



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencias psicométricas de la escala de habilidades blandas en
universitarios de la ciudad de Piura, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Ancajima Gomez, Clara Raquel (orcid.org/0000-0001-7927-2698)

Lozada Montero, Astrid Anais (orcid.org/0000-0001-5657-4239)

ASESORES:

Mg. Jibaja Balladares, Jesús Alfonso (orcid.org/0000-0003-0545-6878)

Mg. Gamarra Moncayo, José Rolando (orcid.org/0000-0002-0781-3616)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Clara Raquel Ancajima Gomez

La presente tesis está dedicada a Dios ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mi madre, abuelo y tías por qué ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona. A mi abuela y tíos que, aunque no estén físicamente, sé que desde el cielo siempre me cuidan y me guían para que todo salga bien y a mi hija por ser mi motivación para seguir alcanzando mis anhelos.

Astrid Anais Lozada Montero

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios quien ha sido mi refugio y fuerza, en los momentos de incertidumbre, a mis padres quienes, con sus innumerables esfuerzos, me dieron la mejor herencia. Gracias mamá y papá por cada día de trabajo, que costearon mis estudios, a mis amados hermanos que son mi motivación para ser mejor persona y una buena profesional, al término de esta etapa solo tengo palabras de agradecimiento y amor hacia ustedes, este logro no solo es mío, también es suyo porque lo hicimos realidad juntos como familia. Asimismo, no quiero dejar de mencionar a quien fue el principal impulsador de mis sueños desde que era muy pequeña, papá Jorge siento que este trabajo, también es un tributo a tu vida, al amor y las enseñanzas que dejaste para siempre en mí.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros asesores y guías, quienes, con su sabiduría y amabilidad, han puesto a nuestra disposición sus conocimientos. Estimados Mg. Jibaja Balladares Luis Alfonso y Mg Gamarra Moncayo Jose Ronaldo, valoramos mucho la oportunidad que la vida nos regaló de aprender de ustedes, cada orientación y la calidad del trato que nos brindaron, nos ayudó a sentirnos más seguras y a cumplir con los objetivos planteados en nuestro trabajo.

Así también, queremos agradecer el apoyo de nuestros amigos y amigas que, con paciencia y cariño, siempre estuvieron dispuestos a brindarnos su ayuda. Por último, agradecemos a todas aquellas personas, que fueron parte de nuestro estudio, su ayuda desinteresada hizo posible este logro.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Evidencias psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura. 2023", cuyos autores son LOZADA MONTERO ASTRID ANAIS, ANCAJIMA GOMEZ CLARA RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

PIURA, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombre del Asesor:	Firma
JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO DNI: 03681943 ORCID: 0000-0003-0545-6878	Firmado electrónicamente por: JAJIBAJAJ el 20-01- 2024 09:32:56

Código documento Trilce: TRI - 0722036



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, LOZADA MONTERO ASTRID ANAIS, ANCAJIMA GOMEZ CLARA RAQUEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Evidencias psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombre y Apellidos	Firma
ASTRID ANAIS LOZADA MONTERO DNI: 75443888 ORCID: 0000-0001-5857-4239	Firmado electrónicamente por: ALOZADAMO889 el 05-01-2024 01:30:30
CLARA RAQUEL ANCAJIMA GOMEZ DNI: 75106484 ORCID: 0000-0001-7927-2698	Firmado electrónicamente por: CANCAJIMAGO17 el 05-01-2024 01:38:24

Código documento Tribo: TRI - 0722038



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS:.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	21
<i>Estadísticos descriptivos para la escala de habilidades blandas en estudiantes universitarios de Piura, 2023.</i>	21
Tabla 2	23
<i>Índices V de Aiken con IC 95% para los ítems finales del instrumento</i>	23
Tabla 3	28
<i>Cargas factoriales de los ítems distribuidos a nivel dimensional, con el método DWLS.</i>	28
Tabla 4	31
<i>Confiabilidad de la escala de habilidades blandas, mediante el coeficiente omega McDonald's ω</i>	31
Tabla 5	33
<i>Baremos por dimensiones de la escala de habilidades blandas en estudiantes universitarios de Piura, 2023.</i>	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 01	30
Análisis factorial confirmatorio con el método DWLS.	30

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo evaluar las propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas en estudiantes universitarios de Piura, 2023. En el estudio participaron 789 estudiantes universitarios de Piura, mediante un diseño transversal no experimental. Para recolectar información se utilizó la escala de habilidades blandas (ESHB) con 50 ítems y 5 opciones de respuesta. La validez de contenido de la escala se determinó como adecuada, mediante la V de Aiken, ya que los 50 ítems obtuvieron valores superiores a .70. El análisis factorial confirmatorio (CFA) arrojó resultados satisfactorios con índices que concluyen $\chi^2/gf=2.5$, CFI= .94, TLI= .94, RMSEA= .04 y SRMR= .04. Se eliminó un ítem (ítem 43) debido a una menor carga factorial. La confiabilidad interna de las dimensiones se evaluó mediante el coeficiente omega, que concluyó que las cinco dimensiones superaron .70, lo que indica una confiabilidad aceptable. En general, los hallazgos indican que la escala de habilidades blandas tiene propiedades psicométricas adecuadas para medir las habilidades blandas en estudiantes universitarios de Piura, 2023.

Palabras clave: Habilidades blandas, estudiantes universitarios, habilidades para el trabajo.

ABSTRACT

The aim of this study was to evaluate the psychometric properties of the soft skills scale in university students from Piura, 2023. A total of 789 university students from Piura participated in the study, using a non-experimental cross-sectional design. The soft skills scale (ESHB) with 50 items and 5 response options was used to collect information. The content validity of the scale was determined as adequate, using Aiken's V, since all 50 items obtained values above .70. The confirmatory factor analysis (CFA) yielded satisfactory results with indexes concluding $\chi^2/df=2.5$, CFI= .94, TLI= .94, RMSEA= .04 and SRMR= .04. One item (item 43) was eliminated due to a lower factor load. The internal reliability of the dimensions was assessed using the omega coefficient, which concluded that all five dimensions exceeded .70, indicating acceptable reliability. Overall, the findings indicate that the soft skills scale has adequate psychometric properties to measure soft skills in university students in Piura, 2023.

Keywords: Soft skills, university students, job skills.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo laboral reporta que hay un déficit de talento humano como explica El Peruano (2023) el sistema educativo actual, no considera importante el desarrollo de sus habilidades blandas, durante la formación profesional, por lo que no se observa el desarrollo de abordajes pedagógicos que permitan desarrollar la inteligencia emocional. Se centran más en cultivar sus habilidades duras, esto ha causado que en el proceso de inserción laboral muchos profesionales no consigan empleo, porque las empresas requieren de personal con habilidades blandas.

Por otro lado, a nivel internacional Salas-Hernández et al. (2023) realizaron una encuesta sobre la integración de las habilidades socioemocionales en el currículo universitario los resultados indicaron que el 90% de los universitarios encuestados indicaron no tener conocimiento sobre aprendizaje socioemocional y solo el 10% restante tiene una idea clara del tema. Asimismo, al indagar en los docentes se encontró que, tanto ellos como los estudiantes coinciden con un 90% que estos aprendizajes se pueden desarrollar con actividades no formales, fuera del currículo. De la misma manera, a nivel nacional Vallejos (2022) en su estudio con universitarios pertenecientes a la facultad de psicología y relacionado al desarrollo de la inteligencia emocional, refiere que solo 27.7% de los estudiantes se ubica en promedio mientras tanto que 10.7% presenta un nivel alto, también se compara en función al sexo la inteligencia emocional, reflejando que en un 30% los hombres y en 26.8% las mujeres la poseen en un nivel promedio.

Realizando unas pesquisas se pudo encontrar que el problema se remonta desde el año 2017 según El Banco Interamericano para el Desarrollo (BID) los jóvenes que desean insertarse al mercado laboral, no poseen habilidades blandas, según el 90% de los empleadores manifiestan que es difícil detectar dichas competencias en los postulantes a un puesto, en América latina las competencias requeridas son: adaptación al cambio, la destreza para encontrar una solución a un problema, la capacidad para compartir información garantizando que la otra parte reciba el mensaje sin distorsiones, la capacidad para elegir de entre varias alternativas de solución a un problema, la más adecuada y pensamiento innovador (Vargas y Carzoglio, 2017).

A nivel local, también se puede apreciar la carencia de habilidades blandas en universitarios, por lo que Revollo (2021) en su investigación acerca de las habilidades blandas y los aprendizajes académicos en clases virtuales, realizada con alumnos de la universidad privada de Piura indica que, las habilidades blandas como trabajo en equipo, comunicación liderazgo y resolución de conflictos, no habían sido adquiridas en dicha población y a su vez esto guardaba relación con los logros en su aprendizaje durante la modalidad de estudio a distancia.

Enfocándonos en la realidad de nuestro país en cuanto a las habilidades blandas, nos encontramos con las conclusiones a las que se llega, tras la encuesta de habilidades al trabajo efectuada en el 2019 donde se indica, que las habilidades como trabajo en equipo, comunicación fluida y responsabilidad, no habían sido desarrollados entre quienes se encontraban laborando en ese tiempo. (Sulca, 2022; Novella, et al., 2019).

La universidad católica del Perú publicó una noticia científica con el siguiente titular: “Imaginando la universidad en 2030”, donde menciona que la educación universitaria, necesita formar profesionales que desarrollen y muestren competencias y habilidades blandas, ya que estas serán necesarias para dar un nuevo origen a inteligencias futuras e irán de la mano con las nuevas estrategias de enseñanza, por lo tanto las evaluaciones correspondientes a los estudiantes pondrán en práctica sus capacidades para dar solución a problemas reales, dejando atrás la educación convencional (López, 2021).

Bajo la problemática antes mencionada sobre habilidades blandas en universitarios, es de suma importancia contar con un instrumento confiable a nuestro contexto local, que mida dicha variable, lo cual da origen a la idea de validar un instrumento. En consecuencia, se formula la siguiente pregunta ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023?

Esta investigación se justifica en lo siguiente: justificación teórica, dicha investigación busca aplicar el cuestionario de habilidades blandas en universitarios ante nuestra realidad local, para ello se aplicará en universitarios pertenecientes a la ciudad de Piura, con la finalidad de aportar nuevos avances de dicha variable. Justificación práctica, la investigación permitirá aportar con un instrumento válido y confiable, para la evaluación de las habilidades blandas en universitarios, puesto

que avala en el análisis de las propiedades psicométricas y al obtener resultados favorables aportamos datos importantes. Justificación metodológica, se utilizará el método de investigación de propiedades psicométricas a través de procedimientos estadísticos, que analizan la validez y confiabilidad de la escala de habilidades blandas; intentando dar respuesta al problema planteado y lograr cumplir con los objetivos en este proyecto de investigación, utilizando la técnica de la encuesta, cuestionario que permite recoger toda información de la variable.

Considerando la justificación, se hace necesario plantear como objetivo general: Determinar las propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023 y como objetivos específicos: Analizar la evidencia de validez basada en el contenido mediante el criterio de jueces de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023; como segundo objetivo específico: Obtener la evidencia de validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023; como tercer objetivo: Estimar la confiabilidad por el método de consistencia interna de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura , 2023 y finalmente como último objetivo: Elaborar los baremos para la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los trabajos encontrados a nivel internacional, se lograron recopilar los siguientes antecedentes. Según Jardim, et al. (2022) En su estudio, presentó como objetivo la construcción de las propiedades psicométricas del inventario de habilidades blandas (SSI). Tuvo una metodología no experimental transversal y de tipo tecnológica. Con una muestra constituida por 2030 universitarios portugueses con edades entre 18 a 26 años, de ambos sexos. El análisis factorial exploratorio, permitió investigar la dimensionalidad del instrumento, utilizando la rotación oblimin con 57 ítems y un modelo de seis factores sugerida por los análisis paralelos, obteniendo un ajuste aceptable (RMSEA = 0,042, intervalo de confianza del 95% para RMSEA = 0,040; 0,042; CFI = 0,888, SRMR = .030); todos los ítems con cargas mayores a 0.32 en todos los factores. La determinación del constructo latente eliminó 8 ítems, que dando el inventario con 49 ítems con los cuales se realizó el CFA con una muestra de 997, validando el modelo logrando buenos índices de ajustes apropiados $\chi^2= 3589.85$, RMSEA= 0,047; IC del 90% para RMSEA, CFI= 0,86 y SRMR= 0.053. Los valores que alcanzaron los ítems fueron significativos y los valores de consistencia interna, para los seis factores oscilaron entre 0,76 y 0,88.

Asimismo, Portela, et al. (2022), desarrollaron un estudio que se basó en analizar las propiedades psicométricas de la versión traducida del Teamwork Skills Questionnaire (TSQ), comúnmente denominado como el cuestionario de habilidades blandas. Por medio de una metodología psicométrica e instrumental y aplicado a 615 alumnos con una media de 21.52 años, se obtuvieron resultados positivos como: Adecuados a través del análisis factorial $\chi^2/gf=3.67$, CFI=.937, NNFI=.890, RMSEA=.056, asimismo, una consistencia interna muy elevada a ($\alpha=.938$). Esto trajo a los investigadores la conclusión de que el cuestionario posee adecuadas propiedades psicométricas.

Del mismo modo, en Chile, Pizarro, et al. (2018), desarrollaron una investigación que tuvo como principal objetivo validar una batería de habilidades blandas en los estudiantes de 1º año de las carreras de pedagogía de una universidad. A través de una metodología psicométrica y aplicada a una muestra de 724 alumnos se obtuvieron los siguientes resultados: Por medio del análisis factorial confirmatorio (AFC) las regresiones múltiples lineales stepwise significativas ($p=0,000$) oscilaron

entre paso1 $R=0,773$ para motivación/intereses/vocación pedagógica, $R=1,000$ para los 8 constructos. Las diferencias promedio significativas ($p < 0,05$) en 6 constructos fueron favorables a las mujeres. Se pudo determinar que la batería posee adecuadas propiedades psicométricas.

En Libano, Aridi et al. (2023) en su investigación tuvo por objetivo, crear y validar un instrumento que mida las habilidades blandas en enfermeras. Dicha investigación es de diseño instrumental, la muestra estuvo compuesta por 56 enfermeras. La recolección de datos se realizó a través del Cuestionario de competencias Interpersonales SSQ, que consta de 25 ítems. Según los resultados obtenidos, de entre los 25 ítems considerados para medir el constructo, 19 obtuvieron un I-CVI de 1,00, mientras que los otros seis presentaban un I-CVI de 0,87. Asimismo en los índices S-CVI/UA obtuvieron un 0,76 y en el S-CVI/Ave fue 0,97 lo que indicaba que los ítems eran adecuados para el constructo a medir. Por otro lado, la medida de Kaiser-Meyer-Olkin y la significancia de la prueba de Bartlett para todo el instrumento alcanzaron medidas aceptables con 0,680 y 0,000. Así también el coeficiente de alfa de Cronbach alcanzó 0,824 dando como resultado una alta consistencia interna entre los ítems, finalmente gracias al análisis factorial exploratorio se demostró, que se debía eliminar 3 ítems para mantener una estructura factorial simple, quedando así la escala con 25 ítems.

Como antecedentes nacionales, contamos con una investigación desarrollada en Lima por Monzón (2020) que tuvo por objetivo construir un instrumento que mide las habilidades blandas en universitarios. Dicha investigación fue de diseño no experimental transversal y fue de tipo tecnológica. Teniendo como muestra a 360 universitarios de ambos sexos de 17 a más. Obteniendo los siguientes resultados, la escala de habilidades está constituida por 50 ítems que corresponden al constructo medido. La escala creada contiene una validez de contenido, contrastado por el juicio de expertos a través del estadístico V de Aiken, donde obtuvo un valor de 0,97. La escala presenta una fiabilidad en la validez del constructo de 0,951 determinado por el alfa de Cronbach. El análisis factorial exploratorio mostró el segundo modelo de cinco factores correlacionados ($CFI = ,94$; $TLI = ,90$; $RMSEA = ,42$ y $SRMR = ,0214$). En definitiva, se presentan baremos generales.

Las habilidades blandas, son el resultado de la combinación de las habilidades interpersonales y las intrapersonales, influyendo como las personas se comunican y relacionan con los de su entorno es por ellos que las organizaciones han enfocado su interés en las habilidades blandas creyendo importante dotar a su personal de la capacidad de realizar tareas de manera óptima, en situaciones que demanden de mucha exigencia, utilizando la organización anticipada, fomentando la capacidad de empatizar y comunicarse con los demás, manteniendo una actitud positiva que estimule la participación en conseguir metas en equipo (Espina-Romero, et al. 2023).

Ruiz (2022), menciona estas habilidades son elementales para el éxito en lo personal y profesional, y su integración en el currículo educativo no solo ayuda a los estudiantes a desarrollar competencias académicas, sino también a convertirse en individuos más completos y adaptados a un mundo laboral en constante cambio. Además, la enseñanza de habilidades blandas promueve el pensamiento crítico, la creatividad y la capacidad de adaptación, lo que contribuye a una educación más holística y prepara a los estudiantes para afrontar desafíos diversos en la sociedad contemporánea (Izquierdo et al., 2023).

Hoy en día los cambios se aplican en lo económico, lo social, la política y la ética. La educación profesional en particular, tiene que estar a la vanguardia de los cambios a nivel tecnológico, socioeconómico y nuevas preferencias, esto incluye la preferencia en la formación de las habilidades profesionales (Uskova y Fominykh, 2022).

Las habilidades blandas se volvieron muy valoradas por las instituciones, enfatizando en que el desarrollar habilidades duras no es un trabajo difícil, como si lo es reclutar egresados que posean habilidades blandas, puesto que dichas habilidades se han convertido en esenciales (Espina-Romero, et al. 2023).

Los empleadores, esperan que los egresados de las universidades posean no solo las competencias académicas, que adquieren mediante su formación en la carrera, sino también las llamadas competencias sociales que consideran de mucha importancia y son requisito para contratarlos. Por lo consiguiente las universidades, deben interesarse sobre lo que se espera de los titulados y conocer el punto de vista de los reclutadores. Estas habilidades interpersonales deben estimularse y

desarrollarse durante la vida, favoreciendo así su desenvolvimiento en lo académico y asegurando sus oportunidades laborales (Asefer y Zainal, 2021).

Las instituciones de educación superior, no solo se deben enfocar en la formación a nivel de conocimientos, sino que deben apostar, por la formación en valores, capacidades y habilidades de sus estudiantes (Succi y Wieandt, 2019).

De la misma manera, Medvedeva et al. (2022) indica que, en la actualidad las experiencias curriculares, se centran en la adquisición de conocimientos relacionados a las áreas de estudios en los cuales se viene siendo instruido, dentro de una carrera profesional, restándole importancia a las habilidades blandas, de esta manera creen asegurar un rendimiento exitoso a nivel académico y profesional.

Estas habilidades blandas son necesarias para que aprendamos a llevar una vida con un buen equilibrio a nivel emocional (Succi y Canoví, 2019).

Mitsea et al. (2021) comenta que las habilidades blandas son fundamental para la metacognición y reflexión de las personas. Entre las principales que se desarrollan son la autoconciencia, la autorregulación, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, todas ellas ejercen una profunda influencia en la autoevaluarse y tener conciencia de sí mismo sobre sus acciones y decisiones.

Uskova y Fominykh (2022) Las considera también como habilidades supraprofesionales, que comienzan a formarse durante la educación curricular y evolucionan en la educación universitaria. Asegurando la posibilidad de competir con otros profesionales dentro del mercado laboral y a su vez obtener el éxito.

Por otro lado, Ortega (2016) sostiene que dichas habilidades, son también reconocidas como habilidades que no están vinculadas a la capacidad intelectual, sino que son comportamientos y cualidades de una persona, que le permite establecer relaciones sociales. Asimismo, contribuyen en la comprensión de las propias emociones, el logro de metas, la capacidad de analizar y elegir la solución más adecuada dependiendo de la situación.

Asbari et al. (2020), afirma que la comunicación efectiva facilita la expresión de ideas y la búsqueda de retroalimentación, mientras que el trabajo en equipo promueve la colaboración y la reflexión sobre el desempeño en un entorno grupal. En conjunto, las habilidades blandas enriquecen la meta cognición al impulsar una

comprensión más profunda de uno mismo y una mejor capacidad para aprender, gestionar emociones y adaptarse en las situaciones cotidianas.

Chaudhari (2022) explica las diferencias entre las habilidades duras y las habilidades blandas, concluyendo que las primeras están directamente relacionadas con conocimientos específicos, que se deben tener para poder realizar actividades relacionadas a una determinada profesión u trabajo; mientras que el segundo tipo son consideradas básicas para cualquier tipo de trabajo o profesión incluyendo la habilidad de comunicación, la capacidad de liderar y el ejercicio de la ética dentro de un puesto de trabajo.

Las habilidades blandas y las habilidades duras son componentes clave en el desarrollo personal y profesional, pero se diferencian en que particularmente las segundas en mención, están más relacionadas con el conocimiento que se desarrolla mediante la educación y que permite ejecutar de manera exitosa tareas concretas, como programación o matemáticas (Lyu et al., 2021).

Las habilidades blandas facilitan la interacción eficaz y armoniosa entre las personas, permitiéndoles adaptarse y desenvolverse en diferentes situaciones y entornos (Ossa, 2022; Ortega et al., 2016).

También son definidas como habilidades no cognitivas y se asocian al área afectiva y a las relaciones sociales que se encuentran directamente vinculadas, a identificar y hacer uso de las emociones de manera efectiva con nosotros mismos y con los demás, considerándoles habilidades complementarias para lograr triunfos en lo personal y en el ámbito laboral (Goleman, 1998).

Asimismo, Goleman (1998) se refiere a las habilidades no cognitivas, como la capacidad de entender nuestras emociones y en base a ello dirigir nuestras acciones, hacia la búsqueda de nuestra superación. Las divide en dos tipos, teniendo las unipersonales relacionadas con uno mismo y las sociales que guardan relación a nuestras interacciones con los demás.

Conformando las competencias unipersonales se identificó a la capacidad para percibir nuestros propios pensamientos y sentimientos, el amor y la seguridad en uno mismo, el esfuerzo que emplea uno mismo en conseguir el éxito, acompañado por el entusiasmo con el que se asume. En cuanto a las competencias sociales, se componen por el interés por conocer y entender las necesidades de los demás, la capacidad para interpretar emociones y sentimientos, el aprovechamiento de la

diversidad, el desarrollo de los demás, la conciencia política, el influir de manera positiva en otra persona, haciendo que esta haga propios los objetivos que le propones, la habilidad para expresar sus ideales, la catalización del cambio, las habilidades de equipo y resolución de conflictos (Goleman, 1998).

Por consiguiente, es importante resaltar que hoy en día las habilidades blandas aportan en gran magnitud a la empleabilidad. Ante ello, Dubey (2021) menciona que, este tipo de habilidades influyen destacando en un mundo laboral que exige una mejora constante y está orientado hacia la interacción humana. Estas competencias, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional, son altamente valoradas por los empleadores, ya que mejoran la adaptabilidad, la resolución de problemas y la capacidad de relacionarse en entornos laborales diversos.

Por otra parte, las habilidades blandas no solo facilitan la integración en equipos de trabajo, sino que también contribuyen a la construcción de redes profesionales sólidas (Guerra, 2019).

En contraste, las habilidades blandas, o habilidades interpersonales, engloban competencias como la comunicación, la empatía y el trabajo en equipo. Si bien las habilidades duras son cuantificables y se pueden enseñar de manera más estructurada, las habilidades blandas son más subjetivas y se relacionan con la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales (Fernández et al., 2021).

Frente a ello, Qizi (2020), menciona que ambos tipos de habilidades son complementarios y esenciales para alcanzar el éxito, ya que las habilidades duras brindan el conocimiento técnico necesario, mientras que las habilidades blandas facilitan la aplicación efectiva de ese conocimiento en entornos sociales y laborales, lo que demuestra que una combinación de ambas es fundamental para el éxito en diversos aspectos de la vida.

A continuación, se profundizará en el sustento teórico en el que se avala el instrumento utilizado en esta investigación. Alles (2005) Postula su modelo de gestión por competencias, teniendo como base a la teoría de McClelland quien entiende a la motivación como aquella razón que se mantiene de manera persistente y estimula de manera natural a la persona en el logro de una meta. Asimismo, indica que para ello es necesario poner en marcha ciertos comportamientos alineados en función a lo que se desea lograr.

McClelland indica que existen tres sistemas de motivación en las personas, que gobiernan su manera de actuar. La motivación por el logro, definido como una inclinación recurrente por mejorar en sus resultados relacionados a un objetivo. El poder como motivación está relacionado aquellas actividades que implican competitividad y conductas asertivas con el fin de obtener reconocimiento. Finalmente, la pertenencia como motivación, hace referencia a aquella necesidad que presentamos de relacionarnos (Alles, 2005).

La teoría de gestión por competencias de Alles se enfoca en el concepto de que las competencias son conjuntos de conocimientos, habilidades y maneras de actuar que permiten a las personas desempeñarse con éxito, en un determinado contexto laboral. Dentro de este enfoque, las habilidades blandas, también conocidas como habilidades socioemocionales o habilidades transversales, juegan un papel fundamental. Estas habilidades, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la inteligencia emocional, son esenciales para el éxito en el entorno laboral actual (Alles. 2009).

Según Alles (2009) La reelevancia de las habilidades blandas radica en que complementan y potencian las habilidades técnicas, permitiendo a las personas adaptarse a los cambios, interrelacionarse efectivamente y afrontar los retos de manera proactiva. En psicología, gestión por competencias se convierte en un enfoque clave para identificar, evaluar y desarrollar las habilidades blandas de los individuos, ya que proporciona herramientas y estrategias para comprender, medir y potenciar estas competencias esenciales en el ámbito laboral.

Para Alles, los conocimientos también son importantes y los considera una base, ya que este conjunto de saberes sobre una especialidad permite llevar a cabo una serie de funciones. Sin embargo, las competencias no pueden quedar desplazadas a un segundo lugar, pues estas permiten una conducta que asegure el éxito al momento de llevar a cabo sus tareas (Alles, 2009).

El modelo de gestión por competencias, llevado a la práctica en las empresas parte del análisis en lo que viene hacer la visión y misión, dando como un resultado las características que deben poseer los colaboradores de los distintos niveles, para poder alcanzar los resultados planificados a nivel de organización (Alles. 2009).

Siguiendo con el estudio de la teoría, Alles indica que existen tres tipos de competencias, las competencias cardinales que vienen hacer aquellas

características, que nacen del análisis de lo que la empresa necesita en todos sus trabajadores, para poder alcanzar la meta que se trazan como organización. Por otra parte, las competencias específicas gerenciales, hacen referencias aquellas habilidades requeridas solo en determinadas áreas de trabajo, donde se es jefe y se tiene bajo su supervisión a otros colaboradores (Alles, 2009).

Como última competencia, consideró a las competencias específicas por área vinculadas a cierto grupo de colaboradores, que trabajen en un área determinada (Alles, 2009).

La escala de habilidades blandas, centra su interés en medir habilidades como el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz, resolución de problemas y ética. Esta escala se basa en los hallazgos, de la encuesta de habilidades al trabajo en requeridas en el mundo laboral, donde se concluye que existe un déficit de habilidades en los profesionales, con los siguientes porcentajes comunicación eficaz (31,9), liderazgo (23,5), trabajo en equipo (38,4) y resolución de problemas (23,7) (ENAHT, 2019). Asimismo, se consideró la ética como dimensión importante para ser incluida dentro de la escala apoyándose en el sustento teórico del diccionario de competencias postulado por Alles en el 2009.

De tal manera que las cinco dimensiones de las que está compuesta la escala, se fundamentan en el diccionario de competencias elaborado por Alles en el 2009 y las más requeridas en el campo laboral, identificadas gracias a la encuesta ENAHT en el 2019.

A continuación, se describirán las cinco dimensiones por las que está compuesta la escala. La primera dimensión es la ética, para la cual Alles (2009) indica que la ética, es una habilidad para actuar conforme a lo que es aceptable por la sociedad, es por ello que tiene como finalidad regular la manera de comportarse de las personas de manera individual y en los ámbitos laboral o profesional.

La segunda dimensión es el liderazgo, definida como la capacidad para guiar a las personas a un propósito previamente definido y mediante el comportamiento ser capaz de actuar promoviendo valores (Alles., 2009).

La comunicación eficaz, es considerada como tercera dimensión dentro de la escala, la cual es definida por Alles (2009) como la destreza para escuchar de manera atenta, formular interrogantes y manifestarlas teniendo en cuenta la razón,

de modo que se rescaten aquellos puntos importantes del mensaje. Por consiguiente, implica poseer las capacidades de escuchar y comprender.

La cuarta dimensión, denominada trabajo en equipo definida por Alles (2009) como aquella capacidad para ayudar de manera activa y comprometida en la consecución de una meta grupal, aunque esta no otorgue un beneficio en lo personal.

Finalmente, como quinta dimensión encontramos a resolución de problemas que es la capacidad que nos ayuda, hacer frente las necesidades, problemas actuales o ante posibles problemas futuros (Alles, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo instrumental, ya que se analizaron sus propiedades psicométricas de un instrumento, para medir una variable psicológica de habilidades blandas, según los estándares de validación indicados por la American Educational Research Association (Ato, et al., 2013).

Por su propósito fue de tipo aplicada, ya que se usó la información encontrada, sobre la variable habilidades blandas, para validar un instrumento y darle solución a un problema social. Según Lozada (2014) la investigación aplicada busca generar conocimiento nuevo, tomando la información que ha sido proporcionada por la investigación básica, para generar soluciones.

3.1.2 Diseño de investigación

Según Arias (2021) el diseño utilizado en la investigación, fue no experimental, que se caracteriza porque su muestra es tomada al azar y él investigador no manipula la variable, limitándose solo a observar. Asimismo, es de corte transversal, de tal manera que la variable sólo será medida una sola vez en el tiempo (Corona, 2016).

3.2 Variables y operacionalización

- **Definición conceptual:**

Alles (2009) Las habilidades blandas son cualidades que definen la manera de ser y orientan la manera de actuar de una persona, teniendo como resultado el éxito en su trabajo, permitiéndole adaptarse a las características que requieren las empresas.

- **Definición Operacional:**

La escala se fundamenta en lo propuesto por Alles en su diccionario de competencias, considerando cinco dimensiones: La ética que hace referencia a actuar de según los valores éticos, en la esfera laboral y personal; liderazgo definido como la destreza para guiar a las personas en dirección a un objetivo y a su vez promueve la educación en valores a través

de conductas y poniéndose como prioridad en situaciones donde se desarrollen acciones a nivel de grupo; Trabajo en equipo indica que la habilidad para trabajar de manera activa, en la realización de una meta colectiva a pesar que este no se vincule a su interés personal; Comunicación eficaz mantenerse atento dentro de una conversación y realizar las preguntas indicadas con un motivo y de fácil comprensión, enfatizando los puntos de vista positivos y finalmente la habilidad de resolución de problemas, que es el ingenio con que se dan soluciones a las necesidades, problemas y objetivos que se observan, asimismo sirve para resolver los problemas presentados (Alles, 2009).

- **Indicadores:** Los indicadores por cada una de las cinco dimensiones, encontramos: a la primera dimensión ética integrada por honestidad (1,2,3,4,5,6,7,8,9) y Compromiso (10); segunda dimensión Liderazgo, propone dos indicadores iniciativa (ítems 11,12,13,14), confianza (ítems 15,16,17) y motivación (Ítems 18,19,20); tercera dimensión trabajo en equipo, integrada por valoración (ítems 21,22,23,24,25,26,27,28,29) y Sinergia (ítem 30), Cuarta dimensión comunicación eficaz, compuesta por ideas sin ambigüedad (ítems 31,32,33,34,35), escucha activa (ítems 36,37) y empatía (ítems 38,39,40) y la última dimensión resolución de problemas integrada por los siguientes indicadores identificación de causa (ítems 41,42,43,44), búsqueda de alternativas (ítems 45,46,47) y generar alternativas con (ítems 48,49,50).
- **Escala de medición:** El instrumento utilizado fue de escala ordinal y conformado por cinco alternativas, las cuales son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Es importante precisar, que los ítems 8, 6 y 10 son inversos, por lo cual su puntuación también.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Este estudio contó con una población a la cual se tuvo mayor acceso, según Ventura-León (2017) población, se relaciona con un grupo de personas que comparten ciertas características que se pretenden estudiar.

Por lo consiguiente, este estudio conto con una población finita de 21,249 universitarios de la ciudad de Piura, con edades entre 18 a 25 años, hombres y

mujeres, quienes cursan su formación académica profesional en las diferentes universidades de Piura.

Los criterios de inclusión para participar de la investigación, se plantearon teniendo en cuenta lo siguiente: Ser jóvenes universitarios de la ciudad de Piura, cuyas edades oscilen entre 18 y 25 años, aceptar ser parte de la investigación a través del consentimiento informado. De la misma manera se plantearon criterios de exclusión, los cuales fueron: Entregar los cuestionarios incompletos, universitarios cuyas edades no se ubiquen entre 18 a 25 años y manifestar verbalmente no querer resolver la escala.

3.3.2 Muestra

Se refiere a un subgrupo significativo de una población más amplia que se elige para obtener información y realizar inferencias sobre esa población. La calidad de la muestra y su representatividad son fundamentales para asegurar que el estudio esté libre de errores de medición y poder comparar los resultados obtenidos, en función a la población general (Robles, 2019).

Esta investigación, conto con una muestra total de 789 Jóvenes universitarios, divididos de la siguiente manera, para la prueba piloto se utilizó a 80 participantes, mientras que en los procesos de análisis factorial confirmatorio y construcción de baremos, se utilizó una muestra de 709 encuestados. Según White (2022) El tamaño de la muestra, se debe delimitar considerando lo que otros estudios similares han utilizado y con ello obtuvieron buenos resultados.

3.3.3 Muestreo

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico, que se caracteriza porque no todos los individuos que componen una población, tendrán la oportunidad de ser considerados para participar de la investigación. Los participantes se seleccionan de forma subjetiva o por conveniencia, en función de la disponibilidad, accesibilidad o criterios del investigador (Hernández-Avila y Carpio, 2019).

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

La escala de habilidades blandas ESHB-EML, utilizada en esta investigación fue presentada de dos formas, a través de un formulario de Google y también haciendo uso de un protocolo físico, ambas presentaciones contenían el consentimiento informado, la escala de habilidades blandas y un apartado para recopilar los datos sociodemográficos de los participantes. El método utilizado, para la recopilación de

datos de los participantes, fue la encuesta esta técnica permite recopilar información y opiniones sobre un tema de estudio en particular encuestando a un conjunto de personas (Feria et.al., 2020).

Tabla 1: Escala de Habilidades Blandas (ESHB –EML)**Ficha Técnica:**

Datos	Descripción
Autor	: Elva Rosa Monzón López.
Procedencia	: Universidad César Vallejo.
Aparición	: 2019.
Edad de aplicación	: 17 años a más.
Objetivo	: Pretende evaluar las distintas conductas de la variable.
Dimensiones	: Ética, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación eficaz, Resolución de problemas.
Administración	: Individual y colectiva.
Duración	: Aproximadamente de 10 a 15 minutos.
Tipo de ítem	: Reactivos con opciones de respuestas tipo Likert.
Ámbitos de aplicación	: Organizacional y educativo
Materiales	: Hoja y lápiz.
Criterio de calidad	: Validez y confiabilidad.

Validez y Confiabilidad

La escala de habilidades blandas es válida en términos de contenido, ya que según Ecurra (1988), los ítems de nivel apropiado se dan en una proporción de 1 a 0 basada en el principio de relevancia, pertinencia y claridad. Los ítems de la escala fueron verificados por la V de Aiken según criterio de los jueces, logrando un valor promedio de 0.97.

Asimismo, para evaluar la consistencia interna de la escala de habilidades blandas, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, llegando a alcanzar un valor de 0,951. Según Nunnally (2007) refiere que las preguntas, por las que está compuesta la escala, deben alcanzar una estimación mayor o igual a 0,7 estando dentro de lo esperado. Asimismo, las dimensiones de dicha escala, alcanzaron los siguientes valores en liderazgo (0,908), comunicación eficaz (0,884), resolución de problemas (0,828), trabajo en equipo (0,868) siendo aceptables. Sin embargo, ética obtuvo (0,450) siendo aceptable según Kline (1993) quien menciona que se debe alcanzar un valor mayor o igual a 0,20. El índice de KMO fue de 0,952 valor que se acerca a 1 siendo adecuado y la significancia alcanzada a través de la prueba de Bartlett obtuvo un valor de 0,000 adecuado.

El porcentaje de varianza explicada fue de 51,447 y las cargas factoriales de las cinco dimensiones oscilan entre 0,330 a 0,722.

3.5 Procedimientos

Para el desarrollo de esta investigación, se ejecutó una revisión sistemática de información acerca de la variable de habilidades blandas, para tener una visión amplia y conocimiento básico del constructo. En esta revisión, se eligió como instrumento para la adaptación, la escala de habilidades blandas ESHB-EML, que permitirá medir la variable, para poder aplicar este instrumento se envió un correo a la autora quien brindó el permiso para su uso.

Luego de ello, se desarrolló la revisión del contenido de la prueba mediante un criterio de expertos con el objetivo de corroborar la validez de contenido. Del mismo modo, se prosiguió desarrollando una prueba piloto al 10% de la muestra de estudiantes universitarios de la ciudad de Piura, a través de un formulario de Google que contenía la presentación de la investigación, su objetivo, criterios de exclusión, consentimiento informado e indicaciones para su resolución. Su difusión se realizó mediante redes sociales como Facebook y WhatsApp.

Luego se verificó la correlación de los ítems con la aplicación JASP, donde se determinó si los ítems están evaluando, lo que se pretendía a través de la validez de constructo y la confiabilidad. Una vez se obtuvieron los resultados adecuados, se procedió a aplicar el formulario antes mencionado a la muestra de 709 estudiantes universitarios de la ciudad de Piura, la aplicación del instrumento se llevó a cabo de forma mixta utilizando un formulario google, compartido a través de las redes sociales y de forma presencial con los protocolos presentados en físico a los universitarios.

Una vez alcanzada la muestra objetivo, se prosiguió a crear la base de datos, que se utilizó para el adecuado análisis en los programas estadísticos JAPS y JAMOVI en base a los objetivos previstos, como la validez de constructo por medio del análisis factorial confirmatorio, confiabilidad y normas percentiles del instrumento a validar. Una vez que se llevaron a cabo los procesos que se han redactado líneas arriba, se reportaron y analizaron los resultados encontrados.

3.6 Método de análisis de datos

Para cumplir con el primer objetivo de establecer la validez de contenido a través del criterio de expertos, se utilizó la V de Aiken. La validez de contenido se interpreta, como la medida en que el instrumento, refleja la teoría que se requiere medir mediante la operacionalización de la variable a través de las preguntas de las que se compone, teniendo en cuenta la gramática y la claridad de las indicaciones, para su desarrollo (Koller et al., 2017). Asimismo, en este proceso hace uso del coeficiente de la V de Aiken, que le permite estimar el nivel de concordancia de los expertos, indicando que por ítem se debe alcanzar el valor >70 , para considerarlo como aceptable.

En base al análisis de la validez de constructo, fue determinado a través del análisis factorial confirmatorio, mínimos Cuadrados Ponderados Diagonalmente (DWLS) ya que este método es pertinente para el análisis (Manzano y Zamora, 2009).

Finalmente, para identificar la confiabilidad interna por dimensión se utilizó el coeficiente omega de McDonald's por medio del software estadístico JASP. Finalmente, para establecer las normas percentiles de la escala de habilidades blandas ESHB-EML, para lo cual se utilizó el software estadístico JAMOVI.

3.7 Aspectos éticos

Colegio de Psicólogos del Perú (CPSP, 2017) según el código de ética y deontología del psicólogo peruano, en el artículo 22 indica que todo profesional de la salud mental, que realiza una investigación debe tener cuenta las normas nacionales e internacionales, que proponen reglas para llevar a cabo la investigación con personas.

Asimismo, el artículo 24 del CPSP se precisa que todo participante deberá proporcionar su consentimiento al investigador, para formar parte de la investigación, de la misma manera precisa que aquellas participantes que presenten alguna incapacidad, sus apoderados tendrán que dar su consentimiento. Este procedimiento se dará de la misma manera con menores de edad a quienes previamente se les consultará sobre su deseo de participar (CPSP, 2017).

En la presente investigación se ha recopilado información relacionada a nuestra variable de estudio y que con anterioridad han sido investigadas por otros autores, a quienes hemos citado de manera correcta. La asociación Americana de Psicología (APA, 2017) indica que, se debe dar reconocimiento a las ideas que presentaron otros autores y de las cuales se ha tomado información.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticos descriptivos para la escala de habilidades blandas en estudiantes universitarios de Piura, 2023.

Ítems	M	DE	g1	g2
P1	3.67	.95	-.34	-.21
P2	4.01	.82	-.68	.56
P3	4.09	.78	-.54	-.01
P4	4.16	.80	-.73	.35
P5	4.11	.88	-.96	.96
P6	4.21	.96	-1.13	.68
P7	4.34	.81	-1.24	1.51
P8	3.66	1.06	-.41	-.51
P9	3.98	.86	-.86	1.16
P10	3.55	1.16	-.45	-.55
P11	4.12	.77	-.75	.71
P12	4.08	.82	-.70	.47
P13	3.81	1.01	-.75	.24
P14	3.88	.86	-.35	-.28
P15	3.94	.87	-.71	.65
P16	4.23	.79	-.95	1.12
P17	4.07	.84	-.74	.54
P18	4.10	.81	-.61	-.02
P19	4.01	.80	-.51	.13
P20	3.96	.81	-.44	-.04
P21	4.02	.82	-.53	-.08
P22	4.01	.82	-.61	.32
P23	3.97	.89	-.67	.40
P24	4.11	.83	-.83	.84
P25	4.16	.81	-1.01	1.54
P26	3.98	.89	-.67	.36

P27	4.09	.81	-.75	.65
P28	4.26	.72	-.68	.30
P29	4.19	.72	-.51	-.27
P30	3.97	.92	-.67	.23
P31	4.01	.80	-.39	-.34
P32	3.67	.98	-.38	-.33
P33	3.90	.82	-.41	-.05
P34	4.00	.81	-.50	-.01
P35	3.78	.79	-.14	-.35
P36	4.19	.80	-.71	.04
P37	4.00	.82	-.54	.13
P38	4.03	.79	-.43	-.32
P39	3.98	.84	-.52	.05
P40	4.07	.75	-.46	.09
P41	3.89	.82	-.41	.10
P42	3.77	.86	-.37	.18
P44	4.05	.77	-.40	-.39
P45	4.09	.77	-.62	.28
P46	4.05	.78	-.62	.41
P47	4.03	.84	-.64	.24
P48	4.01	.79	-.50	.08
P49	4.08	.81	-.67	.36
P50	4.22	.79	-.77	.11

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: asimetría; g2: curtosis.

En la tabla N° 01, se pueden observar los estadísticos descriptivos para los ítems de la escala de habilidades blandas, donde los índices de asimetría (g1) y curtosis (g2), se encuentran dentro de los parámetros aceptables (-1.5 y +1.5) (Ferrango y Anguiano, 2010), por lo que se determina que no existirían fallos en la normalidad. Es importante precisar que en la tabla N° 01 solo se presentan los ítems de la estructura final.

Tabla 2*Índices V de Aiken con IC 95% para los ítems finales del instrumento*

Ítems	Criterios	V de Aiken	Interpretación	IC 95%
1	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
2	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
3	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
4	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
5	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
6	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
7	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
8	Claridad	0.90	VÁLIDO	[.71 – .97]
	Coherencia	0.86	VÁLIDO	[.65 – .95]
	Relevancia	0.90	VÁLIDO	[.71 – .97]
9	Claridad	0.90	VÁLIDO	[.71 – .97]
	Coherencia	0.900	VÁLIDO	[.71 – .97]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
10	Claridad	0.76	VÁLIDO	[.55 – .89]
	Coherencia	0.76	VÁLIDO	[.55 – .89]

	Relevancia	0.86	VÁLIDO	[.65 – .95]
11	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
12	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
13	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
14	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
15	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
16	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
17	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
18	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
19	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
20	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
21	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]

	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
22	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
23	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
24	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
25	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
26	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
27	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
28	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
29	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
30	Claridad	0.90	VÁLIDO	[.71 – .97]
	Coherencia	0.90	VÁLIDO	[.71 – .97]
	Relevancia	0.90	VÁLIDO	[.71 – .97]
31	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]

32	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
33	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
34	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
35	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
36	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
37	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
38	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
39	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
40	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
41	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
42	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]

43	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
44	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
45	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
46	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
47	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
48	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
49	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
50	Claridad	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Coherencia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]
	Relevancia	1.00	VÁLIDO	[.85 – 1.00]

Nota. IC: Intervalos de confianza

Los ítems de la escala de habilidades blandas han sido evaluados por 7 jueces expertos, logrando obtener valores por encima de .70, valores que son aceptables (Ventura-León., 2019), esto quiere decir que existe un alto nivel de concordancia entre los jueces sobre la adecuación de los ítems y que el cuestionario tiene una sólida validez de contenido.

Tabla 3

Cargas factoriales de los ítems distribuidos a nivel dimensional, con el método DWLS.

Ítems	F1	F2	F3	F4	F5
P1	.495				
P2	.588				
P3	.591				
P4	.620				
P5	.692				
P6	.482				
P7	.630				
P8	.353				
P9	.678				
P10	.271				
P11		.750			
P12		.760			
P13		.470			
P14		.671			
P15		.698			
P16		.748			
P17		.789			
P18		.774			
P19		.758			
P20		.744			

P21	.803		
P22	.762		
P23	.697		
P24	.809		
P25	.742		
P26	.634		
P27	.622		
P28	.809		
P29	.690		
P30	.606		
P31		.762	
P32		.631	
P33		.739	
P34		.757	
.P35		.634	
P36		.642	
P37		.681	
P38		.710	
P39		.622	
P40		.742	
P41			.663
P42			.668
P44			.720
P45			.782

P46	.776
P47	.755
P48	.754
P49	.747
P50	.782

Nota. F1: Ética; F2: Liderazgo; F3: Trabajo en equipo; F4: Comunicación; F5: Resolución de problemas.

En la tabla N° 3, se pueden observar las cargas factoriales de los ítems de la escala de habilidades blandas, divididos en una estructura de 5 dimensiones. Ingresados en el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), donde se obtuvieron los resultados por medio del método Mínimos cuadrados ponderados diagonalmente (DWLS, por sus siglas en inglés), sugerido por (Manzano y Zamora, 2009). Determinando indicadores superiores a .30 para la mayoría de los ítems, demostrando ser pertinentes para la evaluación del constructo (Brown, 2015). Sin embargo, es importante indicar que el ítem 10 arrojó un índice de .27, esto se interpreta como un valor adecuado, ya que es superior a .20 pudiendo ser conservado (Kline, 1986). Teniendo en cuenta ambas sugerencias de los autores se eliminó el ítem 43 debido a que presentaba una carga menor a la adecuada y reducía la confiabilidad a nivel de dimensión.

Figura 01.

Análisis factorial confirmatorio con el método DWLS.

En la figura número 1, se muestra el diagrama de ruta del análisis factorial confirmatorio aplicado a la escala de habilidades blandas. En este análisis, se consideraron las medidas de bondad de ajuste de acuerdo con las recomendaciones de los valores mínimos aceptados. Los criterios utilizados fueron los siguientes: $\chi^2/df \leq 3$, $p > .05$; CFI (Comparative Fit Index) $\geq .90$; TLI (Tucker-Lewis Index) $\geq .95$; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) $\leq .08$ (aceptable) y $\leq .05$ (óptimo); SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) $\leq .08$ (aceptable) y $\leq .06$ (óptimo) (Keith., 2015; Lara., 2014).

En este estudio, se obtuvieron los siguientes resultados: $\chi^2/df=2.5$; $p<.001$; CFI=.94; TLI= .94; RMSEA= .04; SRMR= .04. Estos hallazgos indican un ajuste adecuado de 49 ítems en su totalidad, lo cual se considera un resultado aceptable (Ver figura 1 en anexo 17).

Tabla 4

Confiabilidad de la escala de habilidades blandas, mediante el coeficiente omega

McDonald's ω

Dimensiones	McDonald's ω	IC 95%
Ética	.737	[.708 - .765]
Liderazgo	.874	[.860 - .888]
Trabajo en equipo	.881	[.868 - .894]
Comunicación eficaz	.866	[.852 - .881]
Resolución de problemas	.881	[.867 - .894]

Nota. IC= Intervalos de confianza

En la presenta tabla, se evidencian los índices de confiabilidad de las dimensiones de la escala de habilidades blandas obtenidos mediante el coeficiente *omega*, siendo valores adecuados mayores a .70, cumpliéndose estos parámetros en las cinco dimensiones por las que está compuesta la escala. Los valores aceptados para los índices de confiabilidad deben ser >70 (Campos-Arias y Oviedo 2008; Viladrich et al., 2017).

Tabla 5

Baremos por dimensiones de la escala de habilidades blandas en estudiantes universitarios de Piura, 2023.

DIMENSIÓN N 01		DIMENSIÓN N 02		DIMENSIÓN N 03		DIMENSIÓN N 04		DIMENSIÓN N 05						
PD	PC													
50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0	45	100.0					
	0		0		0		0		0					
49	98.7	49	95.6	49	93.7	49	96.9	44	94.1					
48	97.3	48	92.7	48	90.8	48	93.9	43	91.3					
47	95.2	47	89.6	47	86.9	47	89.3	42	87.3					
46	92.8	46	85.8	46	82.8	46	87.3	41	83.8					
45	88.3	45	80.4	45	78.3	45	84.6	40	79.1					
44	82.8	44	74.5	ALTO	44	71.9	ALTO	44	80.0	39	73.1	ALTO		
43	76.9	ALTO	43	68.5		43	67.1		43	74.8	ALTO	38	66.1	
42	69.3		42	64.3		42	60.6		42	69.4		37	59.4	
41	59.4		41	59.0		41	55.6	MEDI	41	64.2		36	52.2	
40	51.8	MEDI	40	50.9	MEDI	40	49.1	O	40	57.3		35	42.5	MEDI
39	45.1	O	39	42.6	O	39	36.8		39	48.8	MEDI	34	34.4	O
38	37.8		38	36.2		38	30.7		38	40.3	O	33	27.6	
37	30.5		37	31.6		37	25.5		37	34.3		32	21.7	
36	23.8		36	25.5		36	20.9		36	28.9		31	17.1	
35	18.5		35	20.0		35	15.9		35	23.6		30	14.1	
34	13.8		34	15.8		34	13.1		34	18.3		29	10.7	
33	10.2		33	12.0		33	10.3		33	14.8		28	7.9	
32	8.0		32	9.7		32	8.2		32	9.7		27	6.5	
31	5.9		31	7.3		31	6.9		31	5.9		26	4.4	
30	4.1		30	5.8		30	5.1		30	4.1		25	2.8	
29	3.2		29	3.4		29	3.0		29	2.8		24	1.7	
28	2.4		28	2.1		28	2.5		28	2.1		22	1.1	
27	1.8		27	2.0		27	1.8		27	1.7		19	0.3	
26	1.6		26	1.6		25	1.1		26	1.6		18	0.1	BAJO
25	0.7		25	1.4		24	0.8		25	1.3				
23	0.6		24	1.0		21	0.4		24	0.7				
22	0.4		23	0.7		19	0.3		19	0.1	BAJO			
21	0.1	BAJO	22	0.6		13	0.1	BAJO						
			20	0.3	BAJO									

Nota. PD: Puntaje directo, PC: Percentil, F1: Ética; F2: Liderazgo; F3: Trabajo en equipo; F4: Comunicación; F5: Resolución de problemas.

En la tabla 9, se pueden apreciar los baremos por dimensiones, donde se consignan los puntajes directos y los percentiles correspondientes por categorías de bajo, medio y alto.

V. DISCUSIÓN

El propósito principal de este estudio fue identificar las propiedades psicométricas del Cuestionario de habilidades blandas en estudiantes universitarios de Piura en el año 2023. Se lograron índices apropiados de validez y confiabilidad del instrumento al evaluar a 709 jóvenes. Además, se llevaron a cabo los baremos del cuestionario utilizando la misma muestra poblacional. La metodología utilizada permitió lograr el objetivo general mediante la aplicación de un tipo de muestreo apropiado, la obtención de resultados y procedimientos, todo ello respaldado por la consideración de aspectos éticos como base del estudio.

En una fase inicial, el primer objetivo específico consistió en determinar la validez de contenido, del cuestionario de habilidades blandas aplicado a estudiantes universitarios de Piura. Este proceso se llevó a cabo mediante la evaluación de jueces y la aplicación de la prueba de V de Aiken. Los ítems de la escala de habilidades blandas fueron evaluados por 7 jueces expertos, logrando obtener valores por encima de .70, valores que son aceptables, esto quiere decir que existe un alto nivel de concordancia entre los jueces sobre la adecuación de los ítems y que el cuestionario tiene una sólida validez de contenido, es importante mencionar que los ítems 8 y 10 fueron observados por algunos de los expertos, pero a pesar de ello no obtuvieron un puntaje bajo para no considerarlos en la escala. En base a ello, la fase inicial de validación teórica ha demostrado que la variable habilidades blandas, estaba representada por las preguntas de las que se compone la escala. Asimismo, es importante mencionar que, para dicho proceso, se contó con expertos cualificados para evaluar y brindar su opinión sobre el constructo, debido a que cuenta con la formación requerida. Los resultados actuales coinciden con los hallazgos de Monzón (2020), quien identificó una adecuada validez de contenido. Este proceso se llevó a cabo a través de la evaluación de 10 jueces expertos y el coeficiente V de Aiken, obteniendo una estimación de .97. Este valor se considera apropiado y cumple con los estándares de pertinencia, claridad y relevancia, lo que facilita la obtención de resultados confiables avalándose en Escurra (1998).

De la misma manera, en esta investigación los hallazgos se encuentran dentro de lo contemplado, con valores por encima de .70. Estos resultados están respaldados por Ventura-León (2019) quien considera que obtener valores por encima de .70, como aceptables. Teniendo en cuenta lo expuesto líneas arriba, se concluye que la escala de habilidades blandas cuenta con una adecuada validez de contenido, mostrando dominio de la teoría que se requería medir.

Igualmente, como segundo objetivo específico, fue necesario verificar la validez basada en la estructura interna del cuestionario de habilidades blandas aplicado a estudiantes universitarios de Piura a través del análisis factorial confirmatorio (AFC). Esto se realizó con el propósito de determinar si el modelo factorial de este cuestionario se ajusta de manera apropiada a los datos recopilados. A partir de ello, se examinaron las cargas factoriales de los ítems en la escala de habilidades blandas utilizando el método de Mínimos Cuadrados Ponderados Diagonalmente (DWLS, por sus siglas en inglés). En el AFC se pudo identificar la presencia de ítems negativos, indicando que para los ítems 6,8, 10 y 43 la calificación debía ser inversa, luego de someter todos los ítems de la escala se pudo evidenciar que en su mayoría los ítems, obtuvieron cargas factoriales $>.30$ indicando que son relevantes para evaluar el constructo, de acuerdo con los estándares establecidos por Brown (2015). Sin embargo, es importante indicar que el ítem 10 arrojó un índice de .27, lo que se interpreta como un valor adecuado, ya que es superior a .20 pudiendo ser conservado (Kline, 1986), teniendo en cuenta ambas sugerencias de los autores se eliminó el ítem 43 debido a que presentaba una carga factorial muy por debajo de la adecuada. Además, en este estudio, se obtuvieron los siguientes resultados: $\chi^2/gl=2.5$; $p<.001$; CFI= .94; TLI= .94; RMSEA= .04; SRMR= .04. Estos hallazgos indican un ajuste adecuado de 49 ítems en su totalidad, lo cual se considera un resultado aceptable. Los criterios utilizados, para contrastar los resultados fueron los siguientes: $\chi^2/gl \leq 3$, $p > .05$; CFI (Comparative Fit Index) $\geq .90$; TLI (Tucker-Lewis Index) $\geq .95$; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) $\leq .08$ (aceptable) y $\leq .05$ (óptimo); SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) $\leq .08$ (aceptable) y $\leq .06$ (óptimo) (Keith, 2015; Lara, 2014).

Estos resultados sostienen semejanza con el resultado obtenido por, Monzón (2020) quien reportó, en su estudio un CFI = .94; TLI = .97 RMSEA = .42 y SRMR = .0214. Obteniendo valores que se encuentran dentro de los parámetros esperados

según lo indicado por (Escobedo et al., 2016). La verificación de la validez de constructo a través del AFC es crucial, para asegurar la correlación entre los ítems y los factores del cuestionario de habilidades blandas, evaluando a través cargas factoriales y los índices de ajustes de bondad. Se ha demostrado que los resultados han sido favorables en su mayoría, obteniendo un valor superior a .30, en los coeficientes factoriales de los ítems y adecuados ajustes de bondad, fortaleciendo la validez del cuestionario de habilidades blandas en el contexto estudiantil de la ciudad de Piura, contribuyendo con una herramienta eficaz.

Asimismo, como tercer objetivo, se buscó determinar la confiabilidad del cuestionario de habilidades blandas en estudiantes universitarios de Piura. De manera específica se consiguieron los siguientes índices de consistencia interna: Ética = .73, liderazgo = .87, trabajo en equipo = .88, comunicación eficaz = .86 y resolución de problemas = .88. Los índices resultantes, obtenidos mediante el coeficiente *omega* (ω), indican que el cuestionario utilizado para medir la variable de habilidades blandas es confiable, ya que el coeficiente superó el .70 en cada una de las dimensiones, considerado generalmente aceptable en términos de confiabilidad. Tal como lo plantea Campos-Arias y Oviedo (2008) Los valores aceptados para los índices de confiabilidad se ubican entre .70 y .90. Estos resultados comparados con el estudio de Monzón (2020) donde obtuvieron los siguientes índices: Ética .450; liderazgo .908; Trabajo en equipo .868, comunicación eficaz .884 y Resolución de problemas .828. La dimensión uno denominada ética, es la que presenta un índice de fiabilidad por dimensión de .73 un resultado bajo, pero aceptable, al compararlo con los resultados de fiabilidad de las demás dimensiones. Dentro del análisis hemos podido corroborar que en el análisis de confirmatorio de ítem y factor, el ítem 8 reporta una carga menor a $<.30$ y $>.20$, optando por conservarlo, ya que según Nunally y Bernstein (1995) los ítems con carga factorial mayor o igual a .20, son adecuados. En este estudio al igual que en los resultados reportados por la autora, se comprueba que la dimensión ética obtuvo la menor confiabilidad, esto estaría relacionado a que uno de sus ítems no se correlaciona adecuadamente con la dimensión, pero se optó por conservarlo ya que, al eliminarlo, la confiabilidad no mejoraba significativamente. Por el contrario, en la dimensión cinco denominadas resoluciones de conflictos, se eliminó el ítem 43, teniendo en cuenta que en el análisis factorial confirmatorio obtuvo una carga

factorial muy por debajo de lo aceptado y en el análisis de la fiabilidad se comprobó que al eliminarlo la confiabilidad subió considerablemente a nivel de dimensión.

En conclusión, los hallazgos respaldan la confiabilidad del cuestionario de habilidades blandas en el contexto estudiantil de Piura, proporcionando una herramienta sólida y coherente para la evaluación de estas habilidades. La comparación con estudios previos fortalece la validez de los resultados y sugiere la utilidad práctica del cuestionario en entornos similares.

Finalmente, el último propósito consistió en determinar los baremos del cuestionario de habilidades blandas en estudiantes universitarios de Piura, llevándose a cabo de manera desglosada por dimensiones. En cuanto a la dimensión ética; se estableció un nivel bajo con un puntaje directo de 21 a 38 y un percentil de 1 a 37, un nivel medio con un puntaje directo de 39 a 42 y un percentil de 45 a 69, y un nivel alto de 43 a 50 y un percentil de 77 a 100. Asimismo, en cuanto a la dimensión liderazgo, se estableció un nivel bajo con un puntaje directo de 20 a 38 y un percentil de 3 a 36, un nivel medio con un puntaje directo de 39 a 42 y un percentil de 42 a 68, y un nivel alto de 43 a 50 y un percentil de 68 a 100. Por otro lado, en cuanto a la dimensión Trabajo en equipo, se estableció un nivel bajo con un puntaje directo de 13 a 39 y un percentil de 1 a 36, un nivel medio con un puntaje directo de 39 a 43 y un percentil de 36 a 67, y un nivel alto de 44 a 50 y un percentil de 71 a 100. Además, en relación a la dimensión Comunicación, se estableció un nivel bajo con un puntaje directo de 19 a 39 y un percentil de 1 a 48, un nivel medio con un puntaje directo de 40 a 43 y un percentil de 57 a 74, y un nivel alto de 44 a 50 y un percentil de 89 a 100. Finalmente, en relación a la dimensión Resolución de problemas, se estableció un nivel bajo con un puntaje directo de 18 a 32 y un percentil de 1 a 21, un nivel medio con un puntaje directo de 33 a 37 y un percentil de 27 a 59, y un nivel alto de 38 a 45 y un percentil de 66 a 100.

Comparando con el trabajo de Monzón (2020), se observa que ambos baremos comparten la estructura de niveles bajo, medio y alto, aunque con rangos de puntajes y percentiles diferentes. En el estudio actual, se detallan niveles más específicos dentro de cada dimensión, proporcionando una segmentación más detallada para evaluar las habilidades blandas estudiantes universitarios. Interpretándose de la siguiente manera.

En la dimensión ética, obtener un puntaje correspondiente a la categoría bajo, se interpreta como la incapacidad de obrar según los valores éticos tanto en lo profesional, personal y laboral. La categoría media implica, que se debe reforzar dicha capacidad que, aunque existe, no siempre se lleva a la práctica y finalmente, la categoría alto indica la persona actúa según los valores que contemplan éticos, en el área personal, profesional y laboral.

Asimismo, en la dimensión liderazgo, se interpreta una categoría baja, como la carencia de promover el compromiso en un equipo de trabajo, hacia una meta de beneficio grupal. La categoría media, indica poca motivación, para promover el compromiso en un equipo de trabajo, orientado en el logro de una meta. Por último, la categoría alta, implica tener la capacidad de motivar al equipo de trabajo, hacia el logro de una meta grupal.

De la misma manera la dimensión trabajo en equipo, se interpreta por tres categorías baja, media y alta. Ubicarse en un nivel bajo, indica que existe una incapacidad para involucrarse por iniciativa propia y de manera activa, en alcanzar un objetivo que beneficie a un grupo de personas. La categoría media implica que se debe reforzar dicha capacidad para cooperar y valorar una meta grupal. Por último, la categoría alta implica tener la capacidad de implicarse de manera activa, en el trabajo en equipo para lograr una meta.

Igualmente, en la dimensión de comunicación eficaz, encontramos interpretaciones por tres categorías. La categoría baja, indica carencia de escucha activa y comprensión, teniendo como resultado una comunicación no efectiva. La categoría media indica, que se posee poca capacidad para mantener una escucha de manera atenta, formular interrogantes y rescatar mensajes importantes. Por último, la categoría alta, implica poseer la capacidad de escuchar y comprender.

Finalmente, la dimensión resolución de problemas también contempla categorías bajo, medio y alto. Al interpretar la categoría baja, se relaciona con la pobre capacidad para dar soluciones viables ante situaciones difíciles que se presentan en el presente y en un futuro. La categoría media indica que hay que reforzar dicha capacidad, para ayudar a resolver problemas. Por último, la categoría alta, implica poseer la capacidad de dar solución a los problemas actuales y posibles problemas a futuro.

Este enfoque detallado y específico de los baremos por dimensiones permite una comprensión más precisa de las habilidades blandas en distintos aspectos. Sin embargo, la variación en los baremos sugiere que la interpretación de los resultados puede diferir según el enfoque utilizado, lo que destaca la importancia de considerar el contexto y la metodología al interpretar los resultados de instrumentos de evaluación.

Finalmente se determinó, que el instrumento analizado sobre habilidades blandas, cuenta con apropiadas propiedades psicométricas, siendo válido y confiable en estudiantes universitarios de la ciudad Piura, 2023.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la escala de habilidades blandas posee buenos indicadores psicométricos de validez y confiabilidad en estudiantes universitarios de la ciudad Piura, 2023.
2. La escala de habilidades blandas posee buenos indicadores de validez de contenido en estudiantes universitarios de la ciudad Piura, 2023, pues se indica que los ítems planteados son pertinentes, claros y coherentes mostrando valor por encima de .80 en un intervalo de confianza de 95%.
3. La escala de habilidades blandas posee buenos indicadores de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio en estudiantes universitarios de la ciudad Piura, 2023, ya que sostuvo cargas factoriales superiores a .30 y los siguientes valores de ajuste: $\chi^2/df=2.5$; $p<.001$; CFI= .94; TLI= .94; RMSEA= .04; SRMR= .04.
4. La escala de habilidades blandas es un instrumento confiable, pues se obtuvieron los siguientes índices de consistencia interna en estudiantes universitarios de la ciudad Piura, 2023: Ética = .73, liderazgo = .87, trabajo en equipo = .88, comunicación eficaz = .86 y resolución de problemas = .88, según el coeficiente omega.
5. Se desarrolló el baremo de la escala de habilidades blandas en estudiantes universitarios de la ciudad Piura, 2023, y normas percentilares que se enfocan en evaluar los niveles bajo, medio y alto según la dimensión que corresponda.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda extender la muestra en futuras adaptaciones de la escala, incorporando participantes de diversas edades, géneros y contextos socioeconómicos.
- Se recomienda un refinamiento continuo de los ítems para mantener la calidad y relevancia de la escala en consonancia con los cambios en dinámicas culturales y sociales, pues la revisión periódica asegurará que la escala conserve su validez y aplicabilidad a lo largo del tiempo.
- Se recomienda la implementación de estudios longitudinales se sugiere para evaluar la estabilidad del modelo a lo largo del tiempo.
- Se sugiere considerar la posibilidad de agregar nuevos ítems que aborden aspectos de infrarrepresentados, en las dimensiones con menor consistencia interna, ya que la inclusión de ítems adicionales podría fortalecer la cobertura del constructo y mejorar la fiabilidad de la escala.
- Se recomienda en futuras revisiones especificar la calificación para ítems inversos, debido a que, en el manual original de la autora, no se especificaba la existencia de ítems negativos.
- Se recomienda complementar con otras evidencias (fuentes de validez basadas en relación con otras variables) y análisis de invarianza.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Gestión por Competencia el diccionario*. Granica.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2qguP7cfbr4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=Gestion+por+competencias+martha+alles+&ots=HW6GfYOD7E&sig=7sLYB-LHkZfsJt91dS9L_7MFIdA#v=onepage&q=Gestion%20por%200competencias%20martha%20alles&f=false
- Alles, M. (2009). *Diccionarios de comportamientos*. La trilogía. Granica.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aYWYmC1T5TIC&oi=fnd&pg=PA7&dq=Diccionario+de+competencias.+la+trilogia+granica&ots=bKOlrn0aQn&sig=Oxas5dBYFykk0sv-oGGAogY290c#v=onepage&q=Diccionario%20de%20competencias.%20la%20trilogia%20granica&f=false>
- Andrés, J. C., Aguado, D., & Izquierdo, A. L. G. (2023). Big four LinkedIn dimensions: signals of soft skills?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(2), 75-88. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a9>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. www.tesisconjosearias.com
- Aridi, M., Ahmad, M., Ghach, W., Charifeh, S., y Alwan, N. (2023). Development and validation of the soft skills questionnaire for nurses. *SAGE Open Nursing*, 9. doi:10.1177/23779608231159620
- Asbari, M., Purwanto, A., Ong, F., Mustikasiwi, A., Maesaroh, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies as Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 101-121. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/419>

- Asefer, M. y Zainal, N. (2021). Soft skills and graduates' employability in the 21st century from employers' perspectives: A review of literature. *International Journal of Infrastructure Research and Management*, 9(2), 44-59. https://iukl.edu.my/rmc/wp-content/uploads/sites/4/2022/02/5.-Al-Asefer_compressed.pdf
- Asociación Americana de Psicología. (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>
- Ato, J., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: The Guilford Press
- Campo-Arias, A., y Oviedo, HC (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10(5), págs. 831-839.
- Chaudhari, T. (2022). Soft skills: types, characteristics and importance. *Journal of Commerce and Trade*, 16(2), 9-12. : <https://doi.org/10.26703/JCT.v16i2-2>
- Colegio de psicólogos del Perú. (2017). Código de Ética y Deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Medisur*, 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016
- De La Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Rev Colombiana Cienc Animal- RECIA*, 14(1). <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016).

- Escolà-Gascón, A. y Gallifa, J. (2022). How to measure soft skills in the educational context: psychometric properties of the SKILLS-in-ONE questionnaire. *Studies in Educational Evaluation*, 74. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2022.101155>.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista De Psicología*, 6(1-2), 103-111. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Espina-Romero, L., Aguirre, S., Dworaczek, H., Guerrero-Alcedo, J., Ríos, D. y Rave, J. (2023). Soft skills in personnel training: Report of publications in scopus, topics explored and future research agenda, *Heliyon*, 9(4), <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15468>.
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecon, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica?. *Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence (1era. edición ed.). Kairos S.A.
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*. 2(1) <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Ibarra-Piza, S., Segredo-Santamaria, S., Juaréz-Hernández, L. y Tobón, S. (2018). Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos. *Revista espacios*, 39(53). https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-24.pdf&ved=2ahUKEwiml7zm0MD_AhXrLrkGHe7rDkAQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw0PLzaPzAS9ggz9P2cugkAy
- Jardim, J., Pereira, A., Vagos, P., Direito, I., & Galinha, S. (2022). The Soft Skills Inventory: Developmental procedures and

- psychometric analysis. *Psychological Reports*, 125(1), 620-648. <https://doi.org/10.1177/0033294120979933>
- Kline, P. (1986). *A handbook of test construction: Introduction to psychometric design*. Londres: Methuen.
- Kline, P. (1993). *A handbook of Test Construction*. Methuen
- Koller, I., Levenson, M. R., y Glück, J. (2017). What Do You Think You Are Measuring? A Mixed-Methods Procedure for Assessing the Content Validity of Test Items and Theory-Based Scaling. *Frontiers in Psychology*, 8(126), 1-20. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00126>
- Lara, A. (2014). *Introducción a las ecuaciones estructurales en Amos y R*. Universidad de Granada. <https://docplayer.es/27322041-Introduccion-a-las-ecuaciones-estructurales-en-amos-y-r.html>
- Lopéz, C. (2021). Habilidades blandas en los estudiantes universitarios [Trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller en administración de empresas]. Repositorio institucional Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2346/Lopez%20Vilca%20Claudia%20Silene.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 2014, 47-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Lyu, W., & Jin, L. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy*, 300, 117307. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307>
- Manzano, A. y Zamora, S. (2009). *Sistema de ecuaciones estructurales: una herramienta de investigación*. Cuaderno técnico 4. Ceneval. <https://docplayer.es/42086072-Sistema-de-ecuaciones-estructurales-una-herramienta-de-investigacion.html>

- Medvedeva OD, Rubtsova AV, Vilkova AV. y Ischenko VV. Digital Monitoring of Students' Soft Skills Development as an Interactive Method of Foreign Language Learning. *Education Sciences*. 2022; 12(8):506. <https://doi.org/10.3390/educsci12080506>
- Mitsea, E., Drigas, A., & Mantas, P. (2021). Soft Skills & Metacognition as inclusion amplifiers in the 21st century. *International journal of online and biomedical engineering*, 17(04), 121. <https://doi.org/10.3991/ijoe.v17i04.20567>
- Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Revista Ciencia & Trabajo*, 18 (55), 16-22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Monzón, E. (2020). Construcción de la escala de habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47822>
- Morata-Ramírez, M., Holgado-Tello, F., Barbero-García, I., y Mendez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio. Recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA. *Acción Psicológica*, 12(01), 79-90. <https://dx.doi.org/doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>.
- Novella, R., Alvarado, A., Shady, D. y González-Velosa, C. (2019). *Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Encuesta-de-habilidades-al-trabajo-ENHAT-2017-2018-Causas-y-consecuencias-de-la-brecha-de-habilidades-en-Per%C3%BA.pdf>
- Nunnally J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría Psicométrica*. McGraw-Hill Interamericana

- Nunnally, S. (2007). *Construction Methods and Management*. Pearson. <http://www.icivilhu.com/Civil-team/5th/Construction%20Methods/92578022-ConstructionMethods-and-Management.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (1994). *Educación en habilidades para la vida de niños y adolescentes en las escuelas*. OMS. <http://apps.who.int/iris/handle/10665/63552>
- Ortega, C., Febles, J., y Estrada, V. (2016) Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 35-41. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000200003&lng=es&tlng=es.
- Pérez, D.. (2020). Revisión del Concepto de Causalidad en el Marco del Análisis Factorial Confirmatorio. *Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica*, 1(54), 103-118. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7234816>
- Pizarro, R., Clarck, S., Pinto, A., Gonzales, C. y Bonnefey, N. (2018). Análisis psicométrico de batería de talentos educativos y habilidades blandas, en alumnos de pedagogías de la Universidad de Playa Ancha, 2017. *Foro educacional*, (31), 47-67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7233005>
- Portela, I., Domínguez, A., y Pino, M. (2022). Propiedades Psicométricas de la Versión Española del Cuestionario de Habilidades de Trabajo en Equipo (TSQ). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - y Avaliação Psicológica*, 1 (62), 155-165. <https://doi.org/10.21865/RIDEP62.1.12>
- Quiroz. R. (16 de abril del 2023). Habilidades blandas en la educación. El peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/210213-habilidades-blandas-en-la-educacion>
- Quispe, A., Pinto, D., Huaman, M., Bueno, G. y Campos, A. (2020).

- Metodologías cuantitativas. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*. 13(1), 78-83. Scielo. <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Revolledo, M. (2021). Habilidades blandas y aprendizaje académico en clases virtuales percibidas por estudiantes de una Universidad Privada de Piura, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo
- Richard, P. y Emanuel, F. (2018). Soft Skill Assessment in Higher Education. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal)*, 18. doi: <http://dx.doi.org/10.7358/ecps-2018-018-ricc>
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1). <http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Ruiz, A. (2022). Development of soft skills and entrepreneurial intention in university students. *REVISIÓN TECNO. Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad /Revista Internacional De Tecnología, Ciencia Y Sociedad*, 12(4), 1-11. <https://doi.org/10.37467/revtechno.v11.4468>
- Salas-Hernandez, J., Guarnizo, C., Salazar, L y Murillo, S. (2023). La integración de aprendizajes socioemocionales en el currículo universitario: desafío de innovación. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 17(1). <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2023.1635>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in higher education*, 45(9), 1834-1847. DOI: [10.1080/03075079.2019.1585420](https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420)
- Succi, C., & Wieandt, M. (2019). Walk the talk: soft skills' assessment of graduates. *European Journal of Management and Business Economics*, 28(2), 114-125.
- Sulca, D. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista*

Enfoques, 6(2), 135-145.

<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.13>

- Uskov, B., & Fominykh, M. (2022). The methods of forming soft skills of university students: theoretical and practical aspects. *Vestnik Of Samara State Technical University Psychological And Pedagogical Sciences*, 19(1), 77-92. doi: 10.17673/vsgtu-pps.2022.1.6
- Vallejos, C. (2022). Niveles de inteligencia emocional en estudiantes de la carrera de psicología de una universidad pública peruana. *Revista de la facultad de medicina humana*, 22(3). <https://doi.org/10.25176/RFMH.v22i3.5015>
- Vargas, F. y Carzoglio, L. (2017). *La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: revisión y análisis en la región*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/brechahabilidades_cinterfor2017_seg_0.pdf
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en
- Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 34(4), 323-326. <http://dx.doi.org/10.20882/adicciones.1213>
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A. y Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 33(3), 755–782. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>
- White, M. (2022). Sample size in quantitative instrument validation studies: A systematic review of articles published in Scopus, 2021. *Heliyon*, 8(12). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12223>

ANEXOS:

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
	Según Alles (2009) son un conjunto de características de la personalidad, manifestadas en conductas que producen un rendimiento victorioso en su lugar exitoso en su centro de labor, así mismo cada empleo pueden	La variable habilidades blandas será medida en base a la escala de habilidades blandas - ESHB (2019).	Ética Alles (2009)	Honestidad	1,2,3,4,5,6,7,8,9	ORDINAL Tipo Likert
				Compromiso	10	
			Liderazgo Alles (2009)	Iniciativa	11,12,13,14	
				Confianza	15,16,17	
				Motivación	18,19,20	
			Trabajo en equipo Alles (2009)	Valoración	21,22,23,24,25,26,27,28,29	
				Sinergia	30	
			Comunicación eficaz Alles (2009)	Ideas sin ambigüedad	31, 32, 33, 34, 35	
				Escucha activa	36, 37	

Habilidades Blandas	poseer distintas características en las organizaciones y/o mercado laboral (p.18)			Empatía	38,39, 40	
			Resolución de problemas Alles (2009)	Identificación de causas	41, 42, 43, 44	
				Búsqueda de alternativas	45, 46, 47	
				Generar soluciones	48, 49, 50	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Por Elva Monzón López (2020)

Carrera:

Edad:

Sexo:

INDICACIONES:

Este cuestionario posee una serie de oraciones que van a permitir realizar una descripción de ti mismo (a). Es por ello, que debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación te describen mejor, de acuerdo a cómo te desenvuelves cotidianamente.

N	CN	AV	CS	S
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Hay 5 respuestas por cada oración las cuales son:

1 Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre puedes marcar con un aspa (X). Lee detenidamente las preguntas.

Nº	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a)					
2	Mis acciones son coherentes con mis valores.					
3	Mis argumentos se basan en mis propios valores.					
4	Cumplo con mis compromisos.					
5	Actuó con transparencia					
6	Culpo a los demás por mis errores.					
7	Me gano la confianza de los demás por ser leal.					

N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
8	Me dejo llevar por comentarios ajenos.					
9	Cumplo con las normas establecidas					
10	Me disgusta cumplir las normas establecidas.					
11	Aporto soluciones para dirigir a mi equipo.					
12	Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades.					
13	Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos.					
14	Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones.					
15	Creó un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo.					
16	Transmito confianza a mis compañeros.					
17	Facilitó la participación entre mi grupo de trabajo.					
18	Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable.					
N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

19	Estímulo a los integrantes de mi equipo para la consecución de metas.					
20	Enfrento los retos con buena predisposición.					
21	Resalto las fortalezas de mi equipo.					
22	Potencializo las habilidades de mi equipo.					
23	Me siento valorado cuando trabajo en equipo					
24	Promuevo la unión en mi entorno de trabajo.					
25	Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo.					
26	Me siento cómodo trabajando en equipo.					
27	Soy tolerante con las ideas de mis compañeros.					
28	Aporto ideas en beneficio del equipo					
29	Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo.					
30	Me gusta trabajar en equipo.					
N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

31	Expongo mis ideas de forma clara.					
32	Al comunicarme procuro expresar mis sentimientos.					
33	Doy mi opinión en un momento oportuno.					
34	Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros.					
35	Cuando me expreso todos logran comprenderme.					
36	Me agrada escuchar a los demás.					
37	Me concentro en lo que dice mi compañero.					
38	Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás.					
39	Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas.					
40	Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros.					
41	Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas.					
42	Percibo rápidamente la causa de un problema.					
N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

43	Evito solucionar problemas por la demanda de tiempo.					
44	Intentó resolver problemas antes que se agranden.					
45	Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución.					
46	Analizo los problemas antes de dar una respuesta.					
47	Busco información acerca del problema.					
48	Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema.					
49	Confío en mis decisiones para generar soluciones.					
50	Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró.					

ANEXO 3: INFORMACIÓN DE LA PRUEBA

FICHA TÉCNICA

Nombre	:	Escala de habilidades blanda (ESHB-EML)
Autor	:	Elva Rosa Monzón López
Procedencia	:	Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte Perú
Aparición	:	2019
Edad de aplicación	:	17 años a más
Duración	:	El tiempo promedio es de 10 a 15 minutos aprox
Ámbitos de aplicación	:	Organizacional – educativa e investigación
Finalidad	:	Instrumento psicométrico para medir las habilidades blandas
Numero de ítems	:	50 ítems
Tipo de ítems	:	Reactivos con alternativas tipo Likert del 1 al 5
Aspectos que evalúa	:	Evalúa 5 dimensiones <ul style="list-style-type: none">- Ética- Liderazgo- Trabajo en equipo- Comunicación Eficaz- Resolución de problemas
Materiales	:	Hoja de la escala y lápiz
Criterios de calidad	:	Validez y confiabilidad

INSTRUCCIONES:

Para el uso de la prueba, el evaluador debe tener en cuenta el ambiente sea adecuado para la realización del instrumento, el espacio amplio, buena iluminación, con temperatura promedio, sin distractores que puedan interrumpir o distraer al evaluado durante el desarrollo de la prueba. Por otro lado, el acondicionamiento al momento de ejecutar, tener una mesa y silla para que el evaluado pueda ejecutar de manera cómoda la prueba. Durante: Se debe indicar en voz alta las instrucciones que se localiza en la primera hoja del instrumento. Es primordial estar pendiente de las dudas que pueda tener el evaluado, ya sea por el fin de la prueba o por el contenido.

En la hoja de respuestas, se encuentra las instrucciones que debe seguir el evaluado para responder los enunciados de manera satisfactoria, siendo claro en las instrucciones para el evaluado, utilizando un lenguaje sencillo.

Dichas pautas se encuentran en la hija principal del instrumento y se precisan a continuación:

- Leer atentamente cada enunciado.
- Marcar con un aspa (X) la alternativa en el recuadro que considere el más apropiado según caso.
- Recordar que no hay respuestas buenas o malas. - Recordar que los resultados serán confidenciales.
- Responder las preguntas con sinceridad.
- Asegurarse de contestar a todas las preguntas antes de entregar la prueba.

OBTENCIÓN DE LAS PUNTUACIONES:

Al término de la aplicación de la prueba, se debe verificar que el evaluado haya respondido todos los enunciados. Los enunciados del instrumento son de respuesta de tipo Likert, por lo que el evaluado tiene 5 opciones de respuesta, las cuales son: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3) Casi Siempre (4) y Siempre (5). Al conseguir los puntajes respectivos, se debe buscar el valor por dimensiones en las tablas de interpretación por percentiles para poder identificar el nivel de habilidades blandas. Los ítems de la escala de habilidades blandas se puntúan del 1 al 5, donde el puntaje 5 es considerado como el más alto para determinar el nivel de habilidades. Es importante verificar que no se deben considerar las pruebas que se encuentren incompletas o hayan sido marcados por dos opciones en un mismo enunciado

ANEXO 5: INSTRUMENTO ABREVIADO

Por Elva Monzón López (2020)

Carrera:

Edad:

Sexo:

INDICACIONES:

Este cuestionario posee una serie de oraciones que van a permitir realizar una descripción de ti mismo (a). Es por ello, que debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación te describen mejor, de acuerdo a cómo te desenvuelves cotidianamente.

N	CN	AV	CS	S
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Hay 5 respuestas por cada oración las cuales son:

1 Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre puedes marcar con un aspa (X). Lee detenidamente las preguntas.

Nº	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a)					
2	Mis acciones son coherentes con mis valores.					
3	Mis argumentos se basan en mis propios valores.					
4	Cumplo con mis compromisos.					
5	Actuó con transparencia					
6	Culpo a los demás por mis errores.					
7	Me gano la confianza de los demás por ser leal.					

N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
8	Me dejo llevar por comentarios ajenos.					
9	Cumplo con las normas establecidas					
10	Me disgusta cumplir las normas establecidas.					
11	Aporto soluciones para dirigir a mi equipo.					
12	Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades.					
13	Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos.					
14	Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones.					
15	Creó un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo.					
16	Transmito confianza a mis compañeros.					
17	Facilitó la participación entre mi grupo de trabajo.					
18	Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable.					
N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

19	Estímulo a los integrantes de mi equipo para la consecución de metas.					
20	Enfrento los retos con buena predisposición.					
21	Resalto las fortalezas de mi equipo.					
22	Potencializo las habilidades de mi equipo.					
23	Me siento valorado cuando trabajo en equipo					
24	Promuevo la unión en mi entorno de trabajo.					
25	Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo.					
26	Me siento cómodo trabajando en equipo.					
27	Soy tolerante con las ideas de mis compañeros.					
28	Aporto ideas en beneficio del equipo					
29	Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo.					
30	Me gusta trabajar en equipo.					
N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

31	Expongo mis ideas de forma clara.					
32	Al comunicarme procuro expresar mis sentimientos.					
33	Doy mi opinión en un momento oportuno.					
34	Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros.					
35	Cuando me expreso todos logran comprenderme.					
36	Me agrada escuchar a los demás.					
37	Me concentro en lo que dice mi compañero.					
38	Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás.					
39	Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas.					
40	Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros.					
41	Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas.					
42	Percibo rápidamente la causa de un problema.					
N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

43	Intentó resolver problemas antes que se agranden.					
44	Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución.					
45	Analizo los problemas antes de dar una respuesta.					
46	Busco información acerca del problema.					
47	Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema.					
48	Confío en mis decisiones para generar soluciones.					
49	Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró.					

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Evidencias psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023

Investigador (a) (es):

1. Ancajima Gomez, Clara Raquel
2. Lozada Montero, Astrid Anais

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Evidencias psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023", cuyo objetivo es Determinar las propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso se recogerá información sobre la variable en los estudiantes universitarios.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Evidencias psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la universidad. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea ~~participar~~ no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores Ancajima Gomez, Clara Raquel, email: ancajimago17@ucvvirtual.edu.pe y Lozada Montero, Astrid Anais, email: Alozadamo899@ucvvirtual.edu.pe y el Docente asesor: Jibaja Balladares Jesus Alfonso, Email: jajibaja@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Miga Yarlegue Belen Elizabeth.

Fecha y hora: 22 OCTUBRE DEL 2023 — 4:00PM.

DNI: 74746651.



ANEXO 7: CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUECES

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Habilidades Blandas”. 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.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez :	ELADIO VLADIMIR QUINTANA SANDOVAL
Grado profesional :	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica :	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional :	Clínica y de la Salud
Institución donde labora:	DIRESA – TUMBES, UNTUMBES, UCV
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.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de habilidades blanda (ESHB-EML)
Autor :	Elva Monzón López
Procedencia :	Lima- 2020.
Administración :	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	El tiempo promedio es de 10 a 15 minutos aprox.
Ámbito de aplicación :	Organizacional – educativa e investigación
Significación :	<p>Evaluar habilidades blandas para universitarios a partir de 17 años hacia adelante.</p> <p>Está constituido por 50 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de tipo Likert, las cuales son: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3) Casi Siempre (4) y Siempre (5).</p>

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de habilidades blandas, elaborado por Elva Monzón López en el año 2020, 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 sintáctica 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.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 esencial o 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Ética**
Compuesta por los indicadores honestidad y compromiso.
- **Objetivos de la Dimensión:** se considera que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	1. Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a)	4	4	4	
	2. Mis acciones son coherentes con mis valores	4	4	4	
	3. Mis argumentos se basan en mis propios valores.	4	4	4	
	4. Cumplo con mis compromisos.	4	4	4	

	5. Actuó con transparencia	4	4	4	
	6. Culpo a los demás por mis errores.	4	4	4	
	7. Me gano la confianza de los demás por ser leal	4	4	4	
	8. Me dejo llevar por comentarios ajenos.	4	4	4	
	9. Cumplo con las normas establecidas.	4	4	4	
Compromiso	10. Me disgusta cumplir las normas establecidas	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Liderazgo

Compuesta por los indicadores iniciativa, confianza y motivación.

- Objetivos de la Dimensión: es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a contextos e desarrollo de las acciones del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	11. Aporto soluciones para dirigir a mi equipo	4	4	4	
	12. Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades.	4	4	4	
	13. Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos.	4	4	4	
	14. Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones	4	4	4	
Confianza	15. Creo un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	16. Transmito confianza a mis compañeros.	4	4	4	

	17. Facilito la participación entre mi grupo de trabajo.	4	4	4	
Motivación	18. Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable	4	4	4	
	19. Estímulo a los integrante de mi equipo del equipo para la consecución de metas.	4	4	4	
	20. Enfrento los retos con buena predisposición	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en equipo

Compuesta por los indicadores valoración y Sinergia.

- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad de cooperar, incluso sin interés personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Valoración	21. Resalto las fortalezas de mi equipo.	4	4	4	
	22. Potencializo las habilidades de mi equipo.	4	4	4	
	23. Me siento valorado cuando trabajo en equipo.	4	4	4	
	24. Promuevo la unión en mi entorno de trabajo.	4	4	4	
	25. Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo.	4	4	4	
	26. Me siento cómodo trabajando en equipo.	4	4	4	
	27. Soy tolerante con las ideas de mis compañeros.	4	4	4	
	28. Aporto ideas en beneficio del equipo.	4	4	4	

	29. Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo.	4	4	4	
Sinergia	30. Me gusta trabajar en equipo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación eficaz

Compuesta por los indicadores ideas sin ambigüedad, escucha activa y empatía.

- Objetivos de la Dimensión: habilidad para prestar atención, interrogar y expresarlas de manera objetiva y clara.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	31. Expongo mis ideas de forma clara.	4	4	4	
Ideas sin ambigüedad	32. Al comunicarme procuro expresar mis sentimientos	4	4	4	
	33. Doy mi opinión en un momento oportuno.	4	4	4	

	34. Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros.	4	4	4	
	35. Cuando me expreso todos logran comprenderme.	4	4	4	
Escucha activa	36. Me agrada escuchar a los demás.	4	4	4	
	37. Me concentro en lo que dice mi compañero.	4	4	4	
Empatía	38. Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás	4	4	4	
	39. Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas.	4	4	4	
	40. Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros.	4	4	4	

- **Quita dimensión:** Resolución de problemas
Identificación de causa (ítem 41, 42, 43,44), búsqueda de alternativas (ítem 45, 46,47), generar soluciones (ítem 48, 49,50).
- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de causa	41. Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas.	4	4	4	
	42. Percibo rápidamente la causa de un problema.	4	4	4	
	43. Evito solucionar problemas por la demanda de tiempo.	4	4	4	
	44. Intento resolver problemas antes que se agranden.	4	4	4	
Búsqueda de alternativas	45. Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución	4	4	4	
	46. Analizo los problemas antes de dar una respuesta	4	4	4	
	47. Busco información acerca del problema.	4	4	4	
Generar alternativas	48. Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema.	4	4	4	
	49. Confío en mis decisiones para generar soluciones	4	4	4	

	50. Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

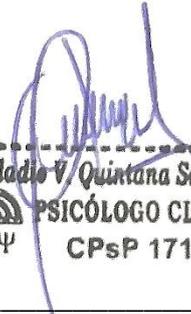
Apellidos y nombres del juez validador:
ELADIO VLADIMIR QUINTANA SANDOVAL.....

Especialidad del validador:
PSICOLOGIA CLINICA
.....

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

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

07 de OCTUBRE del 2023

.....


Mg. Eladio V. Quintana Sandoval
 **PSICÓLOGO CLÍNICO**
CPsP 17189

Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “escala de habilidades blandas”. 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.

5. Datos generales del juez:

Nombre del juez :	Inecita Rosmery Narro Ruiz
Grado profesional :	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica :	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional :	Educativa y Clínica
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo - Piura
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: Taller elecciones poderosas en adolescentes de una institución educativa privada de Trujillo.

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de habilidades blanda (ESHB-EML)
Autor :	Elva Monzón López

Procedencia	:	Lima- 2020.
Administración	:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:		El tiempo promedio es de 10 a 15 minutos aprox.
Ámbito de aplicación :		Organizacional – educativa e investigación
Significación	:	<p>Evaluar habilidades blandas para universitarios a partir de 17 años hacia adelante.</p> <p>Está constituido por 50 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de tipo Likert, las cuales son: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3) Casi Siempre (4) y Siempre (5).</p>

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de habilidades blandas, elaborado por Elva Monzón López en el año 2020, 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 sintáctica 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	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.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 esencial o 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Ética
Compuesta por los indicadores honestidad y compromiso.
- **Objetivos de la Dimensión:** se considera que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	51. Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a)	4	4	4	
	52. Mis acciones son coherentes con mis valores	4	4	4	
	53. Mis argumentos se basan en mis propios valores.	4	4	4	
	54. Cumplo con mis compromisos.	4	4	4	
	55. Actuó con transparencia	4	4	4	

	56. Culpo a los demás por mis errores.	4	4	4	
	57. Me gano la confianza de los demás por ser leal	4	4	4	
	58. Me dejo llevar por comentarios ajenos.	4	4	4	
	59. Cumplo con las normas establecidas.	4	4	4	
Compromiso	60. Me disgusta cumplir las normas establecidas	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Liderazgo

Compuesta por los indicadores iniciativa, confianza y motivación.

- **Objetivos de la Dimensión:** es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a contextos e desarrollo de las acciones del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	61. Aporto soluciones para dirigir a mi equipo	4	4	4	
	62. Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades.	4	4	4	
	63. Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos.	4	4	4	
	64. Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones	4	4	4	
Confianza	65. Creo un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	66. Transmito confianza a mis compañeros.	4	4	4	

	67. Facilito la participación entre mi grupo de trabajo.	4	4	4	
Motivación	68. Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable	4	4	4	
	69. Estímulo a los integrante de mi equipo del equipo para la consecución de metas.	4	4	4	
	70. Enfrento los retos con buena predisposición	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en equipo

Compuesta por los indicadores valoración y Sinergia.

- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad de cooperar, incluso sin interés personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	71. Resalto las fortalezas de mi equipo.	4	4	4	

Valoración	72. Potencializo las habilidades de mi equipo.	4	4	4	
	73. Me siento valorado cuando trabajo en equipo.	4	4	4	
	74. Promuevo la unión en mi entorno de trabajo.	4	4	4	
	75. Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo.	4	4	4	
	76. Me siento cómodo trabajando en equipo.	4	4	4	
	77. Soy tolerante con las ideas de mis compañeros.	4	4	4	
	78. Aporto ideas en beneficio del equipo.	4	4	4	

	79. Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo.	4	4	4	
Sinergia	80. Me gusta trabajar en equipo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación eficaz

Compuesta por los indicadores ideas sin ambigüedad, escucha activa y empatía.

- **Objetivos de la Dimensión:** habilidad para prestar atención, interrogar y expresarlas de manera objetiva y clara.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	81. Expongo mis ideas de forma clara.	4	4	4	
Ideas sin ambigüedad	82. Al comunicarme procuro expresar mis sentimientos	4	4	4	
	83. Doy mi opinión en un momento oportuno.	4	4	4	

	84. Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros.	4	4	4	
	85. Cuando me expreso todos logran comprenderme.	4	4	4	
Escucha activa	86. Me agrada escuchar a los demás.	4	4	4	
	87. Me concentro en lo que dice mi compañero.	4	4	4	
Empatía	88. Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás	4	4	4	
	89. Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas.	4	4	4	
	90. Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros.	4	4	4	

- **Quita dimensión:** Resolución de problemas

Identificación de causa (ítem 41, 42, 43,44), búsqueda de alternativas (ítem 45, 46,47), generar soluciones (ítem 48, 49,50).

- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de causa	91. Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas.	4	4	4	
	92. Percibo rápidamente la causa de un problema.	4	4	4	
	93. Evito solucionar problemas por la demanda de tiempo.	4	4	4	
	94. Intento resolver problemas antes que se agranden.	4	4	4	
Búsqueda de alternativas	95. Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución	4	4	4	
	96. Analizo los problemas antes de dar una respuesta	4	4	4	
	97. Busco información acerca del	4	4	4	

	problema.				
Generar alternativas	98. Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema.	4	4	4	
	99. Confío en mis decisiones para generar soluciones	4	4	4	
	100. Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador:
Inecita Rosmery Narro Ruiz

.....

Especialidad del validador:
Especialista en Trastorno del Aspectro Autista
Especialidad en Psicología Educativa

.....

28 de septiembre de 2023

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

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



Firma del Experto 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 “escala de habilidades blandas”. 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.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez :	Gamarra Moncayo José Rolando
Grado profesional :	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica :	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional :	Docencia universitaria Psicometría Investigación
Institución donde labora:	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponde)	https://doi.org/10.20453/rph.v15i1.4302

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Habilidades Blandas (ESHB-EML)
Autor :	Elva Monzón López
Procedencia :	Lima- 2020.
Administración :	Individual y colectiva

Tiempo de aplicación:	El tiempo promedio es de 10 a 15 minutos aprox.
Ámbito de aplicación :	Organizacional – educativa e investigación
Significación :	<p>Evaluar habilidades blandas para universitarios a partir de 17 años hacia adelante.</p> <p>Está constituido por 50 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de tipo Likert, las cuales son: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3) Casi Siempre (4) y Siempre (5).</p>

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de habilidades blandas, elaborado por Elva Monzón López en el año 2020, 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 sintáctica 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 esencial o 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Ética
Compuesta por los indicadores honestidad y compromiso.
- **Objetivos de la Dimensión:** se considera que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	1. Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a)	4	4	4	
	2. Mis acciones son coherentes con mis valores	4	4	4	
	3. Mis argumentos se basan en mis propios valores.	4	4	4	
	4. Cumpro con mis compromisos.	4	4	4	
	5. Actuó con transparencia	4	4	4	
	6. Culpo a los demás por mis errores.	4	4	4	¿Ítem inverso?
	7. Me gana la confianza de los demás por ser leal	4	4	4	
	8. Me dejo llevar por comentarios ajenos.	2	2	2	¿Es honestidad?
	9. Cumpro con las normas establecidas.	4	4	4	

Compromiso	10. Me disgusta cumplir las normas establecidas	1	1	1	No recomiendo el ítem
------------	---	---	---	---	-----------------------

- **Segunda dimensión:** Liderazgo

Compuesta por los indicadores iniciativa, confianza y motivación.

- **Objetivos de la Dimensión:** es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a contextos e desarrollo de las acciones del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	11. Aporto soluciones para dirigir a mi equipo	4	4	4	
	12. Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades.	4	4	4	
	13. Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos.	4	4	4	
	14. Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones	4	4	4	
Confianza	15. Creo un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	16. Transmito confianza a mis compañeros.	4	4	4	

	17. Facilito la participación entre mi grupo de trabajo.	4	4	4	
Motivación	18. Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable	4	4	4	
	19. Estímulo a los integrantes de mi equipo del equipo para la consecución de metas.	4	4	4	Estimulo
	20. Enfrento los retos con buena predisposición	4	4	4	Disposición

- **Tercera dimensión:** Trabajo en equipo
Compuesta por los indicadores valoración y Sinergia.
- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad de cooperar, incluso sin interés personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración	21. Resalto las fortalezas de mi equipo.	4	4	4	
	22. Potencializo las habilidades de mi equipo.	4	4	4	
	23. Me siento valorado cuando trabajo en equipo.	4	4	4	
	24. Promuevo la unión en mi entorno de trabajo.	4	4	4	
	25. Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo.	4	4	4	
	26. Me siento cómodo trabajando en equipo.	4	4	4	

	27. Soy tolerante con las ideas de mis compañeros.	4	4	4	
	28. Aporto ideas en beneficio del equipo.	4	4	4	

	29. Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo.	4	4	4	
Sinergia	30. Me gusta trabajar en equipo.	2	2	2	Similar al ítem 26

- **Cuarta dimensión:** Comunicación eficaz
Compuesta por los indicadores ideas sin ambigüedad, escucha activa y empatía.
- **Objetivos de la Dimensión:** habilidad para prestar atención, interrogar y expresarlas de manera objetiva y clara.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	31. Expongo mis ideas de forma clara.	4	4	4	
	32. Al comunicarme procuro expresar mis	4	4	4	

Ideas sin ambigüedad	sentimientos				
	33. Doy mi opinión en un momento oportuno.	4	4	4	
	34. Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros.	4	4	4	
	35. Cuando me expreso todos logran comprenderme.	4	4	4	

Escucha activa	36. Me agrada escuchar a los demás.	4	4	4	
	37. Me concentro en lo que dice mi compañero.	4	4	4	
Empatía	38. Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás	4	4	4	
	39. Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas.	4	4	4	
	40. Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros.	4	4	4	

- **Quita dimensión:** Resolución de problemas
Identificación de causa (ítem 41, 42, 43,44), búsqueda de alternativas (ítem 45, 46,47), generar soluciones (ítem 48, 49,50).
- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de causa	41. Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas.	4	4	4	
	42. Percibo rápidamente la causa de un problema.	4	4	4	
	43. Evito solucionar problemas por la demanda de tiempo.	4	4	4	¿Ítem inverso?
	44. Intento resolver problemas antes que se agranden.	4	4	4	
Búsqueda de alternativas	45. Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución	4	4	4	
	46. Analizo los problemas antes de dar una respuesta	4	4	4	
	47. Busco información acerca del problema.	4	4	4	

	48. Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Generar alternativas	49. Confío en mis decisiones para generar soluciones	4	4	4	
	50. Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son correctos, no obstante, es pertinente que se señalen si hay ítems inversos e identificar cuáles son.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Gamarra Moncayo José Rolando

Especialidad del validador: Psicometría e investigación

18 de setiembre del 2023

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

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

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

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



Firma del Experto 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 “escala de habilidades blandas”. 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.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez :	JESUS ALFONSO JIBAJA BALLADARES
Grado profesional :	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica :	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional :	PSICOLOGIA DE LA SALUD, DOCENCIA E INVESTIGACION SUPERIOR
Institución donde labora:	SUB REGION DE SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA
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.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de habilidades blanda (ESHB-EML)
Autor :	Elva Monzón López

Procedencia	:	Lima- 2020.
Administración	:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:		El tiempo promedio es de 10 a 15 minutos aprox.
Ámbito de aplicación :		Organizacional – educativa e investigación
Significación	:	<p>Evaluar habilidades blandas para universitarios a partir de 17 años hacia adelante.</p> <p>Está constituido por 50 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de tipo Likert, las cuales son: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3) Casi Siempre (4) y Siempre (5).</p>

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de habilidades blandas, elaborado por Elva Monzón López en el año 2020, 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 sintáctica 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	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.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 esencial o 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Ética**
Compuesta por los indicadores honestidad y compromiso.
- **Objetivos de la Dimensión:** se considera que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	1. Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a)	4	4	4	
	2. Mis acciones son coherentes con mis valores	4	4	4	
	3. Mis argumentos se basan en mis propios valores.	4	4	4	
	4. Cumplo con mis compromisos.	4	4	4	
	5. Actuó con transparencia	4	4	4	

	6. Culpo a los demás por mis errores.	4	4	4	
	7. Me gano la confianza de los demás por ser leal	4	4	4	
	8. Me dejo llevar por comentarios ajenos.	4	4	4	
	9. Cumplo con las normas establecidas.	4	4	4	
Compromiso	10. Me disgusta cumplir las normas establecidas	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Liderazgo

Compuesta por los indicadores iniciativa, confianza y motivación.

- **Objetivos de la Dimensión:** es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a contextos e desarrollo de las acciones del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	11. Aporto soluciones para dirigir a mi equipo	4	4	4	
	12. Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades.	4	4	4	
	13. Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos.	4	4	4	
	14. Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones	4	4	4	
Confianza	15. Creo un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	16. Transmito confianza a mis compañeros.	4	4	4	

	17. Facilito la participación entre mi grupo de trabajo.	4	4	4	
Motivación	18. Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable	4	4	4	
	19. Estímulo a los integrante de mi equipo del equipo para la consecución de metas.	4	4	4	
	20. Enfrento los retos con buena predisposición	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en equipo

Compuesta por los indicadores valoración y Sinergia.

- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad de cooperar, incluso sin interés personal.

					Observaciones/ Recomendaciones
--	--	--	--	--	---------------------------------------

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Valoración	21. Resalto las fortalezas de mi equipo.	4	4	4	
	22. Potencializo las habilidades de mi equipo.	4	4	4	
	23. Me siento valorado cuando trabajo en equipo.	4	4	4	
	24. Promuevo la unión en mi entorno de trabajo.	4	4	4	
	25. Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo.	4	4	4	
	26. Me siento cómodo trabajando en equipo.	4	4	4	
	27. Soy tolerante con las ideas de mis compañeros.	4	4	4	

	28. Aporto ideas en beneficio del equipo.	4	4	4	
	29. Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo.	4	4	4	
Sinergia	30. Me gusta trabajar en equipo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación eficaz

Compuesta por los indicadores ideas sin ambigüedad, escucha activa y empatía.

- **Objetivos de la Dimensión:** habilidad para prestar atención, interrogar y expresarlas de manera objetiva y clara.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	31. Expongo mis ideas de forma clara.	4	4	4	

Ideas sin ambigüedad					
	32. Al comunicarme procuro expresar mis sentimientos	4	4	4	
	33. Doy mi opinión en un momento oportuno.	4	4	4	
	34. Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros.	4	4	4	
	35. Cuando me expreso todos logran comprenderme.	4	4	4	
Escucha activa	36. Me agrada escuchar a los demás.	4	4	4	
	37. Me concentro en lo que dice mi compañero.	4	4	4	
Empatía	38. Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás	4	4	4	
	39. Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas.	4	4	4	

	40. Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Quita dimensión:** Resolución de problemas
Identificación de causa (ítem 41, 42, 43,44), búsqueda de alternativas (ítem 45, 46,47), generar soluciones (ítem 48, 49,50).
- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de causa	41. Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas.	4	4	4	
	42. Percibo rápidamente la causa de un problema.	4	4	4	
	43. Evito solucionar problemas por la demanda de tiempo.	4	4	4	
	44. Intento resolver problemas antes que se agranden.	4	4	4	
Búsqueda de alternativas	45. Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución	4	4	4	
	46. Analizo los problemas antes de dar una respuesta	4	4	4	

	47. Busco información acerca del problema.	4	4	4	
Generar alternativas	48. Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema.	4	4	4	
	49. Confío en mis decisiones para generar soluciones	4	4	4	
	50. Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION

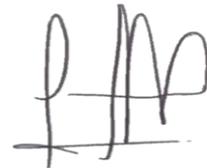
16 de septiembre del 2023

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

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

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

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



**Firma del Experto
validador**

DNI: 03681943

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 “escala de habilidades blandas”. 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.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez :	Sandra E. Chafloque Chávez
Grado profesional :	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica :	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional :	Clínica , educativa, Organizacional
Institución donde labora:	Independiente Docente Universitaria
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.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de habilidades blanda (ESHB-EML)
Autor :	Elva Monzón López
Procedencia :	Lima- 2020.
Administración :	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	El tiempo promedio es de 10 a 15 minutos aprox.

Ámbito de aplicación :	Organizacional – educativa e investigación
Significación :	<p>Evaluar habilidades blandas para universitarios a partir de 17 años hacia adelante.</p> <p>Está constituido por 50 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de tipo Likert, las cuales son: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3) Casi Siempre (4) y Siempre (5).</p>

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de habilidades blandas, elaborado por Elva Monzón López en el año 2020, 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 sintáctica 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.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Ética
Compuesta por los indicadores honestidad y compromiso.
- **Objetivos de la Dimensión:** se considera que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	1. Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a)	4	4	4	
	2. Mis acciones son coherentes con mis valores	4	4	4	
	3. Mis argumentos se basan en mis propios valores.	4	4	4	
	4. Cumplo con mis compromisos.	4	4	4	
	5. Actuó con transparencia	4	4	4	
	6. Culpo a los demás por mis errores.	4	4	4	
	7. Me gano la confianza de los demás por ser leal	4	4	4	

	8. Me dejo llevar por comentarios ajenos.	4	4	4	
	9. Cumplo con las normas establecidas.	4	4	4	
Compromiso	10. Me disgusta cumplir las normas establecidas	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Liderazgo
Compuesta por los indicadores iniciativa, confianza y motivación.
- **Objetivos de la Dimensión:** es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a contextos e desarrollo de las acciones del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	11. Aporto soluciones para dirigir a mi equipo	4	4	4	
	12. Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades.	4	4	4	
	13. Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos.	4	4	4	

	14. Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones	4	4	4	
Confianza	15. Creo un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	16. Transmito confianza a mis compañeros.	4	4	4	
	17. Facilito la participación entre mi grupo de trabajo.	4	4	4	
Motivación	18. Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable	4	4	4	
	19. Estímulo a los integrante de mi equipo del equipo para la consecución de metas.	4	4	4	
	20. Enfrento los retos con buena predisposición	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en equipo
Compuesta por los indicadores valoración y Sinergia.
- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad de cooperar, incluso sin interés personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración	21. Resalto las fortalezas de mi equipo.	4	4	4	
	22. Potencializo las habilidades de mi equipo.	4	4	4	
	23. Me siento valorado cuando trabajo en equipo.	4	4	4	
	24. Promuevo la unión en mi entorno de trabajo.	4	4	4	
	25. Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo.	4	4	4	
	26. Me siento cómodo trabajando en equipo.	4	4	4	
	27. Soy tolerante con las ideas de mis compañeros.	4	4	4	

	28. Aporto ideas en beneficio del equipo.	4	4	4	
	29. Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo.	4	4	4	
Sinergia	30. Me gusta trabajar en equipo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación eficaz

Compuesta por los indicadores ideas sin ambigüedad, escucha activa y empatía.

- Objetivos de la Dimensión: habilidad para prestar atención, interrogar y expresarlas de manera objetiva y clara.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	31. Expongo mis ideas de forma clara.	4	4	4	
	32. Al comunicarme procuro expresar mis sentimientos	4	4	4	
	33. Doy mi opinión en un momento oportuno.	4	4	4	

Ideas sin
ambigüedad

--	--	--	--	--

	34. Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros.	4	4	4	
	35. Cuando me expreso todos logran comprenderme.	4	4	4	
Escucha activa	36. Me agrada escuchar a los demás.	4	4	4	
	37. Me concentro en lo que dice mi compañero.	4	4	4	
Empatía	38. Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás.	4	4	4	
	39. Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas.	4	4	4	
	40. Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros.	4	4	4	

- **Quita dimensión:** Resolución de problemas
Identificación de causa (ítem 41, 42, 43,44), búsqueda de alternativas (ítem 45, 46,47), generar soluciones (ítem 48, 49,50).
- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de causa	41. Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas.	4	4	4	
	42. Percibo rápidamente la causa de un problema.	4	4	4	
	43. Evito solucionar problemas por la demanda de tiempo.	4	4	4	
	44. Intento resolver problemas antes que se agranden.	4	4	4	
Búsqueda de alternativas	45. Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución	4	4	4	
	46. Analizo los problemas antes de dar una respuesta	4	4	4	
	47. Busco información acerca del problema.	4	4	4	
	48. Aplico alternativas de solución	4	4	4	

	mediante mis posibles alternativas				
--	------------------------------------	--	--	--	--

Generar alternativas	al problema.				
	49. Confío en mis decisiones para generar soluciones	4	4	4	
	50. Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Sandra E. Chafloque Chávez

Especialidad del validador: Psicoterapeuta Familiar

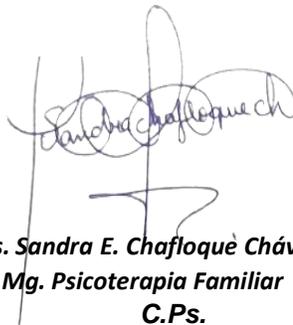
22 de setiembre 2023 2023

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

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

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

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



Sandra E. Chafloque Chávez

Ps. Sandra E. Chafloque Chávez
Mg. Psicoterapia Familiar
C.Ps.

P: 15600

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 “escala de habilidades blandas”. 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.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez	:	Mg. José Hernan Oblitas Cupen
Grado profesional	:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica	:	Clínica (x) Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	:	
Institución donde labora:		Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables
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.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de habilidades blanda (ESHB-EML)
Autor	: Elva Monzón López
Procedencia	: Lima- 2020.
Administración	: Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	El tiempo promedio es de 10 a 15 minutos aprox.

Ámbito de aplicación :	Organizacional – educativa e investigación
Significación :	<p>Evaluar habilidades blandas para universitarios a partir de 17 años hacia adelante.</p> <p>Está constituido por 50 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de tipo Likert, las cuales son: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3) Casi Siempre (4) y Siempre (5).</p>

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala de habilidades blandas, elaborado por Elva Monzón López en el año 2020, 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 sintáctica 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.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Ética
Compuesta por los indicadores honestidad y compromiso.
- **Objetivos de la Dimensión:** se considera que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	1. Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a)	4	4	4	
	2. Mis acciones son coherentes con mis valores	4	4	4	
	3. Mis argumentos se basan en mis propios valores.	4	4	4	
	4. Cumplo con mis compromisos.	4	4	4	
	5. Actuó con transparencia	4	4	4	
	6. Culpo a los demás por mis errores.	4	4	4	
	7. Me gano la confianza de los demás por ser leal	4	4	4	

	8. Me dejo llevar por comentarios ajenos.	4	4	4	
	9. Cumplo con las normas establecidas.	2	2	4	La pregunta 9 y 10 son parecidas, deberían replantearse
Compromiso	10. Me disgusta cumplir las normas establecidas	2	2	4	

- **Segunda dimensión:** Liderazgo
Compuesta por los indicadores iniciativa, confianza y motivación.
- **Objetivos de la Dimensión:** es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a contextos e desarrollo de las acciones del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	11. Aporto soluciones para dirigir a mi equipo	4	4	4	
	12. Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades.	4	4	4	

Iniciativa	13. Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos.	4	4	4	
	14. Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones	4	4	4	
Confianza	15. Creo un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	16. Transmito confianza a mis compañeros.	4	4	4	
	17. Facilito la participación entre mi grupo de trabajo.	4	4	4	
Motivación	18. Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable	4	4	4	
	19. Estímulo a los integrantes de mi equipo del equipo para la consecución de metas.	4	4	4	
	20. Enfrento los retos con buena predisposición	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en equipo
Compuesta por los indicadores valoración y Sinergia.
- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad de cooperar, incluso sin interés personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	21. Resalto las fortalezas de mi equipo.	4	4	4	
	22. Potencializo las habilidades de mi equipo.	4	4	4	
	23. Me siento valorado cuando trabajo en equipo.	4	4	4	
	24. Promuevo la unión en mi entorno de trabajo.	4	4	4	
	25. Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo.	4	4	4	
	26. Me siento cómodo trabajando en equipo.	4	4	4	
	27. Soy tolerante con las ideas de mis compañeros.	4	4	4	

Valoración	28. Aporto ideas en beneficio del equipo.	4	4	4	
	29. Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo.	4	4	4	
Sinergia	30. Me gusta trabajar en equipo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación eficaz

Compuesta por los indicadores ideas sin ambigüedad, escucha activa y empatía.

- Objetivos de la Dimensión: habilidad para prestar atención, interrogar y expresarlas de manera objetiva y clara.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	31. Expongo mis ideas de forma clara.	4	4	4	
	32. Al comunicarme procuro expresar mis sentimientos	4	4	4	
	33. Doy mi opinión en un momento oportuno.	4	4	4	

Ideas sin ambigüedad	34. Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros.	4	4	4	
	35. Cuando me expreso todos logran comprenderme.	4	4	4	
Escucha activa	36. Me agrada escuchar a los demás.	4	4	4	
	37. Me concentro en lo que dice mi compañero.	4	4	4	
Empatía	38. Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás	4	4	4	
	39. Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas.	4	4	4	
	40. Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros.	4	4	4	

- **Quita dimensión:** Resolución de problemas
Identificación de causa (ítem 41, 42, 43,44), búsqueda de alternativas (ítem 45, 46,47), generar soluciones (ítem 48, 49,50).
- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Identificación de causa	41. Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas.	4	4	4	
	42. Percibo rápidamente la causa de un problema.	4	4	4	
	43. Evito solucionar problemas por la demanda de tiempo.	4	4	4	
	44. Intento resolver problemas antes que se agranden.	4	4	4	
Búsqueda de alternativas	45. Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución	4	4	4	
	46. Analizo los problemas antes de dar una respuesta	4	4	4	
	47. Busco información acerca del problema.	4	4	4	
	48. Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema.	4	4	4	
	49. Confío en mis decisiones para generar soluciones	4	4	4	

Generar alternativas	50. Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró.	4	4	4	
----------------------	---	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. José Hernan Oblitas Cupen

Especialidad del validador:

.....

28 de setiembre del 2023

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

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

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

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


.....
Mg. José Hernán Oblitas Cupón
PSICÓLOGO
C.Pa.P. 15303

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 “escala de habilidades blandas”. 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.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez	:	Mg. Rubén Gustavo Toro Reque
Grado profesional	:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica	:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	:	Maestro en ciencias Clínico forense Investigación Psicometría
Institución donde labora:		Centro psicológico grupo integrante SAC
Tiempo de experiencia profesional en el área:		2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	:	<ul style="list-style-type: none">• Análisis psicométricos de la escala de bullying en estudiantes de la región Lambayeque 2014.• Análisis psicométrico de la escala de la expectativa de la motivación en un grupo de trabajadores de la ciudad de Chiclayo, 2015.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de habilidades blanda (ESHB-EML)
Autor	: Elva Monzón López
Procedencia	: Lima- 2020.
Administración	: Individual y colectiva

Tiempo de aplicación:	El tiempo promedio es de 10 a 15 minutos aprox.
Ámbito de aplicación :	Organizacional – educativa e investigación
Significación :	<p>Evaluar habilidades blandas para universitarios a partir de 17 años hacia adelante.</p> <p>Está constituido por 50 ítems distribuidos que se debe contestar en una escala de tipo Likert, las cuales son: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3) Casi Siempre (4) y Siempre (5).</p>

4. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la escala de habilidades blandas, elaborado por Elva Monzón López en el año 2020, 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 sintáctica 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 esencial o 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Ética
Compuesta por los indicadores honestidad y compromiso.
- **Objetivos de la Dimensión:** se considera que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	1. Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a)	4	4	4	
	2. Mis acciones son coherentes con mis valores	4	4	4	
	3. Mis argumentos se basan en mis propios valores.	4	4	4	
	4. Cumplo con mis compromisos.	4	4	4	
	5. Actuó con transparencia	4	4	4	
	6. Culpo a los demás por mis errores.	4	4	4	
	7. Me gano la confianza de los demás por ser leal	4	4	4	

	8. Me dejo llevar por comentarios ajenos.	4	4	4	
	9. Cumpló con las normas establecidas.	4	4	4	
Compromiso	10. Me disgusta cumplir las normas establecidas	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Liderazgo

Compuesta por los indicadores iniciativa, confianza y motivación.

- **Objetivos de la Dimensión:** es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a contextos e desarrollo de las acciones del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	11. Aporto soluciones para dirigir a mi equipo	4	4	4	
	12. Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades.	4	4	4	
	13. Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos.	4	4	4	

	14. Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones	4	4	4	
Confianza	15. Creo un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo.	4	4	4	
	16. Transmito confianza a mis compañeros.	4	4	4	
	17. Facilito la participación entre mi grupo de trabajo.	4	4	4	
Motivación	18. Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable	4	4	4	
	19. Estímulo a los integrante de mi equipo del equipo para la consecución de metas.	4	4	4	
	20. Enfrento los retos con buena predisposición	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en equipo
Compuesta por los indicadores valoración y Sinergia.

- Objetivos de la Dimensión: es la capacidad de cooperar, incluso sin interés personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración	21. Resalto las fortalezas de mi equipo.	4	4	4	
	22. Potencializo las habilidades de mi equipo.	4	4	4	
	23. Me siento valorado cuando trabajo en equipo.	4	4	4	
	24. Promuevo la unión en mi entorno de trabajo.	4	4	4	
	25. Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo.	4	4	4	
	26. Me siento cómodo trabajando en equipo.	4	4	4	
	27. Soy tolerante con las ideas de mis compañeros.	4	4	4	
	28. Aporto ideas en beneficio del equipo.	4	4	4	

	29. Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo.	4	4	4	
Sinergia	30. Me gusta trabajar en equipo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación eficaz
Compuesta por los indicadores ideas sin ambigüedad, escucha activa y empatía.
- Objetivos de la Dimensión: habilidad para prestar atención, interrogar y expresarlas de manera objetiva y clara.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ideas sin ambigüedad	31. Expongo mis ideas de forma clara.	4	4	4	
	32. Al comunicarme procuro expresar mis sentimientos	4	4	4	
	33. Doy mi opinión en un momento oportuno.	4	4	4	
	34. Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros.	4	4	4	

	35. Cuando me expreso todos logran comprenderme.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Escucha activa	36. Me agrada escuchar a los demás.	4	4	4	
	37. Me concentro en lo que dice mi compañero.	4	4	4	
Empatía	38. Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás	4	4	4	
	39. Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas.	4	4	4	
	40. Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros.	4	4	4	

- **Quita dimensión:** Resolución de problemas
Identificación de causa (ítem 41, 42, 43,44), búsqueda de alternativas (ítem 45, 46,47), generar soluciones (ítem 48, 49,50).
- **Objetivos de la Dimensión:** es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de causa	41. Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas.	4	4	4	

	42. Percibo rápidamente la causa de un problema.	4	4	4	
	43. Evito solucionar problemas por la demanda de tiempo.	4	4	4	

	44. Intento resolver problemas antes que se agranden.	4	4	4	
Búsqueda de alternativas	45. Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución	4	4	4	
	46. Analizo los problemas antes de dar una respuesta	4	4	4	
	47. Busco información acerca del problema.	4	4	4	
Generar alternativas	48. Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema.	4	4	4	
	49. Confío en mis decisiones para generar soluciones	4	4	4	
	50. Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son correctos.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rubén Gustavo Toro Reque

Especialidad del validador: Psicometría e investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:**

El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

01 de octubre del 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'R. Toro', is written over a horizontal line. The signature is stylized and includes a large loop at the end.

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 8: PORCENTAJE DE SOFTWARE TURNITIN

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Evidencias psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

The right-hand sidebar shows the 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) panel with a total score of 17%. Below this, a list of sources is provided:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	ri.uagro.mx Fuente de Internet	1 %
4	revistaschilenas.uchile... Fuente de Internet	<1 %
5	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %

At the bottom of the interface, the status bar indicates 'Página: 1 de 42', 'Número de palabras: 10686', and 'Versión solo texto del informe'. The Windows taskbar at the very bottom shows the time as 9:09 p. m. on 5/01/2024.

ANEXO 09: PANTALLAZO DE BASE DE DATOS

HABILIDADES BLANDAS BASE DE DATOS (C:\Users\MARCO2020\Documents\Scanned Documents\HHBB)

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	+
1	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4
2	2	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
6	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5
7	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
8	5	1	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	5	3
9	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
10	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
11	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	3
13	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
16	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
17	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
19	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4


Editar los datos
Descriptivos
Contrastes T
ANOVA
Modelos Mixtos
Regresión
Frecuencias
Factor
Fiabilidad


Mostrar el menú principal	0	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	+	
1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4
8	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3
11	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
12	3	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5
13	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5
14	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
15	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
17	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
19	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5
20	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5



Editar los datos

Descriptivos

Contrastes T

ANOVA

Modelos Mixtos

Regresión

Frecuencias

Factor

Fiabilidad


	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
1	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	2	5	4	3	5	4	5	4
5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
10	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	4	4	3	3	4	5	2	3	4	5	4	4	3	4
13	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
14	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
16	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4
17	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4
20	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4

FORMULARIO ESCALA DE HABILIDADES BLANDAS - UNIVERSITARIOS ORIGINAL - PASADA PO CONTROL DE CALIDAD TODO OK - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Desarrollador Power Pivot ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

A2 Participantes

	A	B	C	DIMENSIÓN 1: ÉTICA											
	Participante	Sexo	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1															
2															
3	1	Femenino	19	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4
4	2	Femenino	18	2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4
5	3	Masculino	20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
6	4	Masculino	20	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4
7	5	Femenino	22	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
8	6	Masculino	22	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
9	7	Femenino	23	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4
10	8	Masculino	20	5	1	4	4	4	5	4	5	4	3	4	2
11	9	Femenino	22	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5
12	10	Femenino	24	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
13	11	Femenino	17	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
14	12	Masculino	21	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4
15	13	Masculino	24	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4
16	14	Masculino	25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
17	15	Masculino	21	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
18	16	Femenino	22	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
19	17	Femenino	20	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4
20	18	Femenino	19	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
21	19	Masculino	18	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4
22	20	Masculino	19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	21	Masculino	20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
24	22	Femenino	21	5	4	4	2	3	5	4	4	4	3	3	3
25	23	Masculino	19	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3
26	24	Masculino	19	3	5	4	4	5	3	5	4	2	2	5	5
27	25	Masculino	18	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
28	26	Femenino	25	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
29	27	Masculino	20	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5
30	28	Femenino	25	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4
31	29	Femenino	23	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
32	30	Masculino	18	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4
33	31	Masculino	22	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3

Respuestas de formulario 1

Portapapeles
Pegar
Fuente: Arial 10
Ajustar texto
Combinar y centrar
Número: General
Formato condicional
Estilos de celda
Insertar Eliminar Formato
Autosuma
Rellenar
Borrar
Ordenar y filtrar
Buscar y seleccionar

A2 Participantes

	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
1	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO								DIMENSIÓN 3: TRABAJO					
2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4
6	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
7	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
8	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
10	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	2	4
11	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
14	3	3	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	3	5
15	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
19	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4
22	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	3	3	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	3
25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
26	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
30	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4
33	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Desarrollador Power Pivot ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Arial 10 Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

A2 Participantes

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	
1					DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN EFICAZ									
2	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
3	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	
7	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
9	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
14	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	
15	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
17	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	
19	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	
20	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	
22	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
24	4	3	4	4	4	2	2	4	3	2	5	3	4	
25	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
29	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	
31	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	
32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
33	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Desarrollador Power Pivot ¿Qué desea hacer? Compartir

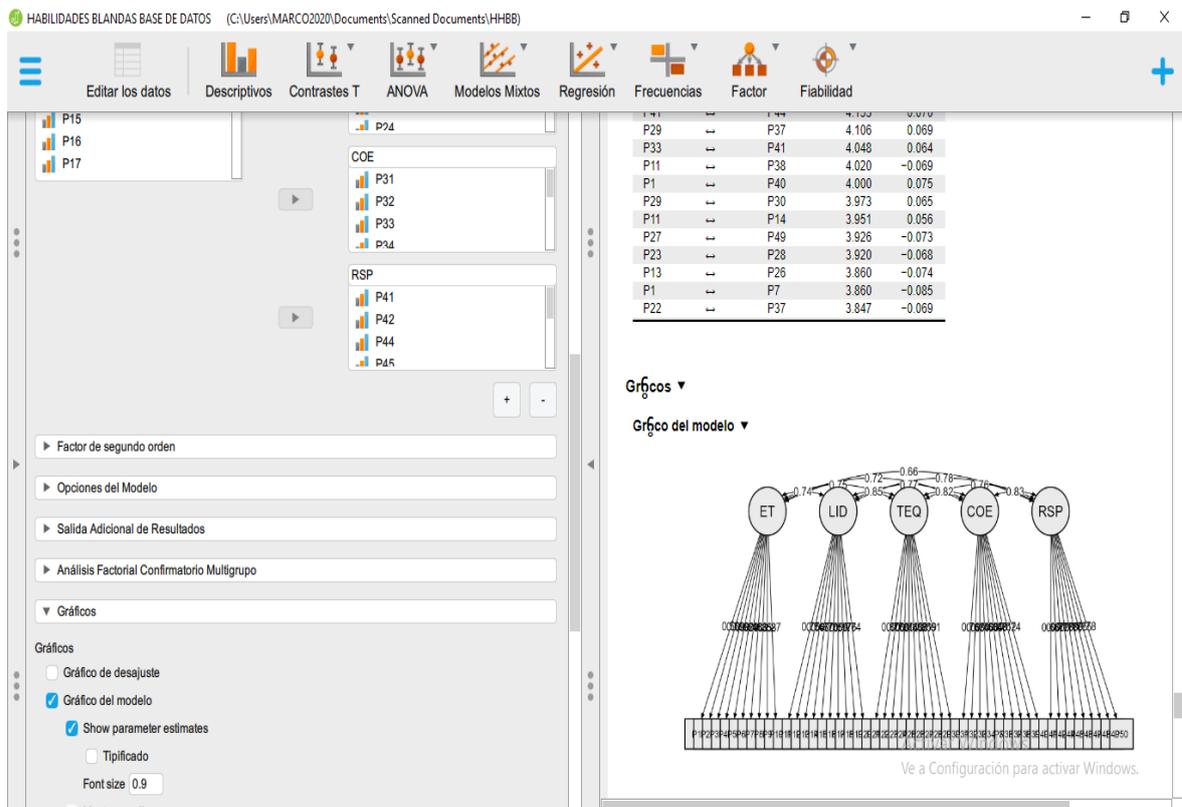
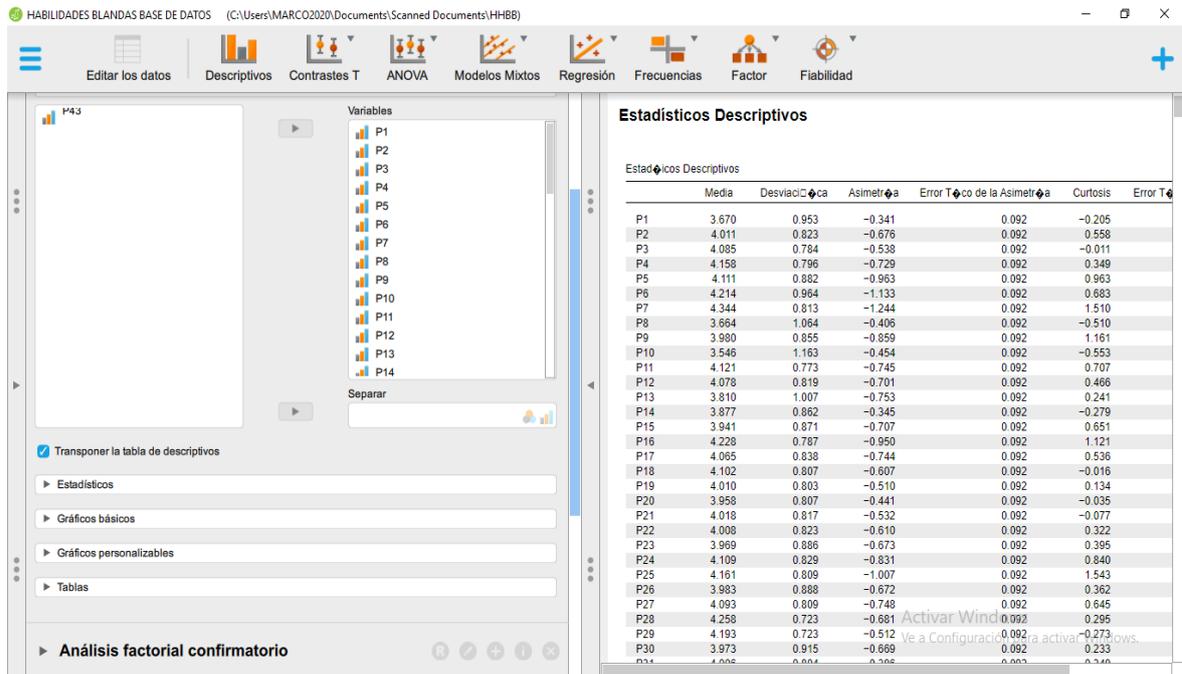
Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Ajustar texto Combinar y centrar Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

A2 Participantes

	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD
1	DIMENSIÓN 4: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS												
2	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	TOTAL		
3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	220		
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	195		
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	214		
6	5	5	2	5	4	3	5	4	5	4	194		
7	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	203		
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	234		
9	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	212		
10	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	172		
11	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	203		
12	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	214		
13	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	234		
14	4	5	2	3	4	5	4	4	3	4	203		
15	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	202		
16	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	232		
17	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	218		
18	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	191		
19	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	190		
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	151		
21	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	191		
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	175		
23	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	197		
24	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	161		
25	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	184		
26	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	228		
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	241		
28	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	238		
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	237		
30	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	205		
31	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	212		
32	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	191		
33	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	173		

ANEXO 10: CAPTURA DE PANTALLA DE ANÁLISIS REALIZADO



ANEXO 11: CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo.”

Autora:

Elva Rosa Monzón López

22 de junio 2023

Presente.

Es grato dirigirme a usted para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez presentarnos. **Lozada Montero Astrid Anais**, de nacionalidad Peruana con DNI 75443898 estudiante del X ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo Filial Piura-Perú; y **Ancajima Gomez Clara Raquel** de nacionalidad Peruana con DNI 75106484 estudiante del X ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo Filial Piura-Perú; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **“EVIDENCIA PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE HABILIDADES BLANDAS EN UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE PIURA, 2023”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

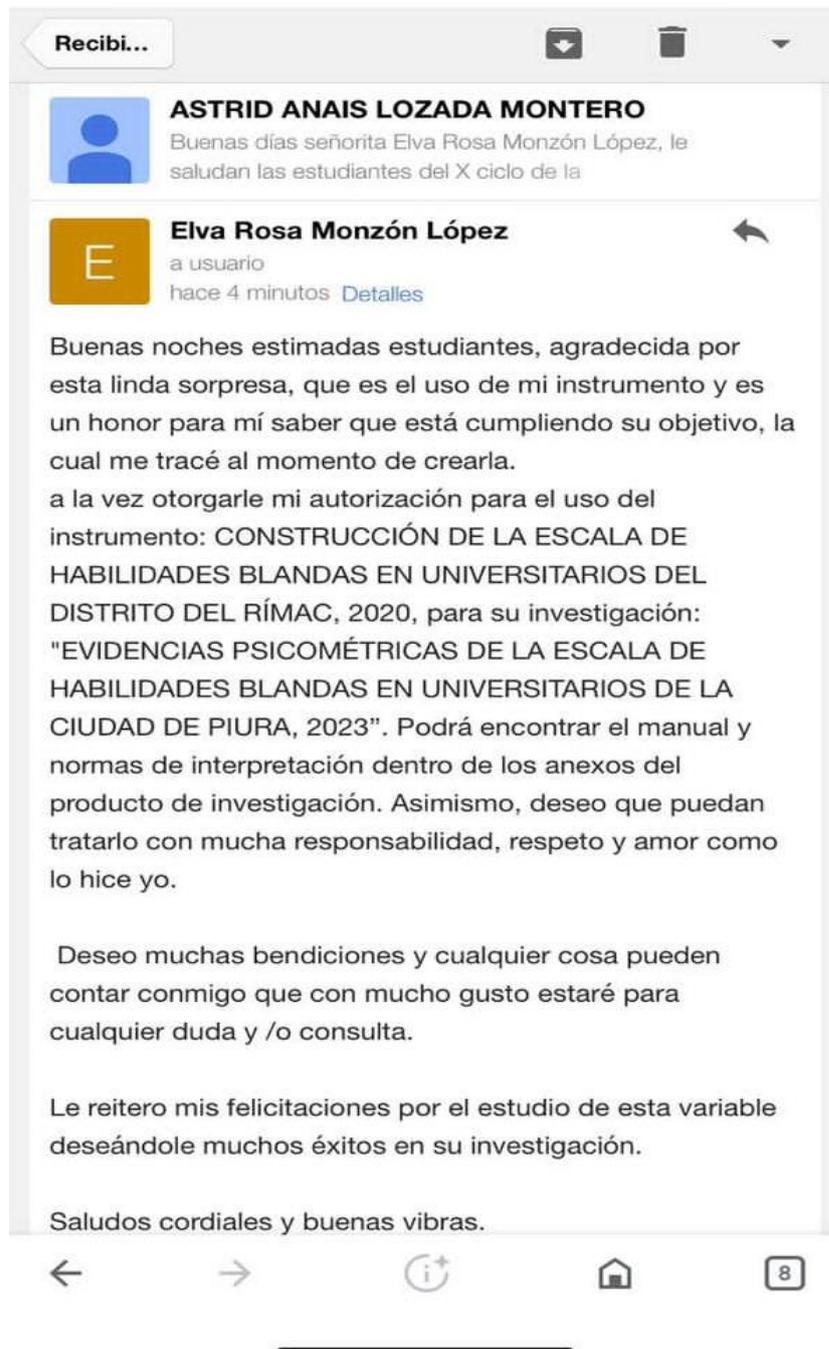
Lozada Montero Astrid Anais

DNI: 75443898

Ancajima Gomez Clara Raquel

DNI: 75106484

ANEXO 12: AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO POR PARTE DEL AUTOR



ANEXO 13: RESULTADO DE PRUEBA PILOTO

Tabla 1

Correlación de ítems test corregida de la escala de habilidades blandas.

ítem	r _{itc}
P1	0.620
P2	0.439
P3	0.495
P4	0.676
P5	0.534
P6	0.540
P7	0.606
P8	0.325
P9	0.596
P10	0.282
P11	0.707
P12	0.695
P13	0.402
P14	0.641
P15	0.726
P16	0.709
P17	0.776
P18	0.738
P19	0.690
P20	0.684
P21	0.648
P22	0.653
P23	0.521
P24	0.617
P25	0.649
P26	0.550
P27	0.647
P28	0.677

P29	0.586
P30	0.561
P31	0.695
P32	0.658
P33	0.665
P34	0.593
P35	0.428
P36	0.556
P37	0.669
P38	0.678
P39	0.530
P40	0.562
P41	0.582
P42	0.473
P43	0.046
P44	0.571
P45	0.624
P46	0.631
P47	0.639
P48	0.610
P49	0.703
P50	0.612

Nota. r_{itc} : Correlación ítems test corregida

En la presente tabla se observa que la mayoría de ítems son superiores a .30, asumiéndose su pertinencia dentro del instrumento, lo que indica que los ítems se están correlacionando adecuadamente, a excepción del ítem 43, que se encontrará en observación.

Tabla 2

Correlación de ítems test corregida de la dimensión ética.

ítem	r _{itc}
P1	0.494
P2	0.490
P3	0.539
P4	0.567
P5	0.552
P6	0.461
P7	0.593
P8	0.240
P9	0.640
P10	0.306

Nota. r_{itc}: Correlación ítems test corregida

En la presente tabla se observa que la mayoría de ítems son superiores a .30, asumiéndose su pertinencia dentro de la dimensión del instrumento del instrumento, lo que indica que los ítems se están correlacionando adecuadamente, a excepción del ítem 8, que se encontrarán en observación.

Tabla 3

Correlación de ítems test corregida de la dimensión liderazgo de la escala de habilidades blandas.

Ítem	r_{itc}
P11	0.752
P12	0.692
P13	0.436
P14	0.658
P15	0.732
P16	0.726
P17	0.795
P18	0.668
P19	0.707
P20	0.644

Nota. r_{itc} : Correlación ítems test corregida

En la presente tabla se observa que la mayoría de ítems son superiores a .30, asumiéndose su pertinencia dentro de la dimensión del instrumento, lo que indica que los ítems se están correlacionando adecuadamente.

Tabla 04

Correlación de ítems test corregida de la dimensión trabajo en equipo.

Ítem	r_{itc}
P21	.507
P22	.579
P23	.543
P24	.667
P25	.679
P26	.650
P27	.644
P28	.652
P29	.649
P30	.627

Nota. r_{itc} : Correlación ítems test corregida

En la presente tabla se observa que la mayoría de ítems son superiores a .30, asumiéndose su pertinencia dentro de la dimensión del instrumento, lo que indica que los ítems se están correlacionando adecuadamente.

Tabla 5

Correlación de ítems test corregida de la dimensión comunicación eficaz.

Ítem	r_{itc}
P31	0.739
P32	0.658
P33	0.689
P34	0.631
P35	0.428
P36	0.497
P37	0.604
P38	0.601
P39	0.538
P40	0.518

Nota. r_{itc} : Correlación ítems test corregida

En la presente tabla se observa que la mayoría de ítems son superiores a .30, asumiéndose su pertinencia dentro de la dimensión del instrumento, lo que indica que los ítems se están correlacionando adecuadamente.

Tabla 6

Correlación de ítems test corregida de la dimensión Resolución de problemas.

ítem	r_{itc}
P41	0.564
P42	0.504
P43	0.018
P44	0.571
P45	0.598
P46	0.686
P47	0.653
P48	0.646
P49	0.679

Nota. r_{itc} : Correlación ítems test corregida

En la presente tabla se observa que la mayoría de ítems son superiores a .30, asumiéndose su pertinencia dentro de la dimensión del instrumento del instrumento, lo que indica que los ítems se están correlacionando adecuadamente, a excepción del ítem 43, el cual se encontrará en observación.

Tabla 7

Estadísticas de confiabilidad de la Escala de habilidades blandas por dimensión.

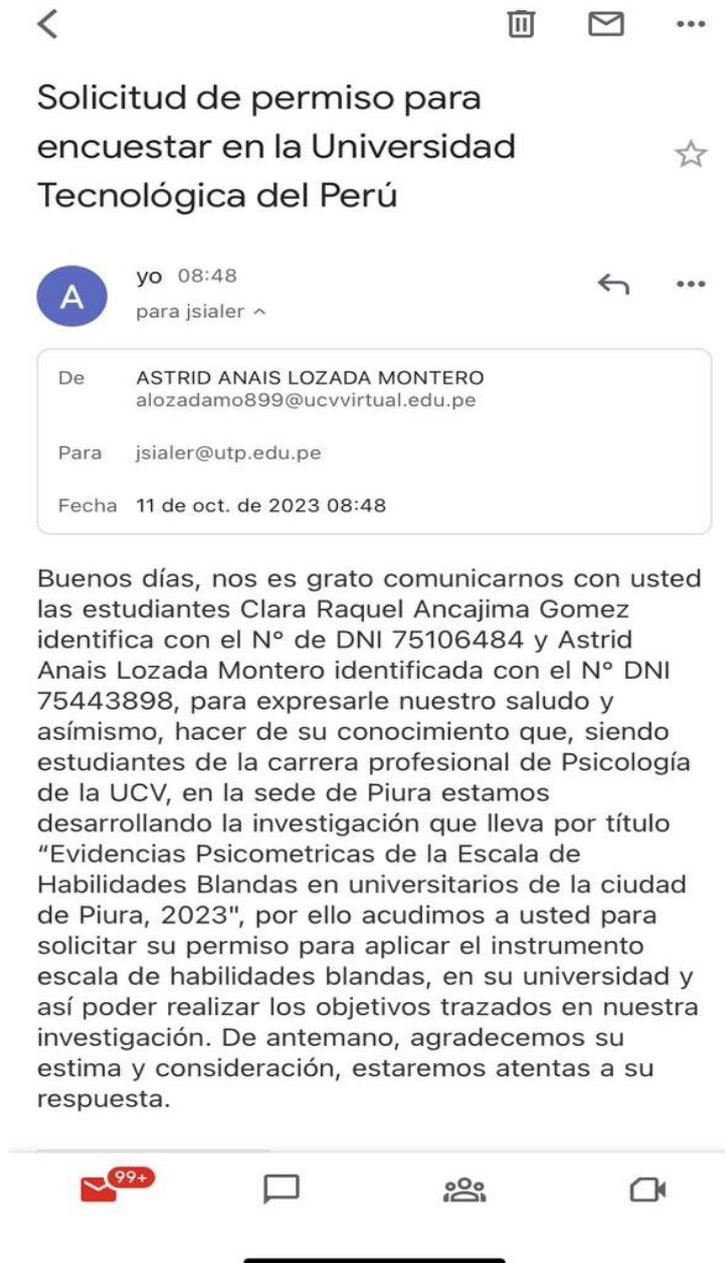
Dimensiones	McDonald's ω
D. Ética	0.802
D. Liderazgo	0.905
D. Trabajo en equipo	0.884
D. Comunicación Eficaz	0.875
D. Resolución de Problemas	0.844

Nota. ω : coeficiente omega.

En la presente tabla se puede observar, las cinco dimensiones de las que se compone la escala de habilidades blandas, evaluadas a través del coeficiente de omega todos ellos superiores a .80, concluyendo que todas las dimensiones tienen una buena consistencia interna.

P27	.2 9	.2 9	.2 5	.2 4	.3 2	.2 0	.3 0	.1 3	.4 2	.17	.26	.30	.23	.23	.31	.35	.39	.41	.37	.41	.40	.36	.37	.40	.43	.53	-																						
P28	.2 3	.3 6	.4 2	.3 9	.4 4	.3 3	.4 4	.1 8	.4 2	.22	.53	.55	.28	.42	.47	.55	.56	.52	.53	.46	.52	.50	.50	.56	.57	.48	.60	-																					
P29	.3 3	.2 7	.2 9	.3 3	.4 1	.3 0	.3 5	.1 7	.4 0	.20	.41	.36	.24	.32	.31	.40	.44	.44	.41	.41	.47	.43	.43	.49	.47	.46	.53	.60	-																				
P30	.2 3	.3 1	.2 3	.2 6	.2 9	.2 7	.1 4	.2 8	.1 9	.11	.29	.31	.15	.33	.30	.37	.38	.40	.34	.41	.42	.42	.44	.45	.42	.58	.43	.41	.48	-																			
P31	.2 5	.3 1	.3 0	.3 8	.3 9	.2 3	.3 4	.1 7	.3 3	.11	.42	.46	.27	.47	.44	.48	.53	.45	.45	.49	.48	.50	.45	.50	.44	.37	.36	.55	.44	.50	-																		
P32	.2 1	.2 5	.2 5	.2 9	.3 7	.1 9	.2 3	.0 9	.2 7	.13	.30	.32	.27	.35	.34	.31	.38	.38	.41	.38	.45	.45	.37	.38	.38	.34	.38	.41	.31	.40	.54	-																	
P33	.2 3	.2 7	.2 5	.3 0	.3 0	.2 6	.3 6	.2 2	.3 2	.13	.45	.46	.27	.45	.38	.35	.44	.43	.45	.48	.47	.49	.36	.44	.39	.32	.38	.47	.40	.33	.59	.59	-																
P34	.2 3	.3 2	.3 1	.3 3	.3 6	.2 5	.3 2	.2 4	.2 9	.17	.46	.49	.23	.48	.43	.45	.48	.50	.49	.51	.53	.47	.40	.51	.45	.34	.33	.53	.39	.39	.60	.50	.64	-															
P35	.2 5	.2 4	.2 8	.2 9	.2 9	.1 5	.2 7	.1 9	.2 2	.10	.34	.37	.27	.41	.30	.29	.37	.34	.39	.46	.40	.35	.37	.37	.35	.28	.31	.42	.39	.36	.51	.40	.54	.55	-														
P36	.3 2	.2 5	.2 9	.3 0	.3 6	.2 8	.3 1	.1 7	.4 0	.22	.29	.29	.20	.26	.31	.37	.39	.38	.33	.38	.37	.37	.35	.45	.41	.35	.47	.45	.45	.35	.37	.40	.42	.45	.41	-													
P37	.3 6	.2 5	.2 3	.3 6	.3 3	.2 7	.3 7	.1 9	.4 4	.12	.35	.33	.26	.25	.33	.33	.35	.38	.41	.46	.39	.36	.33	.41	.41	.29	.43	.46	.45	.32	.39	.39	.47	.41	.40	.56	-												
P38	.3 5	.3 3	.3 3	.2 6	.3 3	.2 8	.3 1	.2 0	.4 4	.17	.34	.36	.28	.28	.37	.37	.42	.44	.42	.46	.43	.37	.33	.49	.42	.34	.46	.47	.44	.32	.45	.36	.44	.43	.36	.48	.65	-											
P39	.2 6	.2 3	.2 6	.1 7	.2 5	.2 3	.2 6	.1 2	.3 5	.09	.25	.32	.25	.29	.30	.35	.36	.42	.39	.36	.39	.37	.32	.39	.38	.34	.34	.41	.32	.31	.38	.34	.40	.37	.28	.36	.47	.55	-										
P40	.3 4	.3 4	.3 6	.2 6	.3 6	.2 4	.2 9	.2 2	.3 9	.16	.40	.35	.27	.33	.38	.39	.47	.46	.45	.41	.46	.41	.41	.47	.51	.46	.49	.52	.52	.35	.48	.39	.49	.47	.39	.53	.57	.61	.56	-									
P41	.2 5	.2 0	.2 7	.2 4	.3 3	.1 1	.2 8	.1 8	.3 0	.10	.38	.39	.32	.32	.39	.33	.42	.36	.39	.39	.41	.37	.33	.39	.40	.28	.26	.45	.35	.26	.46	.41	.47	.40	.38	.32	.37	.43	.43	.53	-								
P42	.2 1	.3 0	.2 7	.2 0	.2 9	.1 6	.2 9	.1 6	.3 0	.07	.37	.40	.30	.36	.37	.37	.38	.37	.37	.38	.41	.42	.38	.40	.35	.29	.27	.41	.35	.27	.43	.36	.45	.38	.44	.33	.35	.42	.49	.48	.54	-							
P44	.2 4	.2 4	.3 1	.2 8	.2 8	.2 5	.3 8	.2 2	.2 6	.18	.44	.45	.25	.40	.42	.43	.43	.47	.47	.45	.48	.45	.37	.43	.41	.29	.30	.49	.34	.27	.47	.37	.47	.52	.39	.34	.38	.42	.35	.43	.41	.43	-						
P45	.2 6	.2 9	.2 7	.3 2	.3 2	.2 7	.3 1	.2 2	.3 3	.11	.42	.48	.28	.48	.40	.40	.40	.49	.47	.50	.53	.48	.39	.49	.41	.36	.35	.52	.44	.36	.48	.42	.49	.49	.42	.41	.41	.45	.41	.47	.48	.48	.65	-					
P46	.2 7	.2 9	.3 5	.3 0	.3 4	.2 9	.3 1	.2 1	.3 8	.11	.43	.46	.28	.43	.39	.40	.44	.47	.45	.50	.47	.39	.38	.43	.40	.34	.35	.50	.42	.34	.50	.39	.50	.48	.43	.40	.44	.41	.39	.49	.38	.47	.56	.65	-				
P47	.2 5	.2 8	.3 1	.3 4	.3 6	.2 7	.3 1	.2 0	.3 4	.14	.39	.38	.23	.38	.35	.41	.43	.43	.43	.49	.47	.41	.40	.49	.41	.34	.29	.46	.42	.36	.44	.36	.44	.45	.42	.33	.46	.47	.41	.40	.41	.48	.46	.57	.66	-			
P48	.2 3	.2 6	.2 7	.3 1	.3 3	.2 4	.2 7	.1 7	.3 3	.15	.43	.39	.27	.38	.39	.39	.47	.39	.45	.46	.47	.41	.44	.48	.41	.37	.34	.50	.43	.34	.47	.37	.43	.48	.43	.37	.40	.43	.37	.47	.50	.45	.48	.59	.61	.67	-		
P49	.2 3	.2 8	.3 2	.3 0	.3 5	.2 5	.3 0	.2 7	.3 2	.11	.47	.46	.27	.42	.35	.43	.50	.43	.40	.47	.46	.45	.45	.45	.42	.37	.28	.50	.41	.37	.48	.32	.43	.47	.39	.33	.35	.38	.40	.39	.40	.49	.51	.56	.62	.61	.58	-	
P50	.2 6	.3 1	.3 4	.3 1	.3 6	.3 1	.3 4	.2 4	.3 2	.12	.46	.50	.31	.38	.40	.45	.50	.54	.48	.47	.48	.43	.41	.52	.44	.41	.40	.52	.48	.41	.48	.32	.43	.47	.37	.41	.42	.47	.43	.44	.44	.49	.53	.55	.58	.57	.58	.65	-

ANEXO 16: DOCUMENTOS PARA APLICAR EL INSTRUMENTO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 13 de septiembre del 2023

CARTA DE N°369-2023-E. P/UCV - PIURA

Sr.

Dr. Santos Leandro Montaña Roalcaba.
Rector - Universidad Nacional de Piura

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un instrumento denominado Escala de habilidades blandas (ESHB-EML), el cual será aplicado por los estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo los alumnos Ancajima Gómez Clara y Lozada Montero Astrid Anaís

Asimismo, esta actividad estará dirigida a 250 estudiantes de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo-Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,



Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de la Escuela Profesional de Psicología
Universidad César Vallejo-Piura

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA RECTORADO MESA DE PARTES
RECIBIDO: 
FECHA: 10 OCT 2023
HORA:

f | t | i | c | o

ucv.edu.pe



Piura, 6 de octubre del 2023

CARTA DE N°673-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

Dr. Antonio Abruña Puyol
Universidad de Piura

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un instrumento denominado *Escala de habilidades blandas (ESHB-EML)*, el cual será aplicada por las estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Ancajima Gomez Clara Raquel y Lozada Montero Astrid Anaís.

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los estudiantes de su prestigiosa institución a la cual representa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,



Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

solicitud para aplicación de instr. x +

mail.google.com/mail/u/0/?ogbl#sent/QgrcJHrjBQsJrZjHjtmJzNgsVMPHcJxsCg

Gmail in:sent Activo

99+ Mail Redactar

1,570 Recibidos

Destacados

Postpuestos

Enviados

6 Borradores

Más

Etiquetas +

solicitud para aplicación de instrumento. Externo Recibidos x

CLARA RAQUEL ANCAJIMA GOMEZ <cancajimago17@ucvvirtual.edu.pe>
para plataforma_piura@upao.edu.pe

lun, 18 sept, 11:52

Buenos días, nos es grato comunicarnos con usted las estudiantes Clara Raquel Ancajima Gomez identifica con el N° de DNI 75106484 y Astrid Anais Lozada Montero identificada con el N° DNI 75443898, para expresarle nuestro saludo y asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la carrera profesional de Psicología de la UCV, en la sede de Piura estamos desarrollando la investigación que lleva por título "Evidencias Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023", por ello acudimos a usted para solicitar su permiso para aplicar el instrumento escala de habilidades blandas, en su universidad y así poder realizar los objetivos trazados en nuestra investigación.

De antemano, agradecemos su estima y consideración, estaremos atentas a su respuesta.

1 archivo adjunto • Analizado por Gmail

PDF UNIVERDAD ANT...

Enviando solicitud...

11:24 p.m. 28/11/2023

ANEXO 17: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Evidencias psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023	¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023?	GENERAL	No experimental Instrumental
		Determinar las propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023.	
		ESPECIFICOS	POBLACIÓN
		Analizar la evidencia de validez basada en el contenido mediante el criterio de jueces de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023.	65 000 estudiantes universitarios de la ciudad de Piura.
		Obtener la evidencia de validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio	MUESTRA
			800 estudiantes universitarios
			MUESTREO
			No probabilístico por conveniencia.

		<p>de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023.</p> <p>Estimar la confiabilidad por el método de consistencia interna de la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023.</p> <p>Elaborar los baremos para la escala de habilidades blandas en universitarios de la ciudad de Piura, 2023.</p>	
--	--	---	--

ANEXO 18: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO

VARIABLE					
Habilidades blandas					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL					
Según Alles (2009) son un conjunto de características de la personalidad, manifestadas en conductas que producen un rendimiento victorioso en su lugar exitoso en su centro de labor, así mismo cada empleo pueden poseer distintas características en las organizaciones y/o mercado laboral (p.18)					
DEFINICIÓN OPERACIONAL					
La variable habilidades blandas será medida en base a la escala de habilidades blandas - ESHB (2019) creada por Rosa Elvira Monzón López, que consta de 5 dimensiones.					
DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	% ITEMS	N° DE ITEMS	Escala de Medición
Ética Alles (2009)	Alles (2009) consideró que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal. (p.133).	Honestidad	20%	1,2,3,4,5,6,7,8,9	ORDINAL Tipo likert
		Compromiso		10	
Liderazgo Alles (2009)	Alles (2009) es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a	Iniciativa	20%	11,12,13,14	
		Confianza		15,16,17	
		Motivación		18,19,20	

	contextos de desarrollo de las acciones del grupo. Asimismo, motiva y brinda confianza (p.157).				
Trabajo en equipo Alles (2009)	Alles (2009) es la capacidad de cooperar vivamente de un objetivo colectivo, incluso si esta meta no se vincula con el interés personal. (p.331).	Valoración	20%	21,22,23,24,25,26,27,28,29	
		Sinergia		30	
Comunicación eficaz Alles (2009)	Alles (2009) es la habilidad para prestar atención, realizar interrogantes, expresarlas de manera objetiva y clara, resaltar aspectos positivos. Así mismo tener la habilidad para escuchar al otro y a su vez comprenderlo	Ideas sin ambigüedad	20%	31, 32, 33, 34, 35	
		Escucha activa		36, 37	
		Empatía		38,39, 40	
Resolución de problemas Alles (2009)	Alles (2009) es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos, así mismo concebir soluciones a problemas futuros (p.195).	Identificación de causas	20%	41, 42, 43, 44	
		Búsqueda de alternativas		45, 46, 47	

		Generar soluciones		48, 49, 50	
--	--	-----------------------	--	------------	--