSIÓN 2: Ética y respeto de los derechos		1	2	3	4	5
15	Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético.					
16	Toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos.					

17	Conduce su desempeño según los principios de ética profesional.					
18	Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.					
19	Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					
20	Conoce el marco jurídico de derechos humanos que da finalidad a la institución educativa.					
21	Toma en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente y al respeto de los derechos humanos.					
22	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose por un sentido de justicia, equidad y respeto de los derechos humanos.					
23	Actúa de acuerdo a los principios de la profesión docente.					
24	Maneja con privacidad la información que recibe de sus colegas.					

	<p>demás, Adaptabilidad y Gestión de la información) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 01)</p> <p>2. Variable Desarrollo de la profesionalidad consta de 24 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (Practica y ejercicio profesional y Ética y respeto de los derechos) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 02)</p>
--	---

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

HABILIDADES BLANDAS

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal</p> <p>Variable 1</p> <p>Habilidades blandas</p> <p>Ariza (2019), conceptúa a las habilidades blandas, como las características que posee cada individuo, haciéndolas únicas en los aspectos relacionados con su interacción frente a los demás individuos, el cual, tiene repercusión en sus logros profesionales, siendo un complemento necesario para las habilidades técnicas que posee el trabajador.</p>	<p>Sub escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE <p>Dimensiones</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Comunicación</p> <p>El desarrollo de los demás</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Gestión de la información</p>	<p>Goleman (1998) lo define como aquel cumplimiento de objetivos y compromisos a través de la organización y autodisciplina.</p> <p>Se inicia con una forma de hablar asertiva y una escucha atenta, lo que propicia un ambiente adecuado que favorece a todo el entorno (Sánchez et al., 2018).</p> <p>Es considerada una habilidad por excelencia, que poseen los docentes para poder identificar y potenciar el talento de sus estudiantes (Rodríguez, 2020).</p> <p>De Oca (2019) menciona que es aquella característica que se puede desarrollar en el ámbito profesional, puesto que consiste en la capacidad de ser flexibles y de poder adaptarse frente a los cambios permanentes.</p> <p>Se refiere a la capacidad de acceder y gestionar la información de manera eficaz, logrando identificar la confiabilidad de las fuentes, con precisión y en los tiempos adecuados (Alcalde, 2014)</p>

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal</p> <p>Variable 2</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad</p> <p>Minedu (2012), menciona que este Dominio IV engloba el transcurso y las actividades que caracterizan la formación y crecimiento de la comunidad profesional de profesores. Es el análisis sistemático y reflexivo en el trabajo pedagógico, en la labor grupal, la cooperación con los demás y la integración en actividades de desarrollo profesional. Logra incorporar la responsabilidad en el transcurso y resultados del aprendizaje, en el manejo de la comunicación sobre la implementación y diseño de las políticas educativas en todo el ámbito de nuestro país.</p>	<p>Sub escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE <p>Dimensiones</p> <p>Práctica y ejercicio profesional</p> <p>Ética y respeto de los derechos</p>	<p>Del Campo (2022), define a la práctica y ejercicio profesional, como aquella secuencia didáctica, que implica mostrar los pasos que se efectúan en la práctica profesional, con la finalidad de mostrar las ideas claras a las necesidades educativas estudiantiles; así como, su evaluación.</p> <p>Martínez (2022), menciona que la profesión docente tiene un aspecto moral y ético correspondiente, el cual es la ética docente, que la definimos como un conjunto deontológico, que es resultado de la ética aplicada.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades Blandas elaborado por Angélica Barrios Huamán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Nerio Janampa Acuña

Especialidad del validador: Dr. En Ciencias Contables y Empresariales

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

02 de Agosto del 2023



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desarrollo de la profesionalidad elaborado por Angélica Barrios Huamán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

Dimensiones del instrumento: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

- **Primera dimensión: PRÁCTICA Y EJERCICIO PROFESIONAL**
- **Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunidades profesionales	1. Reflexiona con sus pares acerca de su práctica pedagógica e institucional.	4	4	4	
	2. Identifica necesidades de capacitación profesional y personal.	4	4	4	
	3. Construye mejores aprendizajes en colaboración con sus pares.	4	4	4	
	4. Comparte su experiencia pedagógica en comunidades profesionales.	4	4	4	
Experiencia significativa de desarrollo profesional	5. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.	4	4	4	
	6. Continúa aprendiendo para mejorar la práctica en el desarrollo de su profesión.	4	4	4	
	7. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional como parte de su desarrollo profesional.	4	4	4	
	8. Se compromete con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades.	4	4	4	
	9. Se mantiene informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades.	4	4	4	
Generación de política educativa	10. Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.	4	4	4	
	11. Demuestra conocimiento de los instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad.	4	4	4	
	12. Genera espacios a nivel institucional y local para proponer políticas educativas.	4	4	4	
	13. Expresa una opinión informada y actualizada en la generación de políticas educativas en el marco del trabajo profesional.	4	4	4	

	14. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Segunda dimensión: ÉTICA Y RESPETO DE LOS DERECHOS**
- **Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de ética profesional	15. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético.	4	4	4	
	16. Toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos.	4	4	4	
	17. Conduce su desempeño según los principios de ética profesional.	4	4	4	
	18. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.	4	4	4	
	19. Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	4	4	4	
Respeto de los derechos humanos	20. Conoce el marco jurídico de derechos humanos que da finalidad a la institución educativa.	4	4	4	
	21. Toma en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente y al respeto de los derechos humanos.	4	4	4	
	22. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose por un sentido de justicia, equidad y respeto de los derechos humanos.	4	4	4	
	23. Actúa de acuerdo a los principios de la profesión docente.	4	4	4	
	24. Maneja con privacidad la información que recibe de sus colegas.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Nerio Janampa Acuña

Especialidad del validador: Dr. En Ciencias Contables y Empresariales

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

02 de Agosto del 2023



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete - 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

7. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. Chantal Juan Jara Aguirre	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad y administrador	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS CUESTIONARIO DE DESARROLLO PROFESIONAL
Autora:	ANGÉLICA BARRIOS HUAMÁN
Procedencia:	ELABORACIÓN PROPIA DEL INVESTIGADOR
Administración:	DIRECTA
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	Docentes en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.
Significación:	3. Variable Habilidades Blandas consta de 15 ítems, muestra escala tipo Likert, con 5 dimensiones (Responsabilidad, Comunicación, Desarrollo de los demás, Adaptabilidad y Gestión de la información) y se medirá a través de

	<p>los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 01)</p> <p>4. Variable Desarrollo de la profesionalidad consta de 24 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (Practica y ejercicio profesional y Ética y respeto de los derechos) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 02)</p>
--	---

10. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

HABILIDADES BLANDAS

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal</p> <p>Variable 1</p> <p>Habilidades blandas</p> <p>Ariza (2019), conceptúa a las habilidades blandas, como las características que posee cada individuo, haciéndolas únicas en los aspectos relacionados con su interacción frente a los demás individuos, el cual, tiene repercusión en sus logros profesionales, siendo un complemento necesario para las habilidades técnicas que posee el trabajador.</p>	<p>Sub escala:</p> <p>6. NUNCA 7. CASI NUNCA 8. A VECES 9. CASI SIEMPRE 10. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Comunicación</p> <p>El desarrollo de los demás</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Gestión de la información</p>	<p>Goleman (1998) lo define como aquel cumplimiento de objetivos y compromisos a través de la organización y autodisciplina.</p> <p>Se inicia con una forma de hablar asertiva y una escucha atenta, lo que propicia un ambiente adecuado que favorece a todo el entorno (Sánchez et al., 2018).</p> <p>Es considerada una habilidad por excelencia, que poseen los docentes para poder identificar y potenciar el talento de sus estudiantes (Rodríguez, 2020).</p> <p>De Oca (2019) menciona que es aquella característica que se puede desarrollar en el ámbito profesional, puesto que consiste en la capacidad de ser flexibles y de poder adaptarse frente a los cambios permanentes.</p> <p>Se refiere a la capacidad de acceder y gestionar la información de manera eficaz, logrando identificar la confiabilidad de las fuentes, con precisión y en los tiempos adecuados (Alcalde, 2014)</p>

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal</p> <p>Variable 2</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad</p> <p>Minedu (2012), menciona que este Dominio IV engloba el transcurso y las actividades que caracterizan la formación y crecimiento de la comunidad profesional de profesores. Es el análisis sistemático y reflexivo en el trabajo pedagógico, en la labor grupal, la cooperación con los demás y la integración en actividades de desarrollo profesional. Logra incorporar la responsabilidad en el transcurso y resultados del aprendizaje, en el manejo de la comunicación sobre la implementación y diseño de las políticas educativas en todo el ámbito de nuestro país.</p>	<p>Sub escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. NUNCA 7. CASI NUNCA 8. A VECES 9. CASI SIEMPRE 10. SIEMPRE <p>Dimensiones</p> <p>Práctica y ejercicio profesional</p> <p>Ética y respeto de los derechos</p>	<p>Del Campo (2022), define a la práctica y ejercicio profesional, como aquella secuencia didáctica, que implica mostrar los pasos que se efectúan en la práctica profesional, con la finalidad de mostrar las ideas claras a las necesidades educativas estudiantiles; así como, su evaluación.</p> <p>Martínez (2022), menciona que la profesión docente tiene un aspecto moral y ético correspondiente, el cual es la ética docente, que la definimos como un conjunto deontológico, que es resultado de la ética aplicada.</p>

11. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades Blandas elaborado por Angélica Barrios Huamán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Jara Aguirre, Chantal

Especialidad del validador: Dr. En Educación

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

02 de Agosto del 2023



Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
Economista
CEL. N° 7937

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

12. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desarrollo de la profesionalidad elaborado por Angélica Barrios Huamán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

Dimensiones del instrumento: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

- **Primera dimensión: PRÁCTICA Y EJERCICIO PROFESIONAL**
- **Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunidades profesionales	25. Reflexiona con sus pares acerca de su práctica pedagógica e institucional.	4	4	4	
	26. Identifica necesidades de capacitación profesional y personal.	4	4	4	
	27. Construye mejores aprendizajes en colaboración con sus pares.	4	4	4	
	28. Comparte su experiencia pedagógica en comunidades profesionales.	4	4	4	
Experiencia significativa de desarrollo profesional	29. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.	4	4	4	
	30. Continúa aprendiendo para mejorar la práctica en el desarrollo de su profesión.	4	4	4	
	31. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional como parte de su desarrollo profesional.	4	4	4	
	32. Se compromete con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades.	4	4	4	
	33. Se mantiene informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades.	4	4	4	
Generación de política educativa	34. Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.	4	4	4	
	35. Demuestra conocimiento de los instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad.	4	4	4	
	36. Genera espacios a nivel institucional y local para proponer políticas educativas.	4	4	4	
	37. Expresa una opinión informada y actualizada en la generación de políticas educativas en el marco del trabajo profesional.	4	4	4	

	38. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Segunda dimensión: ÉTICA Y RESPETO DE LOS DERECHOS**
- **Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de ética profesional	39. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético.	4	4	4	
	40. Toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos.	4	4	4	
	41. Conduce su desempeño según los principios de ética profesional.	4	4	4	
	42. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.	4	4	4	
	43. Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	4	4	4	
Respeto de los derechos humanos	44. Conoce el marco jurídico de derechos humanos que da finalidad a la institución educativa.	4	4	4	
	45. Toma en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente y al respeto de los derechos humanos.	4	4	4	
	46. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose por un sentido de justicia, equidad y respeto de los derechos humanos.	4	4	4	
	47. Actúa de acuerdo a los principios de la profesión docente.	4	4	4	
	48. Maneja con privacidad la información que recibe de sus colegas.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

Especialidad del validador: Dr. En Educación


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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

02 de Agosto del 2023



Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
Económica
CEL. N° 9837

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete - 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

13. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Virginia Asunción Cerafin Urbano	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad y administrador	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

14. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

15. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS CUESTIONARIO DE DESARROLLO PROFESIONAL
Autora:	ANGÉLICA BARRIOS HUAMÁN
Procedencia:	ELABORACIÓN PROPIA DEL INVESTIGADOR
Administración:	DIRECTA
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	Docentes en una institución de educación secundaria, Cañete – 2023.
Significación:	5. Variable Habilidades Blandas consta de 15 ítems, muestra escala tipo Likert, con 5 dimensiones (Responsabilidad, Comunicación, Desarrollo de los demás, Adaptabilidad y Gestión de la información) y se medirá a través de

	<p>los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 01)</p> <p>6. Variable Desarrollo de la profesionalidad consta de 24 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (Practica y ejercicio profesional y Ética y respeto de los derechos) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente. (Ver anexo 02)</p>
--	---

16. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

HABILIDADES BLANDAS

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal</p> <p>Variable 1</p> <p>Habilidades blandas</p> <p>Ariza (2019), conceptúa a las habilidades blandas, como las características que posee cada individuo, haciéndolas únicas en los aspectos relacionados con su interacción frente a los demás individuos, el cual, tiene repercusión en sus logros profesionales, siendo un complemento necesario para las habilidades técnicas que posee el trabajador.</p>	<p>Sub escala:</p> <p>11. NUNCA 12. CASI NUNCA 13. A VECES 14. CASI SIEMPRE 15. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Comunicación</p> <p>El desarrollo de los demás</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Gestión de la información</p>	<p>Goleman (1998) lo define como aquel cumplimiento de objetivos y compromisos a través de la organización y autodisciplina.</p> <p>Se inicia con una forma de hablar asertiva y una escucha atenta, lo que propicia un ambiente adecuado que favorece a todo el entorno (Sánchez et al., 2018).</p> <p>Es considerada una habilidad por excelencia, que poseen los docentes para poder identificar y potenciar el talento de sus estudiantes (Rodríguez, 2020).</p> <p>De Oca (2019) menciona que es aquella característica que se puede desarrollar en el ámbito profesional, puesto que consiste en la capacidad de ser flexibles y de poder adaptarse frente a los cambios permanentes.</p> <p>Se refiere a la capacidad de acceder y gestionar la información de manera eficaz, logrando identificar la confiabilidad de las fuentes, con precisión y en los tiempos adecuados (Alcalde, 2014)</p>

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: Ordinal</p> <p>Variable 2</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad</p> <p>Minedu (2012), menciona que este Dominio IV engloba el transcurso y las actividades que caracterizan la formación y crecimiento de la comunidad profesional de profesores. Es el análisis sistemático y reflexivo en el trabajo pedagógico, en la labor grupal, la cooperación con los demás y la integración en actividades de desarrollo profesional. Logra incorporar la responsabilidad en el transcurso y resultados del aprendizaje, en el manejo de la comunicación sobre la implementación y diseño de las políticas educativas en todo el ámbito de nuestro país.</p>	<p>Sub escala:</p> <p>11. NUNCA 12. CASI NUNCA 13. A VECES 14. CASI SIEMPRE 15. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones</p> <p>Práctica y ejercicio profesional</p> <p>Ética y respeto de los derechos</p>	<p>Del Campo (2022), define a la práctica y ejercicio profesional, como aquella secuencia didáctica, que implica mostrar los pasos que se efectúan en la práctica profesional, con la finalidad de mostrar las ideas claras a las necesidades educativas estudiantiles; así como, su evaluación.</p> <p>Martínez (2022), menciona que la profesión docente tiene un aspecto moral y ético correspondiente, el cual es la ética docente, que la definimos como un conjunto deontológico, que es resultado de la ética aplicada.</p>

17. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades Blandas elaborado por Angélica Barrios Huamán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Virginia Asunción Cerafin Urbano

Especialidad del validador: Metodóloga

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

02 de Agosto del 2023



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

18. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desarrollo de la profesionalidad elaborado por Angélica Barrios Huamán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

Dimensiones del instrumento: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD

- **Primera dimensión: PRÁCTICA Y EJERCICIO PROFESIONAL**
- **Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunidades profesionales	49. Reflexiona con sus pares acerca de su práctica pedagógica e institucional.	4	4	4	
	50. Identifica necesidades de capacitación profesional y personal.	4	4	4	
	51. Construye mejores aprendizajes en colaboración con sus pares.	4	4	4	
	52. Comparte su experiencia pedagógica en comunidades profesionales.	4	4	4	
Experiencia significativa de desarrollo profesional	53. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.	4	4	4	
	54. Continúa aprendiendo para mejorar la práctica en el desarrollo de su profesión.	4	4	4	
	55. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional como parte de su desarrollo profesional.	4	4	4	
	56. Se compromete con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades.	4	4	4	
	57. Se mantiene informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades.	4	4	4	
Generación de política educativa	58. Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.	4	4	4	
	59. Demuestra conocimiento de los instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad.	4	4	4	
	60. Genera espacios a nivel institucional y local para proponer políticas educativas.	4	4	4	
	61. Expresa una opinión informada y actualizada en la generación de políticas educativas en el marco del trabajo profesional.	4	4	4	

	62. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Segunda dimensión: ÉTICA Y RESPETO DE LOS DERECHOS**
- **Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de ética profesional	63. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético.	4	4	4	
	64. Toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos.	4	4	4	
	65. Conduce su desempeño según los principios de ética profesional.	4	4	4	
	66. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.	4	4	4	
	67. Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	4	4	4	
Respeto de los derechos humanos	68. Conoce el marco jurídico de derechos humanos que da finalidad a la institución educativa.	4	4	4	
	69. Toma en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente y al respeto de los derechos humanos.	4	4	4	
	70. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose por un sentido de justicia, equidad y respeto de los derechos humanos.	4	4	4	
	71. Actúa de acuerdo a los principios de la profesión docente.	4	4	4	
	72. Maneja con privacidad la información que recibe de sus colegas.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Virginia Asunción Cerafin Urbano

Especialidad del validador: Metodóloga

- 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

02 de Agosto del 2023



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

N°	Habilidades blandas														
	Responsabilidad			Comunicación			desarrollo de los derr			Adaptabilidad			estión de la informaci		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3
10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3
12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4
13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4
15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3
16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	2
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2
19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4
20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1

N°	Desarrollo de la profesionalidad																							
	Práctica y ejercicio profesional												Ética y respeto de los derechos											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	4	1	3
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	4	1	3
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	5	5	1	1
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	3	4	1	2
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	1	5	3	4
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	5	3	4
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	5	5	3	2
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	4	1	4	4
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	2	1	1	1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	38,1500	114,661	,670	,920
VAR00002	38,2000	115,221	,627	,921
VAR00003	38,6000	118,463	,589	,922
VAR00004	39,0500	125,524	,281	,931
VAR00005	38,0000	116,211	,721	,918
VAR00006	38,2000	118,274	,529	,924
VAR00007	39,1500	111,924	,754	,917
VAR00008	39,2500	111,250	,692	,919
VAR00009	39,2500	117,145	,608	,921
VAR00010	39,0000	118,842	,784	,918
VAR00011	38,8000	114,905	,838	,915
VAR00012	38,4500	122,471	,549	,923
VAR00013	38,9000	116,095	,768	,917
VAR00014	38,8000	116,484	,716	,918
VAR00015	38,5000	117,947	,721	,919

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,2500	297,461	,601	,926
VAR00002	71,4500	306,261	,544	,927
VAR00003	72,5000	308,684	,456	,928
VAR00004	70,9000	291,989	,584	,927
VAR00005	71,8500	289,503	,669	,925
VAR00006	71,9500	303,734	,464	,928
VAR00007	71,6000	294,989	,631	,925
VAR00008	70,2500	296,303	,656	,925
VAR00009	70,2500	301,461	,642	,926
VAR00010	69,6000	314,674	,335	,929
VAR00011	71,7000	302,326	,422	,929
VAR00012	72,2000	296,695	,727	,924
VAR00013	71,0000	299,158	,586	,926
VAR00014	70,4500	284,366	,777	,923
VAR00015	72,1000	312,200	,334	,930
VAR00016	70,5000	304,053	,441	,929
VAR00017	70,7500	295,882	,605	,926
VAR00018	70,6500	292,134	,612	,926
VAR00019	71,7000	302,853	,441	,929
VAR00020	71,5000	289,947	,794	,923
VAR00021	70,7500	295,882	,605	,926
VAR00022	70,6500	292,134	,612	,926
VAR00023	71,7000	302,853	,441	,929
VAR00024	71,5000	289,947	,794	,923

Anexo 6. Base de dato de la muestra

N°	Habilidades blandas																				
	Responsabilidad			Comunicación			desarrollo de los der			Adaptabilidad			estión de la informaci								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15						
1	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	3	5	13	73
2	5	5	5	15	5	4	4	13	4	5	4	13	4	3	3	10	4	3	3	10	61
3	4	3	3	10	4	3	4	11	4	3	3	10	3	4	3	10	3	4	3	10	51
4	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	74
5	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	5	13	4	4	4	12	68
6	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	4	13	5	5	5	15	72
7	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	3	4	3	10	3	2	4	9	48
8	5	5	4	14	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	61
9	4	3	3	10	5	5	3	13	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	4	10	52
10	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	75
11	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14	3	4	3	10	3	3	4	10	61
12	5	5	5	15	4	5	5	14	3	4	5	12	4	4	5	13	3	3	3	9	63
13	4	4	5	13	5	4	4	13	3	4	3	10	3	4	4	11	4	3	3	10	57
14	5	4	5	14	4	4	4	12	4	3	3	10	3	4	3	10	4	3	3	10	56
15	4	2	4	10	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	3	9	48
16	5	5	4	14	4	3	3	10	3	4	3	10	3	4	3	10	5	5	5	15	59
17	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	4	4	5	13	4	3	3	10	67
18	5	4	4	13	4	3	3	10	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	56
19	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	69
20	5	5	5	15	4	3	3	10	5	5	5	15	4	3	3	10	4	4	4	12	62
21	5	5	5	15	4	3	3	10	5	4	4	13	3	3	4	10	3	3	4	10	58
22	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	5	15	72
23	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	75
24	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	3	13	4	4	4	12	4	4	4	12	65
25	5	5	5	15	2	2	2	6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10	55
26	5	5	5	15	5	3	3	11	4	5	5	14	3	3	3	9	3	5	5	13	62
27	5	4	4	13	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	4	11	4	5	5	14	57
28	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	14	5	5	5	15	72
29	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	4	13	5	5	5	15	3	3	3	9	67
30	5	5	5	15	4	3	3	10	5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	5	15	66
31	4	2	4	10	3	4	3	10	4	5	5	14	5	4	4	13	4	5	5	14	61
32	5	4	4	13	5	5	5	15	4	3	3	10	5	5	4	14	4	5	4	13	65
33	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	72
34	5	5	4	14	3	4	3	10	5	4	4	13	5	5	4	14	4	5	4	13	64
35	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14	5	4	5	14	72
36	5	5	3	13	3	3	4	10	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	4	13	65
37	5	5	5	15	4	5	5	14	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	10	61
38	4	2	3	9	4	3	3	10	5	5	4	14	3	3	4	10	3	4	3	10	53
39	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	3	3	10	70
40	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	2	2	8	68
41	5	3	4	12	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	3	9	50
42	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	4	10	50
43	3	3	5	11	4	5	3	12	2	1	3	6	3	3	3	9	4	3	3	10	48
44	2	3	2	7	3	4	3	10	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12	51
45	2	3	3	8	3	4	3	10	2	2	2	6	4	4	4	12	4	3	5	12	48
46	3	3	5	11	3	1	3	7	3	3	3	9	5	3	4	12	3	4	3	10	49
47	1	3	2	6	1	5	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	42
48	3	1	5	9	3	2	3	8	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10	46
49	5	3	5	13	3	4	3	10	5	3	2	10	5	4	3	12	4	5	4	13	58
50	2	3	3	8	3	4	3	10	4	3	3	10	1	2	2	5	3	4	3	10	43
51	3	3	2	8	3	3	3	9	3	1	3	7	3	3	3	9	1	3	2	6	39
52	2	2	3	7	1	2	3	6	1	2	1	4	3	1	3	7	2	3	3	8	32
53	1	1	5	7	2	2	2	6	1	3	3	7	3	3	1	7	3	3	3	9	36
54	3	3	5	11	1	5	3	9	3	3	3	9	2	2	2	6	3	2	4	9	44
55	3	3	4	10	3	4	1	8	3	4	3	10	3	2	1	6	3	3	3	9	43
56	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	1	2	3	6	39
57	2	2	3	7	2	5	3	10	4	4	1	9	3	2	2	7	3	3	3	9	42
58	3	3	5	11	3	3	3	9	2	3	3	8	2	1	1	4	3	2	3	8	40
59	3	3	3	9	3	5	1	9	3	4	1	8	3	3	3	9	4	2	4	10	45
60	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	3	9	1	3	3	7	3	3	3	9	42

61	1	3	3	7	3	2	1	6	2	1	2	5	3	2	2	7	3	3	1	7	32
62	3	3	4	10	3	4	3	10	3	3	2	8	3	2	2	7	2	2	3	7	42
63	3	3	4	10	3	4	3	10	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	46
64	2	1	3	6	3	2	2	7	2	2	3	7	1	3	2	6	3	3	1	7	33
65	3	1	5	9	2	5	3	10	1	3	3	7	3	5	3	11	3	3	3	9	46
66	3	3	2	8	3	3	1	7	1	2	3	6	1	1	3	5	2	1	3	6	32
67	3	3	4	10	4	3	3	10	3	1	3	7	3	3	3	9	3	1	3	7	43
68	2	3	5	10	1	2	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	43
69	3	5	4	12	5	5	5	15	3	4	3	10	5	5	3	13	4	3	3	10	60
70	3	3	1	7	2	2	3	7	3	3	4	10	3	2	3	8	3	2	4	9	41
71	3	3	3	9	3	5	1	9	4	3	3	10	3	2	3	8	3	4	3	10	46
72	2	3	5	10	3	3	3	9	3	1	3	7	2	3	3	8	1	3	2	6	40
73	1	2	2	5	2	2	3	7	1	2	1	4	3	1	3	7	3	3	3	9	32
74	3	3	2	8	3	5	2	10	1	3	3	7	3	3	1	7	3	3	3	9	41
75	1	3	5	9	3	5	3	11	3	3	3	9	2	3	3	8	3	2	4	9	46
76	3	1	5	9	3	5	2	10	3	4	3	10	3	2	3	8	3	3	3	9	46
77	3	3	4	10	3	1	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	1	2	3	6	41
78	1	3	2	6	1	5	3	9	4	4	1	9	3	2	2	7	3	3	3	9	40
79	2	2	2	6	2	3	2	7	2	3	3	8	2	1	1	4	2	2	1	5	30
80	4	3	3	10	4	5	5	14	5	4	4	13	3	5	3	11	4	5	5	14	62
81	3	2	5	10	3	3	3	9	3	3	3	9	1	3	3	7	3	3	3	9	44
82	2	3	1	6	3	5	3	11	2	1	3	6	3	3	2	8	3	3	3	9	40
83	3	3	3	9	3	5	2	10	3	3	2	8	3	2	2	7	2	2	2	6	40
84	3	3	3	9	3	5	3	11	3	2	4	9	1	1	3	5	2	4	3	9	43
85	1	2	2	5	2	2	2	6	3	1	2	6	2	2	3	7	3	3	3	9	33
86	3	3	2	8	3	5	3	11	2	2	2	6	1	2	2	5	3	3	3	9	39
87	3	3	3	9	3	2	1	6	2	3	3	8	1	1	3	5	5	3	5	13	41
88	3	3	3	9	2	5	3	10	3	3	3	9	1	3	3	7	1	3	2	6	41
89	3	4	2	9	3	3	3	9	2	1	2	5	4	1	3	8	3	2	2	7	38
90	1	3	5	9	3	5	2	10	3	3	3	9	1	1	1	3	3	3	3	9	40
91	1	4	5	10	3	3	3	9	1	2	3	6	1	2	3	6	3	3	3	9	40
92	3	3	2	8	3	5	2	10	3	3	3	9	2	1	3	6	3	2	5	10	43
93	3	3	4	10	3	5	4	12	5	3	4	12	5	5	3	13	3	2	4	9	56
94	3	3	3	9	3	1	4	8	2	1	3	6	3	3	4	10	3	3	5	11	44
95	3	3	2	8	3	4	3	10	3	1	4	8	1	1	3	5	1	3	5	9	40
96	2	3	5	10	3	3	3	9	2	3	3	8	1	1	2	4	2	3	5	10	41
97	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	11	1	2	3	6	3	3	4	10	45
98	3	4	5	12	2	1	4	7	4	3	3	10	4	1	2	7	3	3	1	7	43
99	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	1	4	3	8	3	3	5	11	46
100	3	4	1	8	3	3	3	9	3	2	3	8	1	1	2	4	1	3	5	9	38

66	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	5	2	1	3	39	4	1	3	3	2	3	5	1	1	3	26	65
67	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	5	1	2	1	39	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	27	66
68	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	5	1	1	3	36	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32	68
69	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	61	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	36	97
70	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	4	1	2	34	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	31	65
71	3	4	1	3	1	3	5	1	3	3	3	1	1	3	35	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	33	68
72	4	3	3	3	3	3	5	3	2	3	5	3	3	2	45	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	22	67
73	3	3	3	2	3	2	5	3	3	2	3	1	1	3	37	4	3	3	1	2	1	2	3	1	3	23	60
74	3	3	3	1	1	3	5	2	3	3	2	1	3	3	36	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	25	61
75	1	2	3	2	3	3	5	3	1	3	5	4	1	3	39	3	2	4	3	3	3	5	2	3	3	31	70
76	3	4	3	3	1	3	5	2	3	1	5	1	2	4	40	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	31	71
77	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	5	3	1	2	36	1	2	3	3	3	3	5	3	3	3	29	65
78	1	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	29	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	21	50
79	3	2	3	2	3	3	5	2	2	3	5	3	1	4	41	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	23	64
80	3	4	4	5	2	4	5	5	4	4	3	5	5	4	57	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	43	100
81	4	3	1	4	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	41	3	3	3	3	3	4	1	3	3	29	70	
82	4	3	3	1	3	3	5	3	2	3	1	1	2	5	39	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	25	64
83	3	1	3	3	5	3	5	2	3	3	5	1	1	3	41	2	2	3	3	3	2	5	3	2	2	27	68
84	3	3	1	3	1	3	5	3	3	3	1	3	3	3	38	2	4	5	3	2	4	3	1	1	3	28	66
85	3	1	3	3	3	2	2	2	1	2	5	4	1	3	35	3	3	3	3	1	2	5	2	2	3	27	62
86	4	3	1	1	3	3	5	3	3	3	2	1	1	1	34	3	3	5	3	2	3	1	1	2	5	28	62
87	3	3	1	3	3	3	5	1	3	3	3	1	2	3	37	5	3	5	2	3	3	5	1	1	3	31	68
88	3	4	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	1	3	41	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	25	66
89	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	2	1	1	3	41	3	2	2	2	1	2	5	4	1	3	25	66
90	3	3	3	3	3	3	5	2	1	3	5	3	3	4	44	3	3	5	3	3	3	2	1	1	1	25	69
91	4	3	1	3	1	3	5	3	1	4	5	1	1	3	38	3	3	5	1	3	3	3	1	2	3	27	65
92	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	2	1	1	2	35	3	2	5	3	3	3	3	2	1	3	28	63
93	5	4	5	3	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	59	3	5	3	3	3	4	2	4	5	3	35	94
94	1	3	3	3	3	3	1	4	3	3	5	4	1	2	39	3	3	5	2	1	3	5	3	3	4	32	71
95	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	4	3	42	1	3	5	3	1	4	5	1	1	3	27	69
96	3	3	2	3	1	3	5	3	2	3	5	1	1	2	37	2	3	5	2	3	3	2	1	1	2	24	61
97	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	41	3	3	5	4	3	4	5	1	4	3	35	76
98	4	3	2	3	3	2	1	4	3	4	5	1	3	3	41	3	3	1	4	3	3	5	4	1	2	29	70
99	3	1	3	3	1	3	5	3	3	3	3	1	1	2	35	3	3	5	3	3	3	2	1	4	3	30	65
100	3	2	3	1	3	3	5	3	3	4	1	3	3	3	40	1	3	5	3	2	3	5	1	1	2	26	66



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

Habilidades blandas en el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Cañete - 2023

", cuyo autor es BARRIOS HUAMAN ANGELICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA DNI: 20022551 ORCID: 0000-0002-9088-5820	Firmado electrónicamente por: KFLORESL1 el 12- 08-2023 11:13:22

Código documento Trilce: TRI - 0642906