



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Damian Chumacero, Cristina Teresa (orcid.org/0000-0003-0321-8024)

ASESORES:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024.", cuyo autor es DAMIAN CHUMACERO CRISTINA TERESA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 22- 07-2024 15:23:26

Código documento Trilce: TRI - 0824324



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DAMIAN CHUMACERO CRISTINA TERESA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DAMIAN CHUMACERO CRISTINA TERESA DNI: 74631529 ORCID: 0000-0003-0321-8024	Firmado electrónicamente por: CDAMIANCH el 21-07- 2024 23:24:22

Código documento Trilce: INV - 1709333

DEDICATORIA:

A Dios, porque me inspira hacer todo y con mucho amor a mis padres Ángel Damián y Aurora Chumacero que siempre me muestran su apoyo, a mis hermanos Isaí y Jackeline y a mis sobrinos Gia, Hossana, Misael y Dania.

AGRADECIMIENTO: Mi gratitud a Dios, por guiarme en todo el proceso de mi carrera, a mis padres y amigos que fueron parte importante para que yo pudiera continuar.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria del autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	9
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 2 Tabla cruzada: Habilidades blandas * Pensamiento crítico y reflexivo	17
Tabla 3 Tabla cruzada Comunicación asertiva * PCR	18
Tabla 4 Tabla cruzada Liderazgo * Pensamiento crítico y reflexivo.....	19
Tabla 5 Tabla cruzada Trabajo en equipo * Pensamiento crítico y reflexivo	20
Tabla 6 Prueba de normalidad de las variables	21
Tabla 7 Rho de Spearman entre HB y PCR de docentes	22
Tabla 8 Rho de Spearman entre comunicación asertiva y PCR	23
Tabla 9 Rho de Spearman entre liderazgo y PCR	24
Tabla 10 Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y PCR	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles sobre las habilidades blandas.....	14
Figura 2 Niveles sobre la comunicación asertiva.....	14
Figura 3 Niveles sobre liderazgo.....	15
Figura 4 Niveles sobre trabajo en equipo	15
Figura 5 Niveles sobre pensamiento crítico.....	16

Resumen

Esta investigación busca el apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles, con el objetivo de establecer la relación entre habilidades blandas y el pensamiento crítico de los docentes de una IE pública. Metodológicamente corresponde al modelo cuantitativo, no experimental, transversal, básico, descriptivo - correlacional. La población fue constituida por docentes de la IE en un número de 110; el muestreo estratificado en un total de 86. El método de recolección de datos fue a través del cuestionario, los cuales fueron validados por expertos, asimismo con una confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Los resultados sobre las habilidades blandas evidencian: 20,9% “nivel bajo”; 19,7% “nivel medio” y 59,3% “nivel alto”; estos resultados hacen notar que la mitad de los docentes poseen las habilidades blandas.; sobre los valores del pensamiento crítico evidencian 60,5% “nivel bajo” y el 39,5% “nivel alto”; estos resultados hacen notar que los docentes no manejan el uso adecuado del pensamiento crítico. Concluye mostrando un Rho de ,895** y por el valor de $p < ,0,05$, se determinó que existe correlación, corroborando la existencia de una relación directa entre las habilidades blandas y el pensamiento crítico de los docentes.

Palabras clave: Habilidades, comunicación, liderazgo y pensamiento crítico.

Abstract

This research seeks to support the reduction of gaps and deficiencies in education at all levels, with the objective of establishing the relationship between soft skills and critical thinking of teachers in a public IE. Methodologically, it corresponds to the quantitative, non-experimental, transversal, basic, descriptive-correlational model. The population consisted of 110 teachers of the IE; the stratified sampling consisted of 86. The data collection method was through the questionnaire, which was validated by experts, also with a reliability through Cronbach's Alpha. The results on soft skills show: 20.9% "low level"; 19.7% "medium level" and 59.3% "high level"; these results show that half of the teachers possess soft skills; on the values of critical thinking show 60.5% "low level" and 39.5% "high level"; these results show that teachers do not manage the adequate use of critical thinking. It concludes by showing an Rho of .895** and by the value of $p < , 0.05$, it was determined that there is a correlation, corroborating the existence of a direct relationship between soft skills and critical thinking of teachers.

Keywords: Skills, communication, leadership and critical thinking

I. INTRODUCCIÓN

Lo que es esencial para desarrollo de una nación es la formación y es necesario que ante este foco la educación pueda ser lo primordial para un país, lo cual aún está yendo en un proceso muy insignificante porque cuando se habla de educación no solo se les atribuye a los estudiantes sino corresponde desde la parte administrativa para poder tener una calidad educativa. Ante ello el Banco Interamericano de Desarrollo (2022) afirma que en la reciente evidencia a nivel internacional nos muestra que la calidad es imprescindible para el desarrollo e incremento económico y, en la región, la enseñanza en los estudiantes aún se encuentra en un nivel muy bajo, desigual e inadecuado, es por ello que esta investigación busca aportar el descenso de brechas y escasas en la formación en todos sus niveles.

Los docentes juegan un papel muy fundamental para que la educación pueda mejorar y a esto se le atribuye a profesionales competentes y capaces para dirigir y desarrollar las aptitudes necesarias en los estudiantes. El Banco Mundial (2015) afirmó que las habilidades socioemocionales ayudan en una relación saludable con la familia, con la sociedad y con la comunidad, ya que, sin ellas, los profesionales no podrían controlar sentimientos de frustración o ira y siendo así propensos a reacciones inapropiadas.

Es por ello que las HB en el PCR en docentes del Perú son escasas y esto es según el Banco Interamericano de Desarrollo (2019) que afirmó lo siguiente: para un trabajo es poco probable encontrar a personas que posean distintas habilidades blandas que faciliten cumplir con lo que se le es asignado y esto imposibilita el progreso en su labor, ya que no son conscientes de que estas habilidades ayudan en el pensamiento crítico reflexivo.

Esto nos afirma que un pensamiento crítico reflexivo se tiene que basar en un buen manejo de las habilidades blandas. Al respecto el Marco del buen desempeño docente (2016) mencionó: La docencia construye vínculos cognitivos, afectivos y sociales formando un carácter subjetivo, ético y cultural, desarrollando una relación con los alumnos, quienes son el sujeto principal de la labor pedagógica, apreciando las diferencias y características socioculturales

de cada uno, pero en la actualidad no vemos dicho desarrollo ya que muchas instituciones no cuentan con un líder pedagógico que puedan fortalecer dichas habilidades.

Esta realidad se afirma en el Marco del buen desempeño directivo (2014) asegurando que esta situación empeora por la forma en que se da la selección o designación de los directivos en las que se haya la carencia del liderazgo pedagógico en su desempeño, entre otros problemas.

Los docentes necesitan encontrar líderes pedagógicos que marquen las pautas y fomenten las habilidades blandas en sus docentes; Al respecto El proyecto educativo nacional al 2036 nos afirma lo siguiente: Los peruanos tienen un nivel grande de desconfianza y violencia que no solo se evidencian en las instituciones sino también en un ámbito personal como en la salud mental.

Refiriéndonos a un plano local a nivel institucional se evidencia que la gran mayoría de profesores no poseen y desarrollan las habilidades blandas, esto es según Puga y Martínez, (2008, citados por Palma, 2021, p. 1) ya que con facilidad pueden perder la cordura y la sensatez, no se muestran comunicativos, se les dificulta escuchar, no aceptan sus errores y esto genera que no puedan cumplir con su responsabilidad pedagógica.

A partir de ello, se trazó el problema general y los problemas específicos. PG: ¿Cuál es la asociación entre HB y PCR en profesores? PE1: ¿Cuál es la asociación entre comunicación asertiva y PCR en profesores? PE2: ¿Cuál es la asociación entre liderazgo y PCR en profesores? PE3: ¿Cuál es la asociación entre trabajo en equipo y PCR en profesores?

Teniendo los problemas planteados, se justificó la elaboración de manera teórica, práctica y metodológica.

Esta investigación se justificó teóricamente debido a que englobó información relevante para ampliar el estudio de las variables.

Asimismo, se justificó de forma práctica debido a que se expuso la importancia y el involucramiento de las variables estudiadas para el desarrollo y mejora del trabajo docente.

Por último, tiene una justificación metodológica ya que podría ayudar en próximos estudios como guía y referencia para instrumentos.

Se estableció un objetivo general y específicos. OG1: Comprobar la asociación entre HB y PCR en docentes. OE1: Comprobar la asociación entre comunicación asertiva y pensamiento crítico reflexivo en docentes. OE2: Comprobar la asociación entre liderazgo y pensamiento crítico reflexivo en docentes. OE3: Comprobar la asociación entre trabajo en equipo y pensamiento crítico reflexivo en docentes.

A nivel internacional se presentan estudios que avalan y extienden esta investigación.

Pérez (2024) tuvieron como objetivo establecer el pensamiento crítico y su influencia en las habilidades sociales con el fin de contrarrestar estrategias y actividades implementadas por la institución a la que pertenecen. Estudio cuantitativo, descriptivo – correlacional, transversal, con una población de 66 alumnos y con un muestreo por conveniencia. Los resultados sobre el pensamiento crítico 94% nivel bajo; 5% nivel medio y 1% nivel alto. Concluye señalando que gran parte de los educandos muestran dificultades al organizar sus ideas, pensamiento, etc., y esto influye al momento de desarrollar análisis, impidiendo un aprendizaje.

Maldonado y Padilla (2023) tuvieron como propósito diseñar talleres de capacitación docente asentados en el aprendizaje colaborativo para incentivar el fortalecimiento de las HB, de enfoque cuantitativo, con una muestra de 90 profesores. Los resultados evidencian que HB en el nivel alto son las siguientes: motivación en 35%; resolución de problemas en 20% y trabajo en equipo en 45%. Concluye manifestando que las habilidades blandas de los docentes en las dimensiones manifestadas son muy preocupantes, ya que, más del 50% están desmotivados, no pueden resolver problemas exitosamente y limitado trabajo en equipo.

Farías (2023) en su trabajo analizó el progreso de las HB para la mejora del desempeño docente. Teniendo un enfoque cuantitativo, tipo no experimental transversal, nivel relacional, método descriptivo correlacional. Los datos sobre HB en el nivel alto son: empatía 78%; trabajo en equipo 76%; toma de decisiones 81%; resiliencia 73% y relaciones laborales 70%. Concluyendo que los profesores poseen HB en un alto nivel entre 70% y 78%; pero que el 30% nivel regular o bajo, lo cual denota, gran responsabilidad con la comunidad educativa de mejorar esta situación y es tomado como un desafío constante del educador frente a las circunstancias actuales.

Chasi (2022) tuvo como objetivo diseñar un programa de habilidades blandas con el son de incentivar el progreso de las competencias actitudinales en los educadores de una Universidad de la provincia de Guayaquil. Esta investigación es básica, de enfoque cuantitativo; de tipo descriptiva proyectiva; diseño no experimental transversal; con una muestra censal de 50 profesores. Los resultados evidencian que las HB se ubican en 20% alto; 56% medio y 24% bajo. Concluye manifestando que las HB influyen fuertemente en las actitudes de los profesores.

Fernández (2021) tuvo como objetivo el plantear el desarrollo de un de programa basado en la preparación de habilidades blandas, con el fin de poder optimizar el desenvolvimiento de los profesores en la Unidad Educativa del Ecuador. Es de enfoque cuantitativo; descriptivo y con un diseño no experimental. La población y muestra fue de 24 docentes, y 2 psicólogas educativas. Los resultados evidencian que las HB están en nivel medio 47%; nivel bajo 35% y 17% nivel alto. Concluye señalando que las HB están en un nivel bajo y medio, situación preocupante, ya que se trata de docentes, quienes son los llamados a mostrar permanentemente empatía, comunicación asertiva, liderazgo e inteligencia emocional.

A nivel nacional se presentan estudios que avalan y extienden esta investigación.

Llanos (2024) tuvo el propósito de instituir la correspondencia entre las HB de los profesores y el progreso académico de los alumnos en un IST de Lima: Estudio cuantitativo, básico, descriptivo correlacional. Su población fue 40

docentes. Los resultados fueron 70% percibieron habilidades blandas en un nivel avanzado; 27.5% en intermedio y 2.5% en inicio; a su vez en sus dimensiones: asertividad 45%; empatía 32%; trabajo en equipo 27% y liderazgo 90%. Concluye señalando que no hay relación entre las HB y el rendimiento académico en entornos educativos; pero que estas habilidades sociales necesitan ser trabajadas para mejorar en rendimiento académico, ya que el 62% es regular.

Gonzales (2022) tuvo como propósito poder determinar la asociación entre HB y el clima laboral. Fue básico de diseño no experimental y nivel relacional; la muestra fue de 16 profesores y administrativos. Los resultados sobre las habilidades blandas manifestaron que el 62.5% es alto y el 37.5% regular; en cuanto al clima laboral el 87.5% como nivel bueno y el 12.5% regular. En conclusión, si hay correspondencia entre las HB y el clima laboral; mientras haya mayor empoderamiento de las habilidades sociales, el clima laboral mejorará indudablemente.

Tolentino (2022) tuvo como propósito el instituir la asociación entre las HB y las relaciones interpersonales. El tipo de investigación es cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 53 colaboradores. Los resultados sobre las HB evidencian en un 62,3% el nivel alto y las relaciones interpersonales en 60,4% alto: Concluyendo que ambas variables se relacionan fuertemente; es decir, mientras se logre mejorar estas habilidades, las relaciones interpersonales de los profesores serán mejor. Existe preocupación, porque aproximadamente el 40% considera que las HB y las relaciones interpersonales no son buenas.

Saldaña (2021) cuyo propósito fue instituir la correlación entre las HB y el clima institucional en los educadores de tres IE de Callería, 2020: Estudio cuantitativo, correlacional, transversal. La muestra fue 44 docentes. Los resultados sobre habilidades blandas en nivel alto fueron: trabajo en equipo 25%, comunicación 31.8% y adaptabilidad 34%; en general estas habilidades en 29.5% en el nivel alto. Asimismo, el clima institucional en 27% es bueno. Concluye

señalando que existe relación fuerte entre estas variables. Es decir, si se mejora estas habilidades, mejorará el clima institucional.

Palomino (2020) su propósito fue establecer si la gestión administrativa se asocia con las HB en los profesores. Utilizó un diseño básico no experimental, de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo, de corte transversal y de método hipotético-deductivo. La población y muestra fue de 30 docentes. Los resultados sobre las HB alcanzaron un 46,67% en el nivel medio y 53.33% en el nivel aceptable. En cuanto a sus dimensiones; la empatía presenta un 70% aceptable, la creatividad, en 47% de aceptabilidad y el liderazgo un 60%. Concluye mencionando que la gestión administrativa corresponde fuertemente con las HB en los profesores de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, UGEL 05. Esto significa que es necesario trabajar mucho más en las habilidades blandas; ya que, en la escuela es hecho de interrelacionarse implica su importancia.

Este trabajo se relaciona con teorías existentes que corroboran su sustento y sus dimensiones.

En una realidad educativa actual vemos que los docentes no manejan ciertas habilidades, en este caso haciendo un énfasis en las habilidades blandas, ello impide que puedan tener un pensamiento crítico reflexivo que los lleve a tomar ciertas decisiones que pueden afectar de forma positiva a su entorno, ya que, los docentes son aquellos que juegan un papel fundamental para hacer frente a los problemas. (UNESCO, 2015)

Sánchez Aquino et al. (2022, Como se cita en Chinchay et al. 2023) Hoy en la actualidad los docentes se enfrentan a circunstancias en los que está a prueba su control emocional y ello requiere un manejo adecuado en sus habilidades blandas.

Carrera y Mazzarella (2001, citado de Vygotsky, 1979) nos afirma que las habilidades socioemocionales parten de la intervención mediante el desarrollo social que se da desde la primera infancia y estas suelen desarrollarse mediante su interacción con su medio para así poder convivir y poder llevar a cabo una adecuada resolución de conflictos. Zetlin (2017), afirma que los líderes requieren de una profundidad en la conciencia emocional, asimismo, de una empatía que sea

radical para que puedan comportarse de una forma que trasciende los intereses personales.

Estas habilidades blandas se definen como habilidades de carácter emocional relacionadas a un nivel social que toda persona debería de poseer, practicar y fortalecer para su desarrollo personal. Con respecto a ello Bar-On (1997) las define como “inteligencia emocional”, asemejándose a la empatía y usando ésta para guiar pensamientos y acciones; asimismo, Goleman (1998), distribuye estas habilidades en tres competencias, como: comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo.

La comunicación asertiva es esencial para poder expresar sentimientos como también opiniones, Roosevelt (2002), la define como una forma de expresión sincera, precisa y equilibrada, que tiene el fin de poder comunicar lo que pensamos o defender lo que nos interesa sin la finalidad de perjudicar a alguien, teniendo en cuenta un principio que debe guiar nuestros actos: el principio de no dañar a otro (naeminen ladere). Patterson et al. (2013), enfocan el propósito de las conversaciones en un entorno seguro en las que puedan examinarse las emociones, intenciones y resultados para una conversación crucial, comenzando con el corazón.

Hutchinson (2014) define el liderazgo como capacidades de manejo que una persona posee para que sea de influencia en la forma en la que otras personas o grupos determinados actúan, causando que se desempeñen con emoción para cumplir efectivamente los objetivos y metas propuestas; asimismo, Brown (2018) nos afirma sobre un liderazgo que posea un rostro humano, mostrándose vulnerable, no distante y fría.

Díaz et. al (2019) define el trabajo en equipo a un conjunto de individuos que trabajan para alcanzar objetivos comunes, pre acordados entre todos, para ello es necesario un sistema organizado que promueva la actividad conjunta de cada persona. McChrystal (2015) fija un concepto de conciencia compartida que conlleva a formar un entorno en el que los miembros tengan acceso a una misma información y así fomentar una comprensión colectiva.

El pensamiento crítico reflexivo es un proceso mental que permite el razonamiento y la evaluación para resolver algún problema; esto demanda un esfuerzo constante para poder inspeccionar diversas formas conscientes a la evidencia. (Glaser, 1941; citado por Fisher, 2001).

Este tipo de pensamiento es intelectualmente disciplinado de realizar conceptos, aplicarlos, analizarlos, sintetizarlos y así poder reflexionar sobre la manera y contenido de la información recolectada, partiendo de la observación, experiencia, razonamiento o comunicación. Bloom (1956) afirmó que en la memoria es el primer peldaño de una pirámide, mientras que el análisis, la comprensión, síntesis y evaluación trascienden más allá de una pirámide.

Piette (1998), considera que es mejor agrupar categorías como la clarificación de información, juicio sobre dicha información y la evaluación de esta misma. Por tal motivo, Marcelo & Calero (2018), administraron dicha información y se basaron en tres aspectos a desarrollar sobre el pensamiento crítico reflexivo:

Referente a la lectura comprensiva, la UNESCO (2016) afirma que quien aprende a leer eficazmente y es constante va a desarrollar su pensamiento, es por ello que la lectura es un aprendizaje que trasciende el desarrollo intelectual.

La expresión escrita según el MINEDU (2013) concibe la escritura como respuesta a una intención comunicativa, esto permite la reflexión de manera permanente, ya que su fin es comunicar sus ideas de una manera entendible

Ramírez (2002) afirma sobre la escucha y expresión oral que el hablar es poder relacionarse, intercambiando o compartiendo ideas o sentimientos, pero para ello es necesario escuchar, no podemos comenzar o finalizar un diálogo sin antes escuchar a la persona o personas con las que estamos relacionándonos.

A continuación, las hipótesis del estudio. HG: Existe asociación significativa entre HB y PCR en profesores. HE1: Hay asociación significativa entre comunicación asertiva y pensamiento crítico reflexivo en docentes. HE2: Existe asociación significativa entre liderazgo y pensamiento crítico reflexivo en docentes. HE3: Existe asociación significativa entre trabajo en equipo y pensamiento crítico reflexivo en profesores.

II. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Esta pesquisa es básica, según el Manual Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2018), radica en trabajos teóricos o experimentales que buscan adquirir conocimientos que son desconocidos para fundamentar sobre ellos, sin el propósito de conceder una aplicación o utilización determinada.

De igual manera cuenta con un enfoque cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018), lo vinculan con los conteos numéricos, representando un conglomerado de métodos que se organizan de manera secuencial para evidenciar ciertas suposiciones, siguiendo un orden, sin eludir pasos.

Asimismo, este trabajo es correlacional, según Hernández y Mendoza (2018), tiene como propósito saber la correspondencia o nivel de asociación que existe entre conceptos.

Diseño de investigación:

Esta pesquisa es no experimental de corte transversal o transeccional debido a que los datos se recogerán en un solo momento. Damián y Damián (2020) indicaron que esta investigación se basa en conceptos, variables, sucesos o diferentes panoramas que realizan sin interferir con el objeto de estudio, es por eso que este diseño aprecia los hechos tal y como se presenten en su contexto sin que las variables sean manipuladas.



Donde:

M: Muestra

V1: Habilidades blandas

V2: Pensamiento crítico reflexivo

R: Relación

Variables y operacionalización:

Variable 1: Habilidades blandas

Definición conceptual

Bar-On (1997) lo precisa como inteligencia emocional como semejanza a la empatía y usando ésta para guiar pensamientos y acciones; asimismo, Goleman (1998), distribuye estas habilidades en cuatro competencias, como: comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo.

Definición operacional

Las HB tomaron las siguientes dimensiones: comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo, por lo que se elaboró un cuestionario con 20 ítems. Desplazándose en seis indicadores: expresión de ideas con respeto, comunicación interpersonal, aceptación de responsabilidades, aceptación de relaciones interpersonales, nivel de trabajo en equipo, toma de decisiones. La escala que se utilizó para calcular fue la escala Likert: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre. (Anexo 1)

Variable 2: Pensamiento crítico reflexivo

Definición conceptual

(Glaser, 1941; citado por Fisher, 2001). Afirma que el pensamiento crítico reflexivo es un proceso mental que permite el razonamiento y la evaluación para resolver algún problema; esto requiere un esfuerzo constante para poder examinar cualquier forma consciente a la evidencia.

Definición operacional

El pensamiento crítico reflexivo fue medido teniendo en cuenta las dimensiones: lectura comprensiva, expresión escrita, escucha y expresión oral, por lo cual se elaborará un cuestionario con 21 ítems. Se desplazaron en seis indicadores: Procesamiento de información, lectura y contrastación, redacción de

juicios y opiniones, planteamiento de soluciones, expresión de ideas de manera coherente, planteamiento de soluciones a las problemáticas. La escala que se utilizó para medir fue la escala Likert: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre. (Anexo 2)

Población, muestra y muestreo

Población

Está compuesta por profesores de una institución pública, con una total de 110 docentes. Carrasco (2009), hace referencia a la totalidad de personas a las que se desea investigar.

- Criterios de inclusión: Todos los educadores de la IE donde se realizó la pesquisa
- Criterios de exclusión: Profesores que no pertenezcan a la IE.

Muestra:

Damián y Damián (2020) mencionaron que la muestra es parte de la población donde se ejecutará el estudio. En este sentido se tomó los 110 docentes, los cuales fueron llevados a la fórmula para la obtención de la muestra la cual fue de 86 docentes (Anexo 8).

Muestreo:

El muestreo estratificado, al respecto, Hernández y Mendoza (2018) indicaron que es cuando la población se divide por segmentos y es seleccionada una muestra de cada segmento, de manera proporcional o no proporcional. (Anexo 9).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La recopilación de datos fue con la encuesta, para ello, Behar (2008) manifestó que esta técnica da acceso a la adquisición de información de las perspectivas de los individuos sobre las variables, definiéndose como pensamientos de la población de un tema en específico.

Para la recolección de la información se empleó el cuestionario con escalamiento Likert para ambas variables (Anexo 2). Ante ello, Behar (2008), sostuvo que los cuestionarios están fundamentados en las recopilaciones de interrogantes sobre las variables a ser estudiadas, estas pueden ser dicotómicas o politómicas.

Cada cuestionario tiene su ficha técnica que da a sus datos un sustento. (Anexo 3)

Validez

Según Hernández y Mendoza (2018), se utiliza para calcular con exactitud el modo en que se evalúa la variable. Durante la pesquisa, el dispositivo fue comprobado por tres juicios de expertos, especializados en el campo.

Tabla 1

Validez por medio de Juicio de Expertos

Experto	Condición
Dr. Delgado, Raúl	Aplicable
Dra. Silva, Edith	Aplicable
Dra. Bustamante, Gardenia	Aplicable

Nota: Constancia de validez de instrumento

Confiabilidad

Se empleó la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach para mostrar que los instrumentos son confiables, siendo aplicado para 86 docentes de una institución pública. Ante ello Hernández y Mendoza (2018) indicaron que la confiabilidad determina si un instrumento es útil para llevar a cabo un estudio y esto se determinará a través del Cronbach. En el Anexo 4 se evidencian las pruebas de confiabilidad para ambos instrumentos de las variables, teniendo 0,894 para habilidades blandas y 0,790 para pensamiento crítico reflexivo.

Método de análisis de datos

Con los datos conseguidos por la encuesta se estableció una base de datos en Excel y el software SPSS; seguidamente se corroboró con las tablas. Se muestran tablas y gráficos estadísticos correspondientes al resultado de la recolección de datos; esto nos llevó a su descripción y análisis para poder explicar la correspondencia entre hipótesis y objetivos.

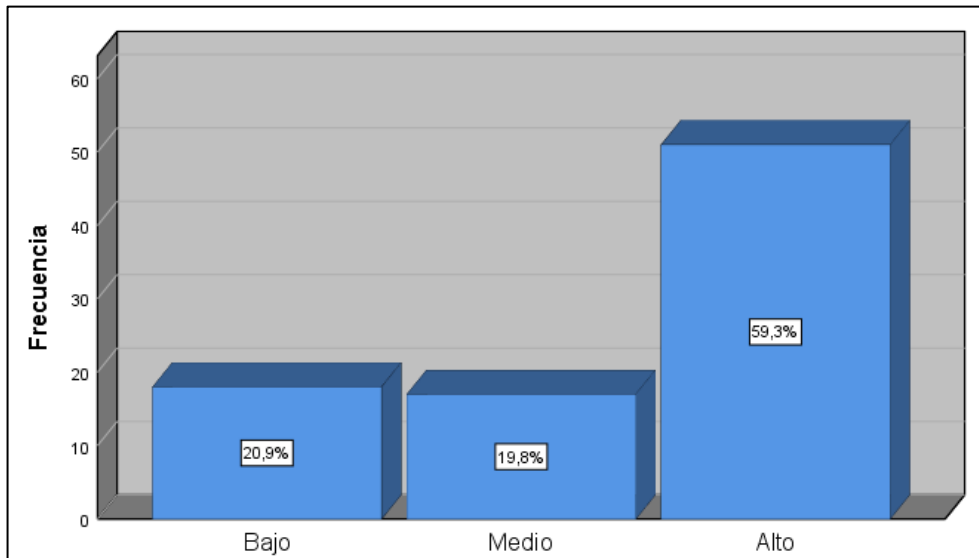
Aspectos éticos

Al efectuar esta investigación se mantuvieron los principios éticos de la universidad. Aplicando las normas APA 7 Edición para su redacción, respetando las autorías y a su vez empleando citas fiables. Por otro lado, se mantuvo el anonimato de los que contestaron la encuesta; asimismo, se tomó en cuenta la autorización del director de la entidad para la ejecución del instrumento.

III. RESULTADOS

Figura 1

Niveles sobre las habilidades blandas



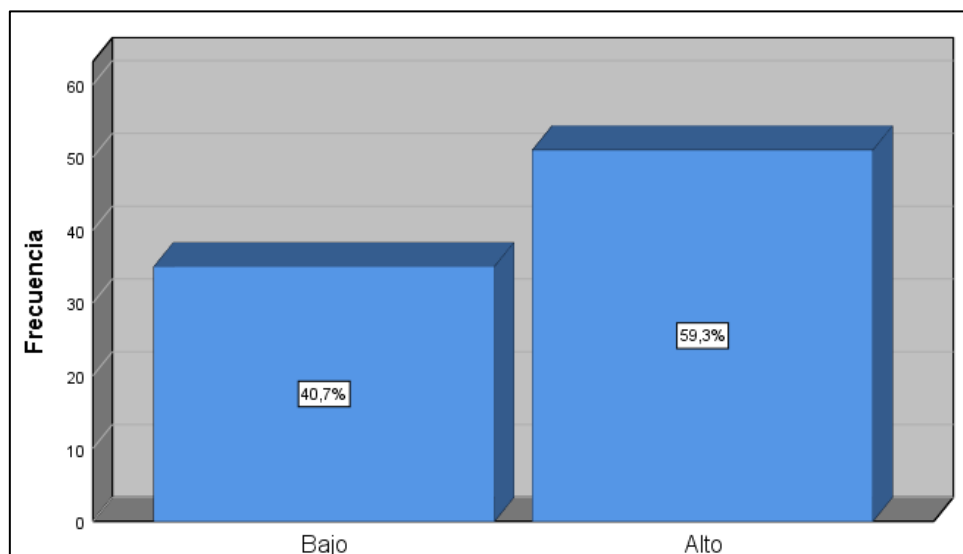
Nota: Datos de SPSS

Interpretación:

Las evidencias de los resultados de habilidades blandas, en la figura 1 demuestran: 20,9% “nivel bajo”; 19,7% “nivel medio” y 59,3% “nivel alto”; estos datos muestran que más de la mitad de docentes poseen las habilidades blandas.

Figura 2

Niveles sobre la comunicación asertiva



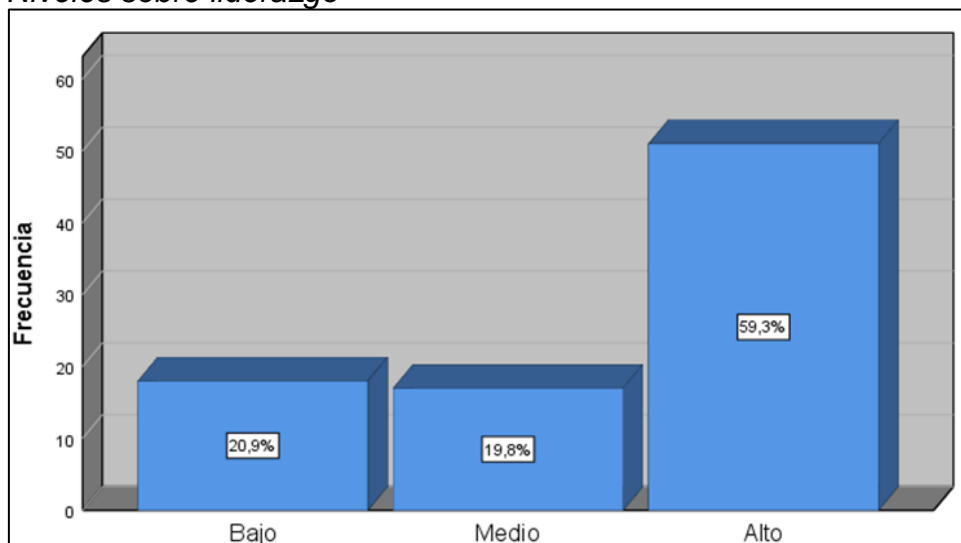
Nota: Datos de SPSS

Interpretación:

Los resultados de comunicación asertiva en la figura 2, evidencian: 40,7% “nivel bajo”; 59,3% “nivel alto”; estos resultados hacen notar que casi el 50% de docentes no poseen una comunicación asertiva; es decir, se necesita con urgencia trabajar en una comunicación que sea eficaz y transparente.

Figura 3

Niveles sobre liderazgo



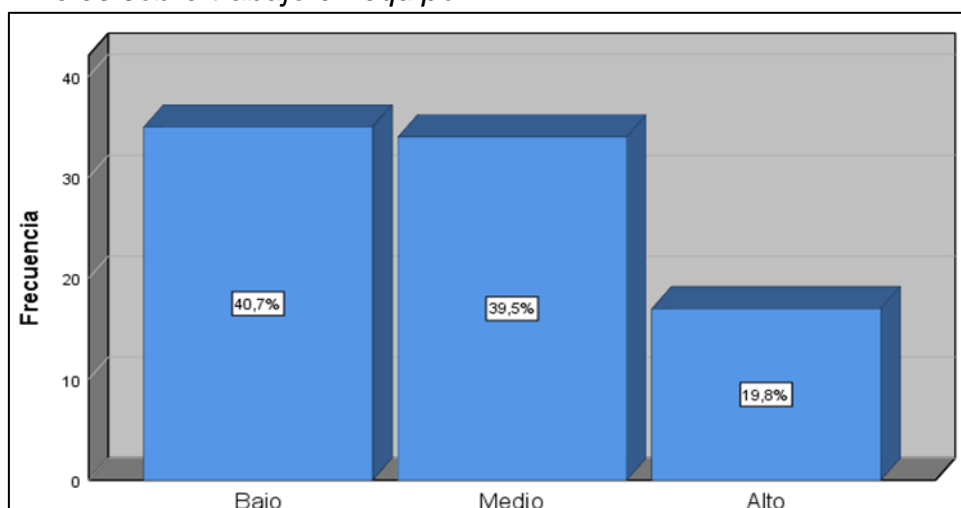
Nota: Datos de SPSS

Interpretación:

Los resultados del liderazgo, en la figura 3 evidencian: 20,9% “nivel bajo”; 19,8% “nivel medio” y 59,3% “nivel alto”; estos datos muestran que el liderazgo se encuentra en un nivel medio alto en los docentes.

Figura 4

Niveles sobre trabajo en equipo



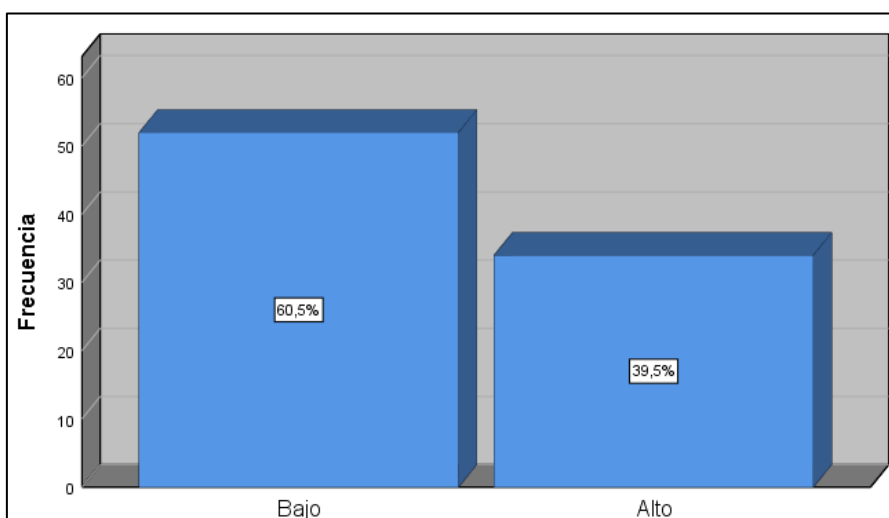
Nota: Datos de SPSS

Interpretación:

Los resultados del trabajo en equipo, en la figura 4 se evidencian: 40,7% “nivel bajo”; 39,5% “nivel medio” y 19,8% “nivel alto”; estos resultados evidencian que más del 50% de los docentes no realizan trabajo en equipo o que es muy escaso, esto necesita tratarse con urgencia para que entre docentes se pueda tener una mayor colaboración.

Figura 5

Niveles sobre pensamiento crítico reflexivo



Nota: Datos de SPSS

Interpretación:

Los datos de la variable del PCR en la figura 5 se evidencia: 60,5% “nivel bajo” y el 39,5% “nivel alto”; estos resultados hacen notar que los docentes se encuentran en un 60,5% bajo en el pensamiento crítico; esto muestra que los docentes no manejan el uso adecuado del pensamiento crítico.

Tablas cruzadas o de contingencia

Tabla 2

Tabla cruzada: *Habilidades blandas * Pensamiento crítico y reflexivo*

		V2: Pensamiento crítico y reflexivo		Total	
		Bajo	Alto		
V1: Habilidades blandas	Bajo	Recuento	18	0	18
		% dentro de V1: Habilidades blandas	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	34,6%	0,0%	20,9%
	Medio	% del total	20,9%	0,0%	20,9%
		Recuento	17	0	17
		% dentro de V1: Habilidades blandas	100,0%	0,0%	100,0%
	Alto	% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	32,7%	0,0%	19,8%
		% del total	19,8%	0,0%	19,8%
		Recuento	17	34	51
Total	% dentro de V1: Habilidades blandas	33,3%	66,7%	100,0%	
	% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	32,7%	100,0%	59,3%	
	% del total	19,8%	39,5%	59,3%	
Total	Recuento	52	34	86	
	% dentro de V1: Habilidades blandas	60,5%	39,5%	100,0%	
	% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	60,5%	39,5%	100,0%	

Interpretación:

La tabla 2 evidencia que de los 86 docentes con habilidades blandas: 18 docentes, equivalente al 34.6% tienen el pensamiento crítico y reflexivo en el nivel “bajo”; 17 equivalente al 32,7% en el nivel “medio” y 51 docentes, equivalente al 32.7% en el nivel alto”. Estos resultados denotan que más del 67% de docentes no tienen desarrollado el pensamiento crítico reflexivo.

Tabla 3

Tabla cruzada Comunicación asertiva * Pensamiento crítico y reflexivo

		V2: Pensamiento crítico y reflexivo		
		Bajo	Alto	Total
D1: Comunicación asertiva	Recuento	35	0	35
	% dentro de D1: Comunicación asertiva	100,0%	0,0%	100,0%
	Bajo % dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	67,3%	0,0%	40,7%
	% del total	40,7%	0,0%	40,7%
	Recuento	17	34	51
	% dentro de D1: Comunicación asertiva	33,3%	66,7%	100,0%
	Alto % dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	32,7%	100,0%	59,3%
% del total	19,8%	39,5%	59,3%	
Total	Recuento	52	34	86
	% dentro de D1: Comunicación asertiva	60,5%	39,5%	100,0%
	% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	60,5%	39,5%	100,0%

Interpretación:

La tabla 3 evidencia que de los 86 docentes con comunicación asertiva: 35 docentes, equivalente al 67.3% tienen el pensamiento crítico y reflexivo en el nivel “bajo” y 51 docentes, equivalente al 32.7% en el nivel alto”. Estos resultados denotan que más del 67% de docentes no tienen desarrollado el pensamiento crítico reflexivo; pero, en un 59.3% tienen desarrollado la comunicación asertiva.

Tabla 4

Tabla cruzada Liderazgo * Pensamiento crítico y reflexivo

		V2: Pensamiento crítico y reflexivo			
		Bajo	Alto	Total	
D2: Liderazgo	Bajo	Recuento	18	0	18
		% dentro de D2: Liderazgo	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	34,6%	0,0%	20,9%
		% del total	20,9%	0,0%	20,9%
	Medio	Recuento	17	0	17
		% dentro de D2: Liderazgo	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	32,7%	0,0%	19,8%
		% del total	19,8%	0,0%	19,8%
	Alto	Recuento	17	34	51
		% dentro de D2: Liderazgo	33,3%	66,7%	100,0%
		% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	32,7%	100,0%	59,3%
		% del total	19,8%	39,5%	59,3%
Total	Recuento	52	34	86	
	% dentro de D2: Liderazgo	60,5%	39,5%	100,0%	
	% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	60,5%	39,5%	100,0%	

Interpretación:

La tabla 4 evidencia que de los 86 docentes con liderazgo: 18 docentes, equivalente al 34.6% tienen el pensamiento crítico y reflexivo en el nivel “bajo”; 17 equivalente al 32,7% en el nivel “medio” y 51 docentes, equivalente al 32.7% en el nivel alto”. Estos resultados denotan que más del 67% de docentes no tienen desarrollado el pensamiento crítico reflexivo; pero, en un 59.3% tienen desarrollado el liderazgo.

Tabla 5

Tabla cruzada Trabajo en equipo * Pensamiento crítico y reflexivo

		V2: Pensamiento crítico y reflexivo			
		Bajo	Alto	Total	
D3: Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	35	0	35
		% dentro de D3: Trabajo en equipo	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	67,3%	0,0%	40,7%
		% del total	40,7%	0,0%	40,7%
	Medio	Recuento	17	17	34
		% dentro de D3: Trabajo en equipo	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	32,7%	50,0%	39,5%
		% del total	19,8%	19,8%	39,5%
	Alto	Recuento	0	17	17
		% dentro de D3: Trabajo en equipo	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	0,0%	50,0%	19,8%
		% del total	0,0%	19,8%	19,8%
Total	Recuento	52	34	86	
	% dentro de D3: Trabajo en equipo	60,5%	39,5%	100,0%	
	% dentro de V2: Pensamiento crítico y reflexivo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	60,5%	39,5%	100,0%	

Interpretación:

La tabla 5 evidencia que de los 86 docentes con liderazgo: 35 docentes, equivalente al 67.3% tienen el pensamiento crítico y reflexivo en el nivel “bajo”; 34 equivalente al 32,7% en el nivel “medio” y 17 docentes, equivalente al 0% en el nivel alto”. Estos resultados denotan que más del 67% de docentes no tienen desarrollado el pensamiento crítico reflexivo; pero, en un 19.8% tienen desarrollado el trabajo en equipo.

Prueba de normalidad

H₀: Si el nivel de significancia es ≥ 0.05 los datos tienen una distribución normal.

H_a: Si el nivel de significancia es < 0.05 los datos no tienen una distribución normal

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Habilidades blandas	,303	86	,000
V2: Pensamiento crítico y reflexivo	,267	86	,000

Nota: SPSS

Interpretación:

La tabla 6 evidencia el valor de $p < 0.05$, rechazando la hipótesis nula; es decir, los datos no poseen una distribución normal; por lo que, se utilizará para la prueba de hipótesis no paramétrica.

Prueba de hipótesis general

H_0 = No hay correspondencia significativa entre las HB y el PCR en profesores de una IE.

H_a = Existe correspondencia significativa entre las HB y el PCR en profesores de una IE.

Tabla 7

Coeficiente de correspondencia Rho de Spearman entre HB y PCR de docentes

		V1: Habilidades blandas	V2: Pensamien to crítico y reflexivo
Rho de Spearman	V1: Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,895**
		N	,000
		N	86
Rho de Spearman	V2: Pensamiento crítico y reflexivo	Coeficiente de correlación	,895**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 7 muestra la relación según el propósito de este estudio, manifestando un coeficiente de ,895** positiva directa y por el valor de $p < 0,05$ establece que, si hay una correlación, por lo que es rechazada la hipótesis nula al precisar que hay correspondencia directa entre ambas variables estudiadas, es decir, a mayores HB, mayor PCR.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀ No hay relación significativa entre la comunicación asertiva y el pensamiento crítico reflexivo en docentes.

H_a Hay correspondencia significativa entre la comunicación asertiva y el pensamiento crítico reflexivo en profesores.

Tabla 8

Coefficiente de correspondencia Rho de Spearman entre comunicación asertiva y pensamiento crítico de docentes

		D1: Comunicación asertiva	V2: Pensamiento crítico y reflexivo
Rho de Spearman	D1: Comunicación asertiva	1,000	,781**
		.	,000
		86	86
	V2: Pensamiento crítico y reflexivo	,781**	1,000
		,000	.
		86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8, muestra la correlación según el propósito del estudio, se estima un coeficiente de ,781** positiva directa y por el valor de $p < 0,05$ estableciendo la relación estadísticamente significativa, por lo que es rechazada la hipótesis nula al comprobar que, si hay una correspondencia directa entre comunicación asertiva y el pensamiento crítico reflexivo, es decir, a mayor comunicación asertiva, mayor pensamiento crítico reflexivo.

Prueba de Hipótesis específica 2

H₀ No hay relación significativa entre el liderazgo y el PCR en docentes.

H_a Hay relación significativa entre el liderazgo y el PCR en docentes.

Tabla 9

Coeficiente de correspondencia Rho de Spearman entre liderazgo y pensamiento crítico de docentes

			D2: Liderazgo	V2: Pensamien to crítico y reflexivo
Rho de Spearman	D2: Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	V2: Pensamiento crítico y reflexivo	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 9, muestra la correlación según el propósito del estudio, se evidencia un coeficiente de ,868** positiva directa y por el valor de $p < 0,05$ estableciendo que, si hay relación estadísticamente significativa, por lo que no es aceptada la hipótesis nula al comprobar que, si hay una relación directa entre el liderazgo y el pensamiento crítico reflexivo, es decir, a mayor liderazgo, mayor pensamiento crítico reflexivo.

Prueba de Hipótesis específica 3

H₀ No hay correspondencia significativa entre el trabajo en equipo y el PCR en docentes.

H_a Hay correspondencia significativa entre el trabajo en equipo y el PCR en docentes.

Tabla 10

Coeficiente de correspondencia Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y PCR de docentes

			D3: Trabajo en equipo	V2: Pensamiento crítico y reflexivo
Rho de Spearman	D3: Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	V2: Pensamiento crítico reflexivo	Coeficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 10, muestra la relación según el propósito del estudio, se observa un coeficiente de ,895** positiva directa y por el valor de $p < 0,05$ estableciendo que si hay una correlación estadísticamente significativa, por lo que no se acepta la hipótesis nula al comprobar que si hay una relación directa entre trabajo en equipo y pensamiento crítico reflexivo, lo que significa que, a mayor actividad trabajo en equipo, mayor pensamiento crítico; es decir, a medida que el docente trabaje en equipo podrá desarrollar un pensamiento crítico reflexivo.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados a nivel interno sobre las HB de los profesores, en la figura 1 muestran: 20,9% “nivel bajo”; 19,7% “nivel medio” y 59,3% “nivel alto”; estos resultados evidencian que el 41,9% de los docentes tienen habilidades blandas muy limitadas; básicamente, la proactividad, empatía, trabajo en equipo, toma de decisiones, creatividad, ética, resiliencia, habilidades y compromiso no trascienden en su rendimiento docente. En cuanto a la comunicación asertiva en la figura 2, evidencian: 40,7% “nivel bajo”; 59,3% “nivel alto”; estos resultados hacen notar que casi el 50% de docentes no poseen una comunicación asertiva; es decir, hay mucha limitación al momento de manifestar lo que piensan, sienten o perciben, de saber como poder reaccionar o dirigirse hacia las personas con el fin de desarrollar la autoconfianza para opinar de manera libre cuando se cree conveniente, inclusive solicitar un cambio en de comportamiento que sea ofensivo. En cuanto a la variable pensamiento crítico, en la figura 5 se evidencia: 60,5% “nivel bajo” y el 39,5% “nivel alto”; estos resultados hacen notar que los docentes no manejan adecuadamente el pensamiento crítico; es decir, hay limitación en poder hacer análisis, evaluando la firmeza de los razonamientos, en especial, en el entorno educativo, que mucho se cree como verdaderas.

Una persona asertiva y con pensamiento crítico no teme al momento de manifestar su opinión, asimismo, sabe cómo llevar un diálogo y como llegar a establecer acuerdos, que muestren un respeto por sus derechos y el de las personas, su habla muestra seguridad y firmeza en un tono adecuado, su comunicación verbal va acompañado de sus gestos, ante ello, saben decir un no cuando es necesario, poseen una autoestima sana y les agrada relacionarse con los demás sin encontrar amenaza en su relación con los demás (Fernández, 2022).

Las habilidades blandas se encuentran en un 20,9% “nivel bajo”; 19,7% “nivel medio” y 59,3% “nivel alto”; manifestando un coeficiente de ,895** positiva directa y por el valor de $p < 0,05$ establece que, si hay una correlación significativa directa entre ambas variables estudiadas, es decir que, a mayores habilidades blandas, tendremos mayor PCR en los docentes. Estos resultados indican que solo en un 59,3% de los docentes poseen un nivel alto en las habilidades blandas y el resto parcialmente, ante ello, no se sabe como los docentes manejan el PCR si solo el 60% posee dichas habilidades.

Estos resultados se asemejan al de Farías (2023), donde evidenció que un 78% de los docentes poseen las habilidades blandas y que estas mejoran el desenvolvimiento en el aula, dado que, al manejar dichas habilidades, los docentes podrán tener control sobre sus emociones ante diversas situaciones de conflicto que se puedan presentar en las actividades curriculares y así presentar un manejo adecuado del PCR ante los estudiantes.

Asimismo, los resultados obtenidos por Chasi (2022), se contraponen con los de esta investigación, dado que, evidenció que las HB se ubican un 56% medio y esto repercute en el progreso de las competencias actitudinales de los docentes dentro y fuera del aula, porque los docentes son los encargados de evaluar las actitudes de los estudiantes, pero como sería posible si ellos mismos no son capaces de autorregular y manejar de manera adecuada sus actitudes.

Es por ello que las HB influyen fuertemente en las actitudes de los docentes y es necesario que puedan poseerla para la mejora de la calidad educativa, tal y como señala Bar-On (1997) que estas HB son la “inteligencia emocional”, que se asemeja a la empatía y usa ésta para guiar pensamientos y acciones, que en este caso sería actuar con un pensamiento crítico reflexivo.

En comunicación asertiva, los resultados evidencian: 40,7% “nivel bajo”; 59,3% “nivel alto”; manifestando un coeficiente de ,781** positiva directa y por el valor de $p < 0,05$ estableciendo la relación estadísticamente significativa entre comunicación asertiva y PCR, estos resultados hacen notar que casi el 50% de docentes no poseen una comunicación asertiva; es decir, se necesita con urgencia trabajar en

una comunicación que sea eficaz y transparente, para una adecuada interacción entre docentes y estudiantes.

Estos resultados son similares al de Fernández (2021) que tuvo como objetivo el plantear el desarrollo de un programa basado en la preparación de habilidades blandas, que promuevan una comunicación asertiva, en la que se evidenció en un nivel medio 47%; nivel bajo 35% y 17% nivel alto, estos resultados son alarmantes debido a que prácticamente más de la mitad de docentes no manejan una adecuada comunicación asertiva y esto repercute en la interacción con los demás docentes, padres y estudiantes; esto también lo evidenció Farías (2023) en que casi el 50% de docentes no poseen dicha asertividad y es una situación preocupante, ya que se trata de docentes, quienes son los llamados a mostrar permanentemente una adecuada comunicación asertiva.

Asimismo, esta investigación se contrasta con la de Tolentino (2022), en la que evidenció que las relaciones interpersonales se encuentran en un 60,4% alto, concluyendo que un 40% consideran que las HB y las relaciones interpersonales no se relacionan, mostrando que aún hay docentes que no poseen y no manejan una adecuada comunicación asertiva, es por ello que es necesario que los docentes trabajen de manera urgente, eficaz y transparente para mejorar su comunicación, tal y como lo afirma Roosevelt (2002), dejando en claro que la comunicación asertiva es una expresión sincera, precisa y equilibrada, que tiene el fin de poder comunicar lo que pensamos o defender lo que nos interesa sin la finalidad de perjudicar a alguien.

En cuanto a liderazgo se evidencia un 20,9% "nivel bajo"; 19,8% "nivel medio" y 59,3% "nivel alto"; evidenciando un coeficiente de ,868** positiva directa y por el valor de $p < 0,05$ estableciendo que, si hay relación estadísticamente significativa entre liderazgo y PCR, mostrando que el liderazgo se encuentra en un nivel medio alto en los docentes. Estos resultados se respaldan con la investigación de Palomino (2020) en la que evidenció que liderazgo se encuentra en un 60% alto, es decir que está directamente relacionado con el PCR en los docentes y estos

resultados reflejan la importancia de ser líderes modelos dentro y fuera del aula para toda la comunidad educativa.

Asimismo, esta investigación se contrapone con Llanos (2024) dado que, evidenció que liderazgo se encuentra en un 90% alto, a comparación del 59,3% de los resultados obtenidos, esto quiere decir que el liderazgo es fundamental para evidenciar un adecuado PCR en los docentes, y partiendo de ello se tiene que reforzar el liderazgo en los docentes, tomando en cuenta que influye de manera directa en lo académico, dado que, si los docentes manejan el liderazgo, podrán desarrollar en sus estudiantes un buen rendimiento académico. Por ello, esta investigación permite corroborar el nivel alto de liderazgo en un 59,3% en docentes y que en base a ello se pueda seguir trabajando para un adecuada PCR en los docentes. Tal así que Brown (2018) nos afirma que es necesario un liderazgo que posea un rostro humano, mostrándose vulnerable y no distante.

Sobre los resultados de trabajo en equipo se evidenció un 40,7% “nivel bajo”; 39,5% “nivel medio” y 19,8% “nivel alto”; evidenciando un coeficiente de ,895** positiva directa y por el valor de $p < 0,05$ estableciendo que si hay una correlación estadísticamente significativa entre trabajo en equipo y PCR, evidenciando que más del 50% de los docentes no realizan trabajo en equipo o que es muy escaso, esto necesita tratarse con urgencia para que entre docentes se pueda tener una mayor colaboración, debido a que eso también se refleja en el aula con los estudiantes y como los docentes pueden hablar del trabajo en equipo sin practicarlo entre ellos mismos.

Estos resultados no son similares en cuanto a la investigación de Gonzales (2022) en el que evidenció un 87.5% como nivel bueno en el clima laboral, mostrando que el trabajo en equipo forma parte importante del desarrollo de las habilidades blandas y como estas se relacionan. Los resultados obtenidos en esta investigación reflejan la deficiencia actual del trabajo en equipo en un 40,7% y como esta repercute en el clima laboral, ya que muchos son individualistas, es por ello que McChrystal (2015) fija un concepto del trabajo en equipo y es el de crear una conciencia compartida que conlleva a formar un entorno en el que los miembros

tengan acceso a una misma información y así fomentar una comprensión colectiva y esta pueda reflejarse el desarrollo profesional del docente y asimismo en el de sus estudiantes.

Por otro lado, estos resultados pueden contrastarse con Saldaña (2021) ya que evidenció un 25% alto en trabajo en equipo, mostrando que hay una baja colaboración entre docentes, y esto va a repercutir en la calidad educativa que los docentes brindan a los estudiantes, debido a que, si hay mayor trabajo en equipo, se obtendrá un mayor PCR, y no solo en docentes, sino también entre los estudiantes, para que ellos puedan aprender a dejar de ser individualistas, tal y como lo menciona Díaz et. al (2019) definiendo el trabajo en equipo como a un conjunto de individuos que trabajan para alcanzar objetivos comunes, pre acordados entre todos.

En cuanto al PCR se evidenció en un 60,5% “nivel bajo” y el 39,5% “nivel alto”; esto muestra que los docentes no manejan el uso adecuado del PCR, y es preocupante debido a que son aquellos que están encargados de enseñar, formar, guiar y orientar a los estudiantes. Estos resultados se respaldan con la investigación de Pérez (2024) en el que evidenció que el pensamiento crítico está en un 94% nivel bajo, y esto se refleja en los estudiantes que gran parte de ellos, muestran dificultades al organizar sus ideas, pensamientos y toma de decisiones, asimismo, influye al momento de desarrollar análisis, impidiendo un aprendizaje. Es por eso que vemos niveles bajos en las pruebas que se brindan a nivel nacional, porque tal y como lo afirma Glaser (1941) el PCR es un proceso mental que permite el razonamiento y la evaluación para resolver algún problema; esto demanda un esfuerzo constante para poder inspeccionar diversas formas conscientes a la evidencia; y esto no se logra justamente porque son los mismos docentes quienes no manejan el PCR y no saben como transmitir eso a los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se estableció que hay relación fuerte entre HB y el pensamiento crítico reflexivo de profesores. De acuerdo al Rho de Spearman ,895** positiva alta, por lo que: a mayores habilidades blandas, mayor pensamiento crítico reflexivo.

Segundo: Se instituyó que hay relación fuerte entre la comunicación asertiva y el PCR en profesores. De acuerdo al Rho de Spearman ,781** positiva alta: a mayor comunicación asertiva, mayor pensamiento crítico reflexivo.

Tercero: Se estableció que hay relación fuerte entre el liderazgo y el PCR. De acuerdo al Rho de Spearman ,868** positiva alta, por lo que: a mayor liderazgo, mayor pensamiento crítico reflexivo.

Cuarto: Se estableció que hay relación fuerte entre el trabajo en equipo y el PCR. De acuerdo al Rho de Spearman ,895** positiva alta, por lo que: a mayor el trabajo en equipo, mayor PCR.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se aconseja a la directiva de la IE pública, trabajar con el Comité de Gestión de Bienestar, liderando talleres de mejora de las HB y pensamiento crítico reflexivo de los profesores.
- Segundo:** Se aconseja a la directiva de la IE pública de Lima Metropolitana promover mesas de diálogo en las que se desarrolle una comunicación asertiva con el propósito de promover el pensamiento crítico reflexivo.
- Tercero:** Se aconseja a la directiva de la IE pública trabajar con sus socios para el desarrollo de talleres o programas de liderazgo que favorezcan el desarrollo del pensamiento crítico reflexivo.
- Cuarto:** Se aconseja a la directiva de la IE pública de Lima Metropolitana, establecer en su PAT dinámicas relacionadas al trabajo en equipo con la finalidad de promover el PCR en los docentes.

REFERENCIAS

- Arias, E., Hincapié, D., & Paredes, D. (2020). *Educar para la vida: El desarrollo de las habilidades socioemocionales y el rol de los docentes*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0002492>
- Ballester, J. (2023). *Habilidades blandas y su incidencia en las prácticas pre-profesionales de estudiantes de un instituto superior tecnológico de Guayaquil, 2022*. [Tesis de Maestría en Docencia Universitaria, Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106919>
- Banco Interamerica de Desarrollo. (2022). *BID*. BID: <https://www.iadb.org/es/sectores/educacion/perspectiva-general>
- Banco Mundial . (15 de Junio de 2015). *Banco Mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/06/22/las-emociones-valen-tanto-como-los-conocimientos>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence. *Psicotema*(18), 13-15.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom 2008. <https://goo.su/vlhO3>
- Brown, B. (2018). *Dare to lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts*. Thomson Press India Ltd. <https://www.cmc.edu/sites/default/files/2022-03/Brene%20Brown%20Dare%20to%20lead.pdf>
- Carrasco, S. (2019). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos EIRLTDA.
- Carrera, B., & Mazzarella, C. (2001). Vygotsky: Enfoque sociocultural. *EDUCERE. La Revista Venezolana de Educación*, 5(13), 41-44. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601309.pdf>

- Chasi, J. (2022). *Programa de habilidades blandas para promover competencias actitudinales en docentes de una universidad de Guayaquil, Ecuador 2021*. [Tesis de Doctorado en Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95630>
- Chinchay, J., Bartolomé, A., & Ozoriaga, E. (2023). Las habilidades blandas y su práctica en docentes. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 3(2), 1-9. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v3i2.25377>
- Damián-Chumbe, F., & Damián-Chumacero, I. (2020). *Metodología de la Investigación Científica. Estrategias para desarrollar estudios de investigación (Proyectos de investigación - Tesis)*. UMBALA INK Davar Network E.I.R.L.
- Demera, K., López, L., Zambrano, M., Alcívar, N., & Barcia, M. (2020). Memorización y pensamiento crítico-reflexivo en el desarrollo del aprendizaje. *Revista Científica Ciencias de la educación*, 6(3), 474-495. [https://www.researchgate.net/publication/350963769 Memorizacion y pensamiento critico-reflexivo en el desarrollo del aprendizaje](https://www.researchgate.net/publication/350963769_Memorizacion_y_pensamiento_critico-reflexivo_en_el_desarrollo_del_aprendizaje)
- Farías, C., & Méndez, J. (2023). Desarrollo de las habilidades blandas para el mejoramiento del desempeño docente. *Revista Social Fronteriza*, 3(3), 171-184. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7998873>
- Fernández, M. (2021). *Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil - Ecuador, 2020*. [Tesis de Doctorado en Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67828>
- Fernández, V. (5 de Setembre de 2022). *Cómo ser más asertivo*. <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/emociones-y-autoayuda/como-ser-mas-asertivo-9376>
- Gaspar, S. (2021). *Pensamiento crítico reflexivo y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario del Distrito de Huancayo, Región Junín, 2018*. [Tesis de Maestría en Gerencia e

- Innovación Educativa, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion].
Repositorio undac. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2428>
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Gonzales, E. (2022). *Habilidades blandas y el clima laboral en una I.E. de Motupe*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102472>
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
<https://goo.su/r5eqr3N>
- Huallpa, M. (2021). *El pensamiento crítico reflexivo y las habilidades sociales en profesores de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Ilo, región Moquegua, 2018*. [Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio ujc.
<http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1288>
- Hutchinson, S. (2014). El liderazgo, un desempeño efectivo. 28-32.
<https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Inc. (7 de Enero de 2016). Inc.: <https://www.inc.com/minda-zetlin/10-personal-skills-that-set-the-very-best-leaders-apart-.html>
- Llanos, S. (2024). *Habilidades blandas de los docentes y rendimiento académico de los estudiantes de un instituto superior tecnológico de Lima, 2023*. [Tesis de Maestría en Docencia Universitaria. Universidad César Vallejo]. Repositorio.ucv.edu.pe.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133873/Llanos_NSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maldonado, Y., & Padilla, J. (2023). *Las habilidades blandas a través del aprendizaje colaborativo en estudiantes de educación básica primaria*. [Tesis de Maestría en Educación, Universidad De La Costa]. Repositorio cuc. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/10587>

Marcelo, M., & Calero, E. (2018). *Pensamiento crítico y habilidades sociales en los niños de 5 años de las instituciones educativas del nivel inicial de San Juan Pampa-Yanacancha*. [Tesis de Licenciatura en Educación Inicial, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio undac. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/335/1/T026_71990891_T.pdf

McChrystal, S. (16 de Marzo de 2024). *BooKey*. BooKey: <https://www.bookey.app/book/team-of-teams-by-stanley-mcchrystal>

Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. MINEDU. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/5182>

Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. MINEDU. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/6531>

Ministerio de Educación. (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. <https://bit.ly/3Vec3ei>

Ministerio de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*. MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *UNESCO Education Strategy 2014 - 2021*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380240>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016). *Aportes para la enseñanza de la lectura*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244874>

- Palomino, L. (2020). *Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40629>
- Patterson, K., Grenny, J., McMillan, R., & Switzler, A. (2012). *Crucial Conversations: Tools for Talking When Stakes Are High*. McGrawHill. <https://trans4mind.com/download-pdfs/Crucial%20Conversations.pdf>
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. ACDE. <https://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/05.pdf>
- Saldaña, L. (2021). *Habilidades blandas y su relación con el clima institucional de los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020*. [Tesis de Maestría en Gestión Educativa. Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio.unu.edu.pe. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5112/B72_UNU_MAESTRIA_2021_TM_LIZABETH-SALDANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santa María, G., Oswaldo, W., Gutiérrez, R., & Manrique, D. (2023). Pensamiento crítico y su impacto en la calidad educativa. *Revista Científica Ciencias de la Educación*, 9(4), 884-905. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3627/7905>
- The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. (2018). *Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*. OCDE <https://doi.org/10.1787/24132764>
- Tolentino, W. (2022). *Habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un Colegio Profesional, Lima 2021*. [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119323?show=full>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024.

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Habilidades blandas	Las habilidades blandas se define como la semejanza a la empatía y usando ésta para guiar pensamientos y acciones; asimismo, Goleman (1998), distribuye estas habilidades en cuatro competencias, como: comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo. Bar-On (1997)	Las habilidades blandas serán medidas teniendo en cuenta las dimensiones: comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo (Goleman (1998)), para el cual se elaborará un cuestionario con 15 ítems.	Comunicación asertiva	Expresión de ideas con respeto	1,2,3,4,5,6,7	Escalamiento Liker Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces. (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Comunicación interpersonal		
			Liderazgo	Aceptación de responsabilidades	8,9,10,11,12,13,14	
				Aceptación de relaciones interpersonales		
			Trabajo en equipo	Nivel de trabajo en equipo	15,16,17,18,19,20	
				Toma de decisiones		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024.

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Pensamiento crítico reflexivo	El pensamiento crítico reflexivo es un proceso mental que permite el razonamiento y la evaluación para resolver algún problema; esto requiere un esfuerzo constante para poder examinar cualquier forma consciente a la evidencia. (Glaser, 1941; citado por Fisher, 2001).	El pensamiento crítico reflexivo será medido teniendo en cuenta las dimensiones: lectura comprensiva, expresión escrita y escucha y expresión oral (CNEB, 2019), para el cual se elaborará un cuestionario con 15 ítems.	Lectura comprensiva	Procesamiento de información	1,2,3,4,5,6,7	Escalamiento Liker
				Lectura y contrastación		
			Expresión escrita	Redacción de juicios y opiniones	8,9,10,11,12,13,14	
				Planteamiento de soluciones		
			Escucha y expresión oral	Expresión de ideas de manera coherente	15,16,17,18,19,20,21	
				Planteamiento de soluciones a las problemáticas		

Anexo 2

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE HABILIDADES BLANDAS

Nombres y apellidos.....Edad.....

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

#	Ítems	Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
Comunicación Asertiva						
1	Expreso con respeto mis ideas					
2	Expreso mis opiniones con facilidad					
3	Frente a un cambio en las actividades, puedo comunicarme con mis colegas y/o superiores sin problemas					
4	Soy capaz de expresar a alguien que actuó de manera incorrecta					
5	Solicito ayuda cuando no se realizar alguna tarea o actividad					
6	Escucho con interés las opiniones de mis compañeros					
7	Cuándo un integrante de la organización expresa sus ideas, puedo interpretar y dar respuesta oportuna a sus interrogantes					
Liderazgo						
8	Busco asumir las responsabilidades en el trabajo en equipo					

9	Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo					
10	Identifico mis fortalezas y debilidades en la resolución de problemas					
11	Establezco relaciones de confianza con mi entorno					
12	Soy respetuoso(a) y colaboro con el liderazgo de otras personas que lo asumen					
13	Realizo trabajos colaborativos en forma armónica					
14	Aporto ayuda al grupo cuando se necesita					
Trabajo en equipo						
15	Tengo predisposición para realizar trabajo en equipo					
16	Mantengo el control en situaciones críticas					
17	Valoro las opiniones de otros colegas					
18	Comprendo y respeto los factores cultural, social y político de mis compañeros de trabajo					
19	Soy capaz de negociar y generar acuerdos					
20	Resuelve conflictos sin afectar otros procesos de trabajo en el ambiente laboral					

Fuente: Ballester Monge, Jose Vicente (2023). Habilidades blandas y su incidencia en las prácticas pre-profesionales de estudiantes de un instituto superior tecnológico de Guayaquil, 2022.

CUESTIONARIO DE PENSAMIENTO CRÍTICO REFLEXIVO

Objetivo: Reconocer el nivel de pensamiento crítico que manifiestan los docentes.

Indicaciones: Marcar con un (x) en el casillero que corresponda a su respuesta. Elegir una sola alternativa y contestar con la mayor sinceridad posible teniendo en cuenta lo siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

N°	Dimensi ones	Indicadores	NIVELES DE LOGRO				
			1	2	3	4	5
1.	Lectura comprensiva (D1)	Sé diferenciar los hechos y las opiniones en los textos que leo.					
2.		Cuando leo un texto, identifico claramente la información relevante.					
3.		Cuando leo un texto, identifico claramente la información irrelevante.					
4.		Sé extraer conclusiones fundamentales de los textos que leo.					
5.		Cuando un autor expone una solución a un problema, valoro si ha expuesto también todas las condiciones necesarias para ponerla en práctica.					
6.		Cuando leo algo con lo que no estoy de acuerdo, considero que puedo estar equivocado y que sea el autor el que tenga la razón.					
7.		Cuando leo una opinión o una tesis que está de acuerdo con mi punto de vista, tomo partido por ella sin considerar otras posibles razones contrarias a la misma.					
8.	Expresión escrita (D2)	Cuando escribo las conclusiones de un trabajo, justifico claramente cada una de ellas.					
9.		Cuando debo argumentar por escrito sobre un tema, expongo razones tanto a favor como en contra del mismo.					
10.		Cuando escribo sobre un tema, diferencio claramente entre hechos y opiniones					
11.		Cuando busco información para redactar un trabajo, juzgo si las fuentes que manejo son fiables.					

12.		Cuando un problema tiene varias posibles soluciones, soy capaz de exponerlas por escrito, especificando sus ventajas e inconvenientes.				
13.		Cuando expongo por escrito una idea que no es la mía, menciono las fuentes de las que proviene.				
14.		Cuando debo redactar un trabajo, expongo interpretaciones alternativas de un mismo hecho, siempre que sea posible				
15.	Escucha y comprensión oral (D3)	En los debates, sé expresar con claridad mi punto de vista				
16.		En los debates, sé justificar adecuadamente por qué considero aceptable o fundamentada una opinión				
17.		Cuando expongo oralmente una idea que no es mía, menciono las fuentes de las que proviene.				
18.		Cuando un problema tiene varias posibles soluciones, soy capaz de exponerlas oralmente, especificando sus ventajas e inconvenientes.				
19.		En los debates, busco ideas alternativas a las que ya han sido manifestadas.				
20.		Cuando participo en un debate, me pregunto si hay interpretaciones alternativas de un mismo hecho.				
21.		Cuando escucho un debate reflexiono para emitir mis juicios de opinión.				

Fuente: Núñez-López, Susana; Avila-Palet, José-Enrique; Olivares-Olivares, Silvia-Lizett (2018). Pensamiento crítico y aprendizaje en los estudiantes de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad José Carlos Mariátegui, 2017, adaptado por Guarnizo Miranda, Betty Leonor, 2022. Adaptado por: Cristina Damián Chumacero.

Anexo 3:

Fichas de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


Matriz de validación del cuestionario de la variable Habilidades blandas

Definición de la variable: Las habilidades blandas se define como la semejanza a la empatía y usando ésta para guiar pensamientos y acciones

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
-----------	-----------	------	---	--------------------------------------	--	--	-------------

Comunicación asertiva	Expresión de ideas con respeto - Comunicación interpersonal	1. Expreso mis ideas con respeto	1	1	1	1	
		2. Expreso mis opiniones con facilidad	1	1	1	1	
		3. Frente a un cambio en las actividades, puedo comunicarme con mis colegas y/o superiores sin problemas	1	1	1	1	
		4. Soy capaz de expresar a alguien que actuó de manera incorrecta	1	1	1	1	
		5. Solicito ayuda cuando no se realiza alguna tarea o actividad	1	1	1	1	
		6. Escucho con interés las opiniones de mis compañeros	1	1	1	1	
		7. Cuando un integrante de la organización expresa sus ideas, puedo interpretar y dar respuesta oportuna a sus interrogantes	1	1	1	1	
Liderazgo	Aceptación de responsabilidades - Aceptación de relaciones interpersonales	8. Busco asumir las responsabilidades en el trabajo en equipo	1	1	1	1	
		9. Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo	1	1	1	1	
		10. Identifico mis fortalezas y debilidades en la resolución de problemas	1	1	1	1	
		11. Establezco relaciones de confianza con mi entorno	1	1	1	1	
		12. Soy respetuoso(a) y colaboro con el liderazgo de otras personas que lo asumen	1	1	1	1	
		13. Realizo trabajos colaborativos en forma armoniosa	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Nivel de trabajo en equipo -	14. Aporto ayuda al grupo cuando se necesita	1	1	1	1	
		15. Tengo predisposición para realizar trabajo en equipo	1	1	1	1	
		16. Mantengo el control en situaciones críticas	1	1	1	1	

	Toma de decisiones	17. Valoro las opiniones de otros colegas	1	1	1	1	
		18. Comprendo y respeto los factores cultural, social y político de mis compañeros de trabajo	1	1	1	1	
		19. Soy capaz de negociar y generar acuerdos	1	1	1	1	
		20. Resuelve conflictos sin afectar otros procesos de trabajo en el ambiente laboral	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de habilidades blandas
Nombres y apellidos del experto	Dr. Raúl Delgado Arenas
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	35 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DONCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Fecha	18/05/2024
Firma	 <hr/> <p>Dr. Raúl Delgado Arenas Docente validador</p>

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)


Matriz de validación del cuestionario de la variable Pensamiento crítico reflexivo

Definición de la variable: El pensamiento crítico reflexivo es un proceso mental que permite el razonamiento y la evaluación para resolver algún problema; esto requiere un esfuerzo constante para poder examinar cualquier forma consciente a la evidencia

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Lectura comprensiva	Procesamiento de información - Lectura y contrastación	1. Sé diferenciar los hechos y las opiniones en los textos que leo.	1	1	1	1	
		2. Cuando leo un texto, identifico claramente la información relevante.	1	1	1	1	
		3. Cuando leo un texto, identifico claramente la información irrelevante.	1	1	1	1	
		4. Sé extraer conclusiones fundamentales de los textos que leo.	1	1	1	1	
		5. Cuando un autor expone una solución a un problema, valoro si ha expuesto también todas las condiciones necesarias para ponerla en práctica.	1	1	1	1	
		6. Cuando leo algo con lo que no estoy de acuerdo, considero que puedo estar equivocado y que sea el autor el que tenga la razón.	1	1	1	1	
		7. Cuando leo una opinión o una tesis que está de acuerdo con mi punto de vista, tomo partido por ella sin considerar otras posibles razones contrarias a la misma.	1	1	1	1	

Expresión escrita	Redacción de juicios y opiniones - Planteamiento de soluciones	8. Cuando escribo las conclusiones de un trabajo, justifico claramente cada una de ellas.	1	1	1	1	
		9. Cuando debo argumentar por escrito sobre un tema, expongo razones tanto a favor como en contra del mismo.	1	1	1	1	
		10. Cuando escribo sobre un tema, diferencio claramente entre hechos y opiniones	1	1	1	1	
		11. Cuando busco información para redactar un trabajo, juzgo si las fuentes que manejo son fiables.	1	1	1	1	
		12. Cuando un problema tiene varias posibles soluciones, soy capaz de exponerlas por escrito, especificando sus ventajas e inconvenientes.	1	1	1	1	
		13. Cuando expongo por escrito una idea que no es la mía, menciono las fuentes de las que proviene.	1	1	1	1	
		14. Cuando debo redactar un trabajo, expongo interpretaciones alternativas de un mismo hecho, siempre que sea posible.	1	1	1	1	
Escucha y expresión oral	Expresión de ideas de manera coherente - Planteamiento de soluciones a las problemáticas	15. En los debates, sé expresar con claridad mi punto de vista	1	1	1	1	
		16. En los debates, sé justificar adecuadamente por qué considero aceptable o fundamentada una opinión	1	1	1	1	
		17. Cuando expongo oralmente una idea que no es mía, menciono las fuentes de las que proviene.	1	1	1	1	

		18. Cuando un problema tiene varias posibles soluciones, soy capaz de exponerlas oralmente, especificando sus ventajas e inconvenientes.	1	1	1	1	
		19. En los debates, busco ideas alternativas a las que ya han sido manifestadas.	1	1	1	1	
		20. Cuando participo en un debate, me pregunto si hay interpretaciones alternativas de un mismo hecho.	1	1	1	1	
		21. Cuando escucho un debate reflexiono para emitir mis juicios de opinión.	1	1	1	1	


Nombre del instrumento	Cuestionario de pensamiento crítico reflexivo
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de pensamiento crítico reflexivo
Nombres y apellidos del experto	Dr. Raúl Delgado Arenas
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	35 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DONCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Fecha	18/05/2024
Firma	 <hr/> Dr. Raúl Delgado Arenas Docente validador

Matriz de validación del cuestionario de la variable Habilidades blandas

Definición de la variable: Las habilidades blandas se define como la semejanza a la empatía y usando ésta para guiar pensamientos y acciones

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación asertiva	Expresión de ideas con respeto - Comunicación interpersonal	1. Expreso mis ideas con respeto	1	1	1	1	
		2. Expreso mis opiniones con facilidad	1	1	1	1	
		3. Frente a un cambio en las actividades, puedo comunicarme con mis colegas y/o superiores sin problemas	1	1	1	1	
		4. Soy capaz de expresar a alguien que actuó de manera incorrecta	1	1	1	1	
		5. Solicito ayuda cuando no se realizar alguna tarea o actividad	1	1	1	1	
		6. Escucho con interés las opiniones de mis compañeros	1	1	1	1	
		7. Cuando un integrante de la organización expresa sus ideas, puedo interpretar y dar respuesta oportuna a sus interrogantes	1	1	1	1	
Liderazgo	Aceptación de responsabilidades - Aceptación de relaciones interpersonales	8. Busco asumir las responsabilidades en el trabajo en equipo	1	1	1	1	
		9. Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo	1	1	1	1	
		10. Identifico mis fortalezas y debilidades en la resolución de problemas	1	1	1	1	
		11. Establezco relaciones de confianza con mi entorno	1	1	1	1	
		12. Soy respetuoso(a) y colaboro con el liderazgo de otras	1	1	1	1	


		personas que lo asumen					
		13. Realizo trabajos colaborativos en forma armoniosa	1	1	1	1	
		14. Aporto ayuda al grupo cuando se necesita	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Nivel de trabajo en equipo - Toma de decisiones	15. Tengo predisposición para realizar trabajo en equipo	1	1	1	1	
		16. Mantengo el control en situaciones críticas	1	1	1	1	
		17. Valoro las opiniones de otros colegas	1	1	1	1	
		18. Comprendo y respeto los factores cultural, social y político de mis compañeros de trabajo	1	1	1	1	
		19. Soy capaz de negociar y generar acuerdos	1	1	1	1	
		20. Resuelve conflictos sin afectar otros procesos de trabajo en el ambiente laboral	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de habilidades blandas
Nombres y apellidos del experto	Dra. Gardenia Bustamante Romani
Documento de identidad	09329599
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL 05
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	945087981
Firma	 <hr/> Mg. Gardenia Bustamante Romani
Fecha	24/05/2024

Lectura comprensiva	Procesamiento de información - Lectura y contrastación	1. Sé diferenciar los hechos y las opiniones en los textos que leo.	1	1	1	1	
		2. Cuando leo un texto, identifico claramente la información relevante.	1	1	1	1	
		3. Cuando leo un texto, identifico claramente la información irrelevante.	1	1	1	1	
		4. Sé extraer conclusiones fundamentales de los textos que leo.	1	1	1	1	
		5. Cuando un autor expone una solución a un problema, valoro si ha expuesto también todas las condiciones necesarias para ponerla en práctica.	1	1	1	1	
		6. Cuando leo algo con lo que no estoy de acuerdo, considero que puedo estar equivocado y que sea el autor el que tenga la razón.	1	1	1	1	
		7. Cuando leo una opinión o una tesis que está de acuerdo con mi punto de vista, tomo partido por ella sin considerar otras posibles razones contrarias a la misma.	1	1	1	1	
Expresión escrita	Redacción de juicios y opiniones - Planteamiento de soluciones	8. Cuando escribo las conclusiones de un trabajo, justifico claramente cada una de ellas.	1	1	1	1	
		9. Cuando debo argumentar por escrito sobre un tema, expongo razones tanto a favor como en contra del mismo.	1	1	1	1	
		10. Cuando escribo sobre un tema, diferencio claramente entre hechos y opiniones	1	1	1	1	
		11. Cuando busco información para redactar un trabajo, juzgo si las fuentes que manejo son	1	1	1	1	

		fiables.					
		12. Cuando un problema tiene varias posibles soluciones, soy capaz de exponerlas por escrito, especificando sus ventajas e inconvenientes.	1	1	1	1	
		13. Cuando expongo por escrito una idea que no es la mía, menciono las fuentes de las que proviene.	1	1	1	1	
		14. Cuando debo redactar un trabajo, expongo interpretaciones alternativas de un mismo hecho, siempre que sea posible.	1	1	1	1	
Escucha y expresión oral	Expresión de ideas de manera coherente - Planteamiento de soluciones a las problemáticas	15. En los debates, sé expresar con claridad mi punto de vista	1	1	1	1	
		16. En los debates, sé justificar adecuadamente por qué considero aceptable o fundamentada una opinión	1	1	1	1	
		17. Cuando expongo oralmente una idea que no es mía, menciono las fuentes de las que proviene.	1	1	1	1	
		18. Cuando un problema tiene varias posibles soluciones, soy capaz de exponerlas oralmente, especificando sus ventajas e inconvenientes.	1	1	1	1	
		19. En los debates, busco ideas alternativas a las que ya han sido manifestadas.	1	1	1	1	
		20. Cuando participo en un debate, me pregunto si hay interpretaciones alternativas de un mismo hecho.	1	1	1	1	

		21. Cuando escucho un debate reflexiono para emitir mis juicios de opinión.	1	1	1	1	
--	--	---	---	---	---	---	--

Nombre del instrumento	Cuestionario de pensamiento crítico reflexivo
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de pensamiento crítico reflexivo
Nombres y apellidos del experto	Dra. Gardenia Bustamante Romani
Documento de identidad	09329599
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	UGEL 05
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	945087981
Firma	 <hr/> Mg. Gardenia Bustamante Romani
Fecha	24/05/2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable **Habilidades blandas**

Definición de la variable: Las habilidades blandas se define como la semejanza a la empatía y usando ésta para guiar pensamientos y acciones

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación asertiva	Expresión de ideas con respeto	1. Expreso mis ideas con respeto	1	1	1	1	
	Comunicación asertiva	2. Expreso mis opiniones con facilidad	1	1	1	1	

	ón interperson al	3.Frente a un cambio en las actividades, puedo comunicarme con mis colegas y/o superiores sin problemas	1	1	1	1		
		4.Soy capaz de expresar a alguien que actuó de manera incorrecta	1	1	1	1		
		5.Solicito ayuda cuando no se realizar alguna tarea o actividad	1	1	1	1		
		6.Escucho con interés las opiniones de mis compañeros	1	1	1	1		
		7.Cuándo un integrante de la organización expresa sus ideas, puedo interpretar y dar respuesta oportuna a sus interrogantes	1	1	1	1		
Liderazgo	Aceptación de responsabilidades	8.Busco asumir las responsabilidades en el trabajo en equipo	1	1	1	1		
		9. Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo	1	1	1	1		
		10. Identifico mis fortalezas y debilidades en la resolución de problemas	1	1	1	1		
	- Aceptación de relaciones interpersonales		11. Establezco relaciones de confianza con mi entorno	1	1	1	1	
			12. Soy respetuoso(a) y colaboro con el liderazgo de otras personas que lo asumen	1	1	1	1	
			13. Realizo trabajos colaborativos en forma armoniosa	1	1	1	1	
			14. Aporto ayuda al grupo cuando se necesita	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Nivel de trabajo en equipo	15. Tengo predisposición para realizar trabajo en equipo	1	1	1	1		
		16. Mantengo el control en situaciones críticas	1	1	1	1		
	- Toma de decisiones	17. Valoro las opiniones de otros colegas	1	1	1	1		
		18. Comprendo y respeto los factores cultural, social y político de mis compañeros de trabajo	1	1	1	1		

		19. Soy capaz de negociar y generar acuerdos	1	1	1	1	
		20. Resuelve conflictos sin afectar otros procesos de trabajo en el ambiente laboral	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de habilidades blandas
Nombres y apellidos del experto	Dra. Edith Silva Rubio
Documento de identidad	03701646
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César de Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	967564399
Firma	
Fecha	24/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)


Matriz de validación del cuestionario de la variable Pensamiento crítico reflexivo

Definición de la variable: El pensamiento crítico reflexivo es un proceso mental que permite el razonamiento y la evaluación para resolver algún problema; esto requiere un esfuerzo constante para poder examinar cualquier forma consciente a la evidencia

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Lectura comprensiva	Procesamiento de información - Lectura y contrastación	1. Sé diferenciar los hechos y las opiniones en los textos que leo.	1	1	1	1	
		2. Cuando leo un texto, identifico claramente la información relevante.	1	1	1	1	
		3. Cuando leo un texto, identifico claramente la información irrelevante.	1	1	1	1	
		4. Sé extraer conclusiones fundamentales de los textos que leo.	1	1	1	1	
		5. Cuando un autor expone una solución a un problema, valoro si ha expuesto también todas las condiciones necesarias para ponerla en práctica.	1	1	1	1	
		6. Cuando leo algo con lo que no estoy de acuerdo, considero que puedo estar equivocado y que sea el autor el que tenga la razón.	1	1	1	1	
		7. Cuando leo una opinión o una tesis que está de acuerdo con mi punto de vista, tomo partido por ella sin considerar otras posibles razones contrarias a la misma.	1	1	1	1	

Expresión escrita	Redacción de juicios y opiniones - Planteamiento de soluciones	8. Cuando escribo las conclusiones de un trabajo, justifico claramente cada una de ellas.	1	1	1	1	
		9. Cuando debo argumentar por escrito sobre un tema, expongo razones tanto a favor como en contra del mismo.	1	1	1	1	
		10. Cuando escribo sobre un tema, diferencio claramente entre hechos y opiniones	1	1	1	1	
		11. Cuando busco información para redactar un trabajo, juzgo si las fuentes que manejo son fiables.	1	1	1	1	
		12. Cuando un problema tiene varias posibles soluciones, soy capaz de exponerlas por escrito, especificando sus ventajas e inconvenientes.	1	1	1	1	
		13. Cuando expongo por escrito una idea que no es la mía, menciono las fuentes de las que proviene.	1	1	1	1	
		14. Cuando debo redactar un trabajo, expongo interpretaciones alternativas de un mismo hecho, siempre que sea posible.	1	1	1	1	
Escucha y expresión oral	Expresión de ideas de manera coherente - Planteamiento de soluciones a las problemáticas	15. En los debates, sé expresar con claridad mi punto de vista	1	1	1	1	
		16. En los debates, sé justificar adecuadamente por qué considero aceptable o fundamentada una opinión	1	1	1	1	
		17. Cuando expongo oralmente una idea que no es mía, menciono las fuentes de las que proviene.	1	1	1	1	

		18. Cuando un problema tiene varias posibles soluciones, soy capaz de exponerlas oralmente, especificando sus ventajas e inconvenientes.	1	1	1	1	
		19. En los debates, busco ideas alternativas a las que ya han sido manifestadas.	1	1	1	1	
		20. Cuando participo en un debate, me pregunto si hay interpretaciones alternativas de un mismo hecho.	1	1	1	1	
		21. Cuando escucho un debate reflexiono para emitir mis juicios de opinión.	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario de pensamiento crítico reflexivo
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de pensamiento crítico reflexivo
Nombres y apellidos del experto	Dra. Edith Silva Rubio
Documento de identidad	03701646
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César de Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	967564399
Firma	
Fecha	24/05/2024

Anexo 4:

Escala: Fiabilidad de V1: Habilidades blandas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	20

El instrumento es muy confiable

Escala: Fiabilidad de V2: Pensamiento crítico

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	21

El instrumento es confiable

Anexo 5:

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024.

Investigador (a) (es): Cristina Teresa Damián Chumacero

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024.”, cuyo objetivo es determinar la relación entre comunicación asertiva y pensamiento crítico reflexivo en docentes. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Néstor Escudero Otero.

Este estudio podrá ayudar a futuras investigaciones para determinar la correlación entre ambas variables, asimismo, el poder conocer la importancia de que un docente pueda poseer habilidades blandas para desarrollar un pensamiento crítico reflexivo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en un ambiente interno de la institución Néstor Escudero Otero. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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 o 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 institución al 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 Investigador (a) (es) Cristina Teresa Damián Chumacero; email: cristinadamian8@gmail.com y asesora: Dr. Noemí Teresa Julca Vera; email: njulca@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 6:

La población consta de 110 docentes de una institución pública

Docentes primaria	Docentes secundaria
60	50

Anexo 7:

La Muestra, se usa la Fórmula con población conocida

Para estimar proporción poblacional: Tamaño para población conocida

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Dónde:

$Z_{(1-\alpha)}$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1-\alpha)$

P : Proporción de éxito

Q : Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε : Tolerancia de error

N : Tamaño de la población

n : Tamaño de la muestra

$$Z = 1.96$$

$$\text{Error muestral } (\varepsilon) = 0.05$$

$$\text{Tamaño de la población } (N) = 110$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(110)}{(0.05)^2 (110 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{105.644}{0.275 + 0.9604} = \frac{105.644}{1.2354} = 85.514$$

Anexo 8:

Muestreo estratificado:

Técnica del cálculo del muestreo probabilístico estratificado

La muestra es 86 docentes

Con factor de proporción.

$$Fp = 86 / 110 = 0.78$$

Docentes primaria	Docentes secundaria
$60 * 0.78 = 46.8$	$50 * 0.78 = 39$

El total es de $47 + 39 = 86$ docentes para la muestra.

Anexo 9:

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Escuela de Posgrado

Lima SJL, 10 de mayo del 2024

N° Carta Presentación 053 - 2024 EPG - UCV LE

SEÑOR(A)

Mgtr. Gilberto Llaja Maslucan

Director.

I.E. Néstor Escudero Otero.

RECIBIDO

N° EX: 944
FECHA: 29/05/2024
HORA: 4:00

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **DAMIÁN CHUMACERO, CRISTINA TERESA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **DAMIÁN CHUMACERO, CRISTINA TERESA.** Identificado (a) con DNI N.°74631529 y código de matrícula N° 7001141121; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



[Firma]
Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV-Lima Este

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Yo GILBERTO LLAJA MASLUCAN

(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

Identificado con DNI 42208265, en mi calidad de DIRECTOR GENERAL

(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

De la Institución Educativa TTE. CNEC EP. NESTOR ESCUDERO OTERO N°163

(Nombre del área de la empresa)

con R.U.C N° 20295751852, ubicada en la ciudad de S.J.C.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) Cristina Teresa Damiá Chumacero.

Identificado(s) con DNI N°74631529, de la Carrera profesional de Maestría en

Administración de la Educación para que utilice la siguiente información de la empresa:

El recojo de datos dirigido a los docentes de la Institución Educativa, por medio de dos instrumentos (cuestionarios) para el desarrollo de la investigación titulada: "Habilidades blandas y pensamiento crítico reflexivo en docentes de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024"; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Trabajo de investigación para optar el grado de Magister.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Gilberto Llaja Maslucan
DI. GILBERTO LLAJA MASLUCAN
DIRECTOR

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 42 20 82 65

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 74631529

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CARMEN CRUMACERO, CRISTINA TERESA** (identificada (a) con DNI N.º 74631529 y código de matrícula N.º 7001141121), estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Habilidades blandas y acompañamiento crítico reflexivo en docentes de una institución educativa Lima Metropolitana, 2024.

En esa medida, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro (a) estudiante a su institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. Verónica Navarro Arce
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV-UNMSM

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.