



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las
Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019

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

AUTORA:

Br. Gladys Lourdes Gastelu Terres (ORCID:0000-0002-2436-3506)

ASESORA:

Dra. Rosa Luz Larrea Serquen (ORCID:0000-0002-9640-3818)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Al Todopoderoso por darme sabiduría para enfrentar los retos de la vida, a mis seres queridos que me acompañan, para que logre mis propósitos personales.

Agradecimiento

Al personal jerárquico, docente y administrativo, por brindarme la oportunidad y orientación y poder ser mejor maestra; y en especial a la Dra. Rosa Luz Larrea Serquen, por compartir su sabiduría y experiencia para elaborar este trabajo.

Acta de sustentación



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **GASTELU TERRES, GLADYS LOURDES** Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

HABILIDADES BLANDAS Y EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, HUAROCHIRI, 2019.

Fecha: 10 de agosto de 2019

Hora: 09.30 am.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio

Firma:

SECRETARIA: Dra. Villalba Arbañil, Rosa Lidia

Firma:

VOCAL : Dra. Larrea Serquén, Rosa Luz

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

✓ Mejorar la referencia bibliográfica
✓ Mejorar la corrección de estilo

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Declaratoria de autenticidad

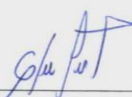
Declaratoria de autenticidad

Yo, Gladys Lourdes Gastelu Terres, con DNI N° 41951870, en cumplimiento con la disposición actual en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, declaro bajo juramento que la tesis no ha sido autoplagiado y todos los documentos que acompaño es verdadero.

Además, declaro bajo juramento que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

En este aspecto, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad u omisión en la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad.

Lima, agosto del 2019



Gladys Lourdes Gastelu Terres

DNI N° 41951870

Índice

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de sustentación	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de las variables	12
2.3. Población censal	13
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimiento	15
2.6. Método	15
2.7. Aspectos éticos	15
III. Resultados	16
3.1. Descripción de resultados	16
3.2. Resultados inferenciales	22
IV. Discusión	27
V. Conclusión	30
VI. Recomendaciones	31
VII. Referencias	32
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	37

Anexo 2:	Instrumentos	40
Anexo 3:	Confiabilidad	44
Anexo 4:	Juicio de expertos	46
Anexo 5:	Base de datos	61
Anexo 6:	Constancia	67
Anexo 7:	Ficha técnica	69
Anexo 8:	Artículo científico	70
Anexo 9:	Declaración jurada	83

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable habilidades blandas	12
Tabla 2	Operacionalización de la variable desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	13
Tabla 3	Distribución de la población de docentes	13
Tabla 4	Juicio de expertos	14
Tabla 5	Confiabilidad Alfa de Cronbach	14
Tabla 6	Distribución de frecuencias de los niveles de la variable habilidades Blandas	16
Tabla 7	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión autoevaluación	16
Tabla 8	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión liderazgo	17
Tabla 9	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión gestión de conflictos	18
Tabla 10	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión trabajo en equipo	18
Tabla 11	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión comunicación	19
Tabla 12	Distribución de frecuencias de los niveles variable desarrollo	

	de la profesionalidad e identidad docente	20
Tabla 13	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión práctica y ejercicio profesional	21
Tabla 14	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión ética y respeto de los derechos	21
Tabla 15	Correlación de las habilidades blandas y desarrollo de la Profesionalidad e identidad docente	22
Tabla 16	Correlación de las habilidades de autoevaluación y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	23
Tabla 17	Correlación de las habilidades de liderazgo y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	24
Tabla 18	Correlación de las habilidades de gestión de conflicto y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	24
Tabla 19	Correlación de las habilidades de trabajo en equipo y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	25
Tabla 20	Correlación de las habilidades de comunicación y desarrollo de la profesionalidad e identidad	26

Índice de figuras

Figura 1.	Distribución de niveles de la variable habilidades	16
Figura 2.	Distribución de niveles de la dimensión autoevaluación	17
Figura 3.	Distribución de niveles de la dimensión liderazgo	17
Figura 4.	Distribución de niveles de la dimensión gestión de conflictos	18
Figura 5.	Distribución de niveles de la dimensión trabajo en equipo	19
Figura 6.	Distribución de niveles de la dimensión comunicación	19

Figura 7.	Distribución de niveles de la variable desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	20
Figura 8.	Distribución de niveles de la dimensión práctica y ejercicio profesional	21
Figura 9.	Distribución de niveles de la dimensión ética y respeto de los derechos	22

Resumen

La investigación, *Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019*. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Esta investigación obedece a un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal; con una muestra censal del 100 % de la población que comprende 102 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios, y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para la prueba de hipótesis.

Después del análisis e interpretación de resultados, se llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que existe una relación directa y moderada entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en dos Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019; habiéndose obtenido una rho de Spearman= 0,637 y un p= 0,000.

Palabras clave: Habilidades blandas, desarrollo profesional e identidad docente.

Abstract

Research, Soft skills and the development of professionalism and teaching identity in Educational Institutions, Huarochirí, 2019. Its general objective was to determine the relationship between soft skills and the development of professionalism and teaching identity. The research is based on a quantitative approach, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design; with a census sample of 100% of the population comprising 102 teachers, to whom questionnaires were applied, and Spearman's correlation coefficient was used for hypothesis testing.

After the analysis and interpretation of results, the following conclusion was reached: It was determined that there is a direct and moderate relationship between soft skills and the development of professionalism and teaching identity in Educational Institutions, Huarochirí, 2019; having obtained a spearman rho = 0.637 and a p = 0.000.

Keywords: Soft skills, professional development, teaching identity.

I. Introducción.

Durante los últimos años, el ente educacional peruano presenta dificultades con respecto a la formación de los profesores, requiriendo de la obtención de competencias, capacidades y habilidades efectivas que den un progreso laboral. Es por ello, la necesidad de que los docentes cuenten con habilidades que fortalezca el desarrollo de la profesionalidad. Así, Musicco (2018) denomina a las habilidades blandas como "soft skills" y logra diferenciar del Hard skills (habilidades duras) que son propios de cada carrera profesional. De la misma manera, Araujo y Pedron (2016) señalan que, para el éxito laboral, se debe contar con habilidades blandas que permita sobresalir como: resolución de problemas del mundo real, trabajo en equipo y comunicación. Así también, (Ibarraran, 2014 y Groh, 2016) manifiestan que el mundo profesional está cambiando y en la actualidad, difícilmente se puede lograr un gran desarrollo profesional si no alimentamos estas habilidades que nos hacen únicos como seres humanos. También (Vera, 2016; Santos, 2016 y Ruiz, 2019) Señalan que estas capacidades particulares pueden mejorar el desempeño laboral y puede optimizar el desarrollo profesional y lograr éxitos laborales.

Schazenbach, Nunn, Munford y Breitwieser (2016) señalaron que, las habilidades blandas no cognitivas, forma parte del desempeño educativo y está acorde al funcionamiento del mercado laboral. Así también, Yoque-Ngang, 2017 y Millalén, 2017 indica que las habilidades blandas no cognitivas son parte integral del desempeño educativo y los resultados del mercado laboral. De igual manera, el Ministerio de Educación (2012) manifestó que el incremento en la parte profesional y la identificación educacional, están relacionadas con las etapas y las practicas que demuestran el desarrollo en la parte laboral de los docentes, dando a conocer la meditación sistemática sobre el trabajo pedagógico con los demás docentes, los trabajos en conjunto, la cooperación con los demás e integrarse en ocupaciones en el crecimiento profesional.

Las Instituciones Educativas "Villas de Media Luna" y "Naciones Unidas" de la UGEL N°15 Huarochirí, se observa que los docentes poseen las oportunidades no solamente de impartir aprendizaje también pueden impartir actitudes positivas minimizando complejidades en el entorno familiar y lo social. Así mismo, se evidencia en los educadores una muestra de dificultades referente al desempeño de la reflexión en el ambiente laboral en

su trabajo de educación; participando en conocimientos significativos en el crecimiento profesional, en la producción de recurso en la parte educativa, en su actuación en lo ético y lo moral y el bienestar para todos los estudiantes. Por ello, surge el interés y necesidad de realizar una investigación sobre las habilidades blandas, en sus dimensiones: trabajo en equipo, autoevaluación, gestión de conflictos, liderazgo, comunicación; y poder determinar su relación con el desarrollo profesional e identidad docente. Durante el desarrollo de esta problemática, se dio el interés para hacer este trabajo como aportes a la reflexión de complejidades presentadas en los centros educativos públicos. En la búsqueda de información relacionada a las variables, se encontraron trabajos previos internacionales.

Dean (2019) en el artículo *“Soft Skills Needed for the 21 st Century Workforce encontrado”*. La finalidad del estudio fue investigar las habilidades blandas, el enfoque del estudio fue las estrategias de entrenamiento de habilidades blandas necesarias para el siglo 21, tuvo un estudio de caso cualitativo múltiple, la población estuvo conformada por tres organizaciones en la industria de la logística ubicadas en uno de los centros de Nueva Jersey, llegando a la conclusión: que hay algunos trabajadores que tienen déficit en habilidades de resolución de conflictos, comunicación, confianza en sí mismo y habilidades interpersonales y estas déficit pueden generar dificultades en la organización.

Tang (2018) refiere en su artículo *“The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions, Kasetsart Journal of Social Sciences Elsevier”*. Tuvo como objetivo explorar la adquisición de habilidades blandas de los profesores, trabajó con el método mixto, utilizó el cuestionario y protocolo de entrevista, el muestreo fue intencional, la población fue de 190 profesores de cuatro programas de la educación terciaria de la Universidad internacional en Khon Kaen, Tailandia y llegando a la conclusión: los profesores obtienen calificaciones promedio en habilidades blandas y calificó la habilidad trabajo en equipo como la adquisición más importante para el profesor.

Ortega, Febles y Estrada (2016) *“Una estrategia para la formación de competencia blandas desde edades tempranas”*. Cuyo objetivo fue: elaborar unas pautas para el empleo del aprendizaje invisible y desarrollar la habilidad blanda que se presente en los primeros

años. La investigación utilizó el método cuantitativo y cualitativo, su población fueron los estudiantes del colegio Liceo Panamericano, Guayaquil, Ecuador. Llegando a la siguiente conclusión: las competencias blandas son necesaria, tiene una alta prioridad en los trabajadores de la actualidad por tal motivo se debe desarrollar estas habilidades desde edades muy tempranas.

Asimismo, Aniruddin & Ngadiman (2016), en su artículo “*Review of soft skills of tvet trainees from the malaysian advanced technology training center (ADTEC)*”, publicado en la Universidad Tun Hussein Malasia, su objetivo es determinar si los programas de capacitación son asociados con el nivel de habilidades blandas. Se utilizó un método descriptivo cuantitativa no experimental, su diseño fue la encuesta, su población fue a doscientos alumnos del último año de cuatro programas de Diploma en el Centro de Capacitación de Tecnología Avanzada de Batu Pahat, se realizó una encuesta para el estudio y como conclusión: se puede decir que en los aprendices se desarrolla más fuerte el trabajo en equipo y son débiles en la habilidad de resolución de problemas.

Vera (2016) en su artículo” *Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior*: la finalidad de este artículo fue abrir un debate sobre la infusión de habilidades blandas del currículo del organismo educativo Superior y del efecto que tendría los nuevos graduados en el mundo ocupacional, el método a emplear fue un estudio documental, comparado con criterios del autor y las conclusiones fueron: trabajar nuestras propias habilidades blandas es definitivamente un ejercicio que vale la pena hacer, en el trabajo que cada año es retadora no sólo en el mundo laboral actual, sino para nuestro propio progreso personal en la vida. De la misma manera, se hallaron trabajos previos nacionales.

Cruzado (2019) realizó su tesis “*Competencia blanda en la empleabilidad, 2018*”. El objetivo fue expresar la influencia de la competencia blanda en la ocupación laboral. De diseño correlacional causal, cuantitativo y no experimental, su población fue 82 estudiantes de administración y por ultimo concluye: que estas habilidades blandas dependen del 78% de las cualidades personales en la Universidad Privada del Norte.

Asimismo, Pumacayo (2018), en su estudio “*Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes, Arequipa, 2018*”, con la finalidad de conocer la relación de las habilidades blandas de los docentes con el clima organizacional de la I.E. Politécnico

Rafael Loayza Guevara, 2018, fue de tipo correlacional, diseño descriptivo y enfoque cuantitativo, con una población de 65 docentes, se utilizaron cuestionarios que permitió que se concluya: se demuestra que si hay relación entre las habilidades blandas y clima organizacional en la I.E. es directa teniendo como coeficiente de correlación 0,586. Conclusión: las habilidades blandas de los docentes de la I.E., están medianamente desarrolladas ya que un promedio de 41% de docentes responden afirmativamente al indicador propuesto de cada dimensión planteada en la variable habilidades blandas.

Rivas, Pozo y Paredes (2018) realizaron la tesis “*Desarrollo de un plan de negocios de una escuela de formación de habilidades blandas y oficios, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*”. Tuvo como objetivo: desarrollar un negocio social, que permita trabajar la empleabilidad en los jóvenes y adultos del Perú, a través del desarrollo de habilidades técnicas y blandas que les faciliten el proceso de adaptación a las demandas del mercado laboral, el estudio realizado es de tipo mixto ya que se van a analizar variables cuantitativas y cualitativas, la metodología está basada en el aprendizaje experiencial, se analiza el mercado en jóvenes y adultos del sector C, D y E del distrito de Villa El Salvador y concluye: Las habilidades blandas son susceptibles a ser desarrolladas y requieren tres componentes para ello, la base biológica, la motivación para incorporación de comportamientos y cambios de hábitos; y, finalmente la práctica en un contexto determinado, esto permitirá que las mismas puedan desarrollarse o incrementar su nivel de desarrollo.

Díaz (2018), en sus investigación “*Autoevaluación y mejora del desempeño docente*” Su objetivo fue analizar la impresión que tienen los educadores del ente educativo, acerca de la autoevaluación en el desarrollo de mejora su desempeño, el estudio fue cualitativa, se trabajó con el método fenomenológico, se hizo entrevistas entraña a un sector limitado, las docentes fueron caracterizadas de acuerdo a los años de experiencia y grados que enseñan. Conclusión: que la autoevaluación conduce a mejorar de su ser y quehacer docente, lo empodera en adquirir una actitud autónoma y reflexiva, llevando a mejorar en el desarrollo de su profesionalidad educativa. Finalmente, Benavides y Villarreyes (2017) En su estudio, “*El liderazgo pedagógico y la calidad del desempeño docente, 2015*”. Para este estudio se considera una de sus dimensiones de dicha investigación, por tal motivo, se toma como antecedente. El estudio fue establecer qué relación puede haber entre el liderazgo pedagógico

y el desempeño docente, utilizo el método descriptivo no experimental, fueron dos los instrumentos y su muestra fue 60 profesores. La conclusión fue: hay relación directa y significativa entre las dos variables, liderazgo pedagógico con el crecimiento de la profesionalidad y la identidad docente del ente educativo.

Asimismo, queriendo precisar el planteamiento del problema del estudio, se tomó en cuenta las siguientes teorías que ampliará el horizonte del estudio y permitirá establecer las hipótesis que se someterán a prueba. La teoría de la inteligencia emocional; Goleman (1995) manifiesta que es la capacidad de sentir, controlar e inducir emociones, en uno mismo como en otras personas. La inteligencia y las emociones son conciliables cuando hay un equilibrio en donde la inteligencia no se deja sobrepasar por las emociones, pueda controlar y encaminar para conseguir resultados favorables. También, Gardner (1983) propuso la teoría de las inteligencias múltiples y se enmarca a las habilidades blandas en el desarrollo de la inteligencia intrapersonal e interpersonal; por ello, la necesidad de formar desde las aulas diferentes destrezas como: ser responsable, puntual, fomentar el trabajo cooperativo, ser líder, crítico, tener disciplina y otros en donde el estudiante cultiva y fortalece estas destrezas para un mejor desarrollo profesional. Por otra parte, Prada (2016) menciona que las habilidades socioemocionales son actitudes, rasgos de personalidad, características únicas y el comportamiento de las personas y que son conocidas también como habilidades blandas. Además, Alles (2019) señala que la competencia es la característica de personalidad, formas de comportamiento que generan un desempeño exitoso en el centro de labores.

Por su parte, Ortega (2016) señaló que, la teoría de aprendizaje permite a las personas a entenderse, comprenderse, pronosticar y de esta manera controlar el comportamiento humano, y trata de explicar cómo cada persona accede al conocimiento; centrándose en la adquisición de habilidades y destrezas, en el razonamiento y adquisición de conceptos, siendo para ello necesario la motivación; donde las teorías del aprendizaje social, proporciona información sobre las funciones de los educadores sociales. Asimismo, Anderson y Dron (2011) señalaron que un maestro no es solo ya definir, generar o asignar un contenido, que es necesario para ayudar al estudiante a crear una vía de aprendizaje y realizar conexiones con fuentes de conocimiento existentes y nuevas.

De acuerdo a las diferentes definiciones, se presenta el repaso bibliográfico de cada uno de las variables de esta investigación; (Perreault, 2004 citado en Maya-Orellana, 2016) define el término en inglés “soft skills” cualidades, atributos o nivel del deber que se diferencia entre una y otra persona, aunque éstos posean similares habilidades y tipo de experiencia. Por su parte (Bassi, Busso, Urzua y Vargas, 2012 citado en Granda 2018), indica que las habilidades blandas nacen de los rasgos de la personalidad.

Para Raciti (2015) son un conjunto de habilidades profesionales relacionadas, con un carácter socioemocivo, que son necesaria para el empleo de las relaciones entre los grupos de personas y el mundo en que vive; asimismo, la carencia de dichas habilidades, genera conducta inadecuados y en el ámbito laboral puede volver ineficaz las competencias y habilidades técnicas desarrolladas. En varias investigaciones (De Vera, 2016; Cimati, 2016; Cinque, 2016; Claxton, 2016; Kralj, 2018; Holguín, 2018; Rey, 2018; Truong, 2018) concluyeron que las habilidades blandas son necesarias en el mundo laboral y contribuye al éxito profesional.

Asimismo, en las investigaciones (De Santos, 2016; Sánchez, 2018; Ruiz, 2019; Tomic, 2019) señalan que las habilidades técnicas son importantes, pero es necesario desarrollar las habilidades blandas para tener buenos resultados en el mercado laboral. También en diferentes investigaciones (De James y James, 2004; Kechagias, 2011; Ortega, 2016; Clark, 2019) concluyeron que son destrezas que ayudan a desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales. Por su parte, (Lozano y Herrera, 2013 citado en Portillo, 2017) Las habilidades blandas son competencias relacionado al ser humano, conjunto de habilidades sociales, atributos personales, conducta de forma de ser que ayuda a nuestro rendimiento laboral, carrera profesional y a potenciar nuestra interacción personal, familiar y social.

Teniendo en cuenta las diferentes definiciones de las habilidades blandas, se adquiere la definición compartida por Raciti (2015) en donde explica que, las habilidades blandas son un conjunto de habilidades profesionales relacionadas, con un carácter socioemocional y que son necesaria para el manejo de las relaciones entre las personas. Asimismo, se tomó en cuenta en esta investigación al autor para clasificar las siguientes dimensiones que pueden estar relacionadas con el desarrollo profesional docente: Dimensión 1: Autoevaluación. Según Raciti (2015) señala que la autoevaluación es una habilidad que permite a las personas

a tener pensamientos reales de sus fortalezas y debilidades de la persona y actitudes que ayuda al crecimiento profesional y desarrollo personal. Asimismo, Doyle (2018) menciona que, es la habilidad de autoreconocimiento de sus capacidades y habilidades que ha logrado en su proceso de formación, que le permite una mayor comunicación con las demás personas. Además, Salom (2018) dice que la autoevaluación es una reflexión de nuestra propia acción es parte esencial del proceso de aprendizaje continuo que facilita al crecimiento del desarrollo personal y profesional.

Dimensión 2: Liderazgo. Según Raciti (2015) el liderazgo oriente al logro de los objetivos de una organización o institución, motiva al equipo para que se unan en beneficio de todos; capacidad de dar un paso ante situaciones difíciles que ayude a su solución. También es motivar al equipo para que se una en torno a los objetivos; todos quieren ser líderes, pero no todos pueden serlo. También Lusisier y Achua (2016) indican al liderazgo, proceso de influencia entre líderes y seguidores para llegar a la meta a través del cambio. Asimismo, la Dimensión 3: Gestión del conflicto. Raciti (2015) menciona que desarrollar esta habilidad de gestión de conflictos permite al individuo que pueda regular y resolver de forma razonable el conflicto ocasionado en el ámbito personal o profesional. Además, Pumacayo (2018) señala que desarrollar esta habilidad ayuda y facilita a las personas a controlar sus emociones, ser tolerantes y hacer frente a los diferentes conflictos que se pueda presentar.

Dimensión 4: Trabajo en equipo. Raciti (2015) señaló que, son habilidades que poseen las personas que puedan trabajar en grupo, de interactuar entre varios para lograr resultados y alcanzar metas comunes. Para Doyle (2018) implica el entendimiento y aceptación del temperamento humano para poder hacer un buen control de los procesos; existiendo personas que se requiere una explicación paso a paso y otras que solo requieren una pequeña explicación, debiéndose conocer a las personas previamente, debiendo ser colaborativo, proactivo. Finalmente, la Dimensión 5: Comunicación. Raciti (2015) menciona que la habilidad de poder comunicarse de manera oral o escrita, manteniendo la relación adecuada al momento de relacionarse con los demás. Robles, 2012; citado en Gonzales, Ferreira y Barranco (2017) las habilidades de comunicación y trabajo en equipo es importante en el desempeño profesional, la habilidad de comunicación tiene una estrecha relación con el éxito profesional de una persona en el ámbito profesional. Doyle (2018)

señaló que permiten comunicarse en todas las profesiones y centros laborales. No solo se requiere de personas que comuniquen sus propias ideas, sino que también escuchen con empatía a los demás.

Para esta investigación relacionada a la segunda variable, se toma en cuenta al Dominio IV desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Minedu (2012), menciona que este Dominio IV engloba el transcurso y las actividades que caracterizan la formación y crecimiento de la comunidad profesional de profesores. Es el análisis sistemático y reflexivo en el trabajo pedagógico, en la labor grupal, la cooperación con los demás y la integración en actividades de desarrollo profesional. Logra incorporar la responsabilidad en el transcurso y resultados del aprendizaje, en el manejo de la comunicación sobre la implementación y diseño de las políticas educativas en todo el ámbito de nuestro país. Según Raciti (2015) profesionalidad, cohorte de estudios y capacidades, acciones que hace probable que los individuos incrementen sus actuaciones manteniendo el cargo y señalando determinados desempeños en lo laboral. El desempeño docente (2012), este desarrollo de la profesionalidad entiende el proceso y las pericias que caracterizan la formación de la comunidad profesional de los profesores.

Teorías sobre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Valdes (2006) señaló, el desempeño de un maestro es un desarrollo sistemático donde se obtienen información valedera y fidedigna, para la comprobación y valoración del resultado educativo se genera en los alumnos, la demostración de sus capacidades pedagógicas, sus emociones, carga laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los educando, padres, directivos, profesores y representantes de la comunidad. Montero (2009) señaló que la identidad profesional, es el conjunto de atributos internos y externos, que diferencias a unos de otros, como formas sociales reconocidos de identificación en el trabajo que realiza. Bolívar, Domingo y Pérez (2014) señalaron que la identidad brota de la experiencia, vivencia y percepción de la persona de sí mismo y todos los que forman en el medio social; en tanto la profesionalidad se establece en base a criterios objetivos en relación al conocimiento, competencias y valores en los profesores, teniendo en cuenta si este se realiza o no de forma personal. Dichas identidades profesionales se configuran en función de la socialización.

Asimismo, Minedu (2012) presenta en su estructura del Marco del buen desempeño docente las siguientes dimensiones 1) Practica y experiencia institucional; en esta primera

dimensión se presenta diferentes desempeños, grupo de personas preparadas en el trabajo pedagógico y el entrenamiento. Evaluando el desenvolvimiento por medio de una mirada cuidadosa, enfocada en habilidades partiendo de identificar las exigencias de conocimiento laboral e individual, nombrando si los procedimientos y tácticas y herramientas son los más indicados y coherente para los estudiantes, realizado con la ayuda de los de más docentes, colectivo de trabajo que hacen análisis de manera sistemática en el desenvolvimiento laboral, los ejecutores que participan en la calidad del conocimiento y la contribución del educando en las metas del centro educativo. De esa manera, organiza las habilidades pedagógicas, vivencias importantes en el crecimiento laboral.

Demostrando de forma positiva el crecimiento laboral, integrándose en diferentes habilidades de preparación y crecimiento laboral con motivación para mejorar las capacidades laborales y ejercicio de orientación perseverando en el desarrollo personal, permite el trabajo actualizado analizando de manera continua el sobrevivir en el entorno regional y global, comprometido con el incremento de conocimiento, que pueda cumplir con las obligaciones, esta comunicado con los conocimientos con el comportamiento abierto, total conciencia con las debilidades y fortalezas. Producción de recursos educativos de grado regional, local y territorial, demostrando saberes actualizados en las direcciones educacionales, territoriales, importante en la organización, aspecto del sistema y la normativa actual. Integrando los compromisos laborales, reflexionando los compromisos obtenidos con efectividad en el centro educativo, refiriéndose a la consideración notificada actual en los aspectos globales de las enseñanzas y el incremento en las direcciones ente responsable, buen trabajo, la evaluación y financiamiento, reconoce las normas fundamentales que maneja el ente educacional, en especial la administración pedagógica en el entrenamiento de la labor del docente.

Así también en la dimensión 2) Ejercicio profesional con ética. De acuerdo al Minedu (2012), los desempeños son: Comienzo en lo ético laboral docente con dificultades prácticas y académicas analizando sus actividades educativas en la claridad de lo que se dice de manera ética, indagando regularmente el entender y el ratificar trabajos y creencias que son complejas en la manera de su ocupación con deberes y las carencias del estudiantado, de tal manera lo distante en los distintos tipos de reacciones contra posiciones de racismo, promueve conductas guiadas colocándolas dudosas según los comienzos de ética laboral conocidos por

manejo del servicio general y el ofrecimiento de aceptaciones laborales para escuchar y puntualizar las responsabilidades de la inclusión de todos los estudiantes, da respuesta a las disyuntivas éticas en absoluto educacional priorizando las decisiones éticas y sociales, teniendo presente de la importancia de promover la disciplina establecida en decisiones y responsabilidades, generando posibilidades en respeto a los demás, y el reconocimiento del ambiente jurídico en respeto a la importancia del centro educativo, dando prioridad a los estudiantes en el desarrollo personal, se relaciona con la responsabilidad de las actuaciones, dirigida en sentido de conciencia dando preferencia por los niños y adolescente, de tal manera, se responsabiliza por el crecimiento educacional en los estudiantes como en su mejora y el bien particular, decidiendo el bien la protección en lo físico en lo sensible del educando.

Por lo expuesto se formula la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019? Asimismo, se formulan los siguientes problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la habilidad de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019? b) ¿Qué relación existe entre la habilidad de liderazgo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019? c) ¿Qué relación existe entre la habilidad de gestión de conflictos y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019? d) ¿Qué relación existe entre la habilidad trabajo en equipo y el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019? e) ¿Qué relación existe entre la habilidad de comunicación y el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019?

De la misma manera, el estudio de esta investigación se justifica porque permitirá describir la relación entre la autoevaluación, liderazgo, trabajo en equipo, gestión de conflictos y comunicación con el desarrollo de la profesionalidad e identidad del maestro; fundamentándose en los planteamientos teóricos que responde a la realidad problemática. Asimismo, para que los directivos tomen decisiones y se logre un mejor desarrollo profesional e identidad docente. Ante la necesidad de buscar explicaciones a este problema

se formula la hipótesis: Existe relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019.

También se presentan las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación entre la habilidad de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019. b) Existe relación entre la habilidad de liderazgo y el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas. Huarochirí, 2019. c) Existe una relación entre las habilidades de gestión de conflictos y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019. d) Existe relación entre la habilidad de trabajo en equipo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019. e) Existe relación entre las habilidades de comunicación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019.

Para el desarrollo de la presente investigación se asumirán las siguientes tareas consideradas en los objetivos: Objetivo general. Determinar la relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019. Y para precisar las tareas específicas a) Identificar la relación entre la habilidad de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019. b) Identificar la relación entre la habilidad de liderazgo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019. c) Identificar la relación entre la habilidad de gestión de conflictos y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019. d) Identificar la relación entre la habilidad de trabajo en equipo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019. e) Identificar la relación entre la habilidad de comunicación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es cuantitativa, que según Hernández y Mendoza (2018) se realiza un análisis estadístico, como medición de cada una de las variables y su relación. El trabajo de investigación es de tipo básico, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), se caracteriza por recopilar y analizar informaciones para ampliar conocimientos.

El estudio fue de tipo no experimental, que según Hernández y Mendoza (2018), porque no se manipulan variables, y se incrementa el conocimiento referente a los hechos o eventos, es decir, acerca de la relación de las variables. El diseño fue correlacional de corte transversal, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), correlacional, porque permitirá medir las variables y transversal, porque se recogerán información por única vez.

2.2. Operacionalización de las variables

Definición conceptual de la variable habilidades blandas: Para Raciti (2015) señaló que son un conjunto de habilidades profesionales relacionadas, con un carácter socioemotivo que ayuda a nuestro rendimiento laboral, carrera profesional y a potenciar nuestra interacción personal, familiar y social. De la misma manera redactamos la definición conceptual de la segunda variable, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Minedu (2012) menciona que este Dominio engloba las acciones y actividades que caracterizan la formación y el crecimiento de la comunidad profesional de docentes.

Tabla 1

Operacionalización de la variable habilidades blandas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos
Autoevaluación	Realista y consiente	1,2,3,5,	Ordinal	Bajo (23 – 53)
Liderazgo	Confianza e iniciativa	6,7,8,9,10	Nunca (1)	Medio (54 –84)
Gestión de conflicto	Control de emociones, buena actitud y toma de decisiones	11,12,13,14,	Raras veces (2) A veces (3) A menudo (4)	Alto (85– 115)
Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo, Compromiso	15, 16, 17, 18,	Siempre (5)	
Comunicación	Atención, fluidez y atención	19, 20, 21, 22,23		

Fuente: Adaptado de Raciti (2015)

Tabla 2

Operacionalización de la variable desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos
Práctica y ejercicio profesional	Comunidades profesionales	1,2,3,4	Ordinal	
	Experiencia significativa de desarrollo profesional	5,6,7,8,9,	Nunca (1)	Bajo (24 – 56)
	Generación de política educativa	10,11,12,13,14	Casi nunca (2)	Medio (57 – 88)
Ética y respeto del os derechos	Principio de ética profesional	15,16,17,18,19	A veces (3)	Alto (89 – 120)
			Casi siempre (4)	
	Respeto de los derechos humanos	20,21,22,23,24	Siempre (5)	

Fuente: Adaptado de Minedu (2012)

2.3. Población

Hernández y Mendoza (2018), señalaron que es el grupo de casos que presentan las mismas características. La población censal es aquella donde el 100% de la población es considerada como muestra.

El estudio estuvo conformado por una población censal de 102 docentes de las instituciones educativas “Naciones Unidas” y “Viñas de Media Luna”, ubicado en el distrito de San Antonio de Jicamarca pertenecientes a la UGEL 15, provincia de Huarochirí.

Tabla 3

Distribución de la población de docentes

Niveles	I.E “Viñas de Media Luna	I.E “Naciones Unidas”	Total
Inicial	05	10	15
Primaria	13	26	39
Secundaria	20	28	48
Total	38	64	102

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En esta investigación se utilizó la encuesta, que de acuerdo a Ander-Egg (2011), la técnica nos ayuda recolectar información para recopilar referencia a cerca de personas, de manera sistemática a través de interrogantes.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, según Ñaupas et al (2013), menciona que este formato es escrito a manera de interrogatorio para el logro de información relacionada a las variables en estudio. Es un instrumento de investigación que se emplea para recoger los datos; puede aplicarse de forma presencial y a través del internet. Ficha técnica De las variables (ver anexo 7)

Validez

Ñaupas et al (2013), señaló que es el grado de posibilidad de que un instrumento responda a la interrogante formulada y se realiza mediante expertos metodólogos.

Tabla 4
Juicio de expertos

N°	Expertos	Habilidades blandas	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
1	Dra. Noemí Retamozo Mendoza	Aplicable	Aplicable
2	Dr. Ilich Pumacayo Palomino	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Jesús A. Gamarra Canorio	Aplicable	Aplicable

Fuente: Certificados de validación

Confiabilidad

Según Hernández y Mendoza (2018) son niveles en el instrumento, genera respuestas seguras y verdaderas, de igual manera la aplicación repetida a las mismas personas genera respuestas parecidas. Como el instrumento tiene más de dos escalas, se utilizó el Alfa de Cronbach. (Ver anexo 3)

Tabla 5
Confiabilidad Alfa de Cronbach

N°	Instrumento	Número de ítems	Alfa de Cronbach
1	Cuestionario sobre habilidades blandas	23	0,867
2	Cuestionario sobre desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	24	0,873

Fuente: Resultados Alfa de Cronbach

2.5. Procedimiento

Recolección de datos para la elaboración del marco teórico y antecedentes a través de la técnica de organización de la información y para el procesamiento estadístico de los datos el SPSS. Asimismo, las variables fueron operacionalizadas para la elaboración de los instrumentos, luego de la validez y confiabilidad se procedió a la aplicación de los instrumentos.

Para el procesamiento de los datos, se procedió de la siguiente manera:

Elaboración de sábanas o tabulación de datos, confección de la tabla y figura estadística distribuida en frecuencias y porcentajes, elaboración de tablas sobre la prueba de las hipótesis, analizar e interpretar el resultado obtenido, elaborar discusión, conclusiones y recomendaciones.

2.6. Método de análisis de datos

Se elaboraron una tabla y figura estadística por cada dimensión y variable en el Excel; asimismo, las tablas y figuras inferenciales se utilizó el software SPSSv.25.

Como el instrumento es ordinal, se utilizó la rho de Spearman para la prueba de hipótesis y tiene como fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

2.7. Aspectos éticos

En la investigación, se consideró lo siguiente: ser discreto con los resultados, no se registrará la identidad de los docentes que pertenecen a la unidad de análisis; confidencialidad, respecto al recojo de datos y a los que participan en el estudio; honestidad, asumir el compromiso y respeto del parámetro de investigación, sin aumento ni alteración de los resultados; asimismo, respeto a la autoría y veracidad, a los autores se les respetara su propiedad intelectual y así como el resultado obtenido.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 6

Distribución de frecuencias de los niveles de las habilidades blandas

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	34	33,3
Medio	68	66,7
Alto	0	0
Total	102	100,0

Fuente: Resultados SPSS V.25.

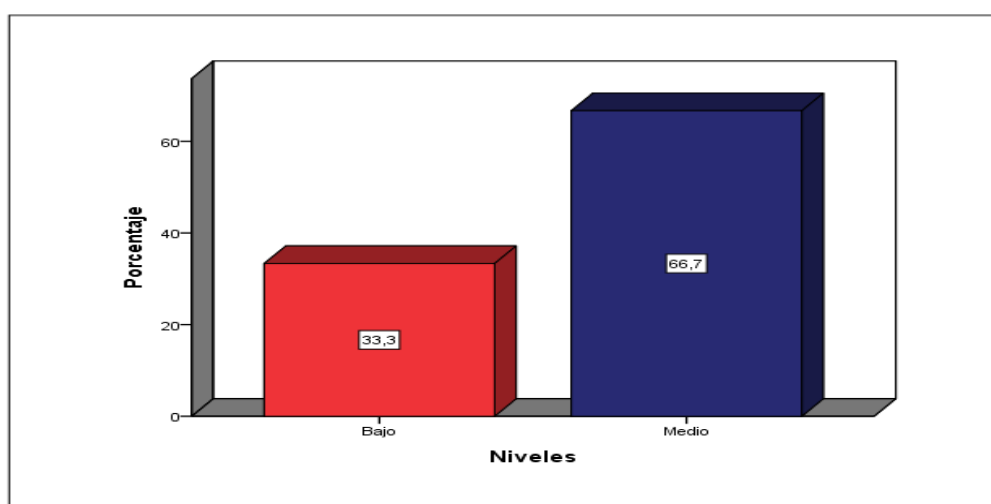


Figura 1. Distribución de niveles de las habilidades blandas

En la figura 1 se examina que, el 66,7% de la muestra presenta un nivel medio con respecto a las habilidades blandas, y el 33,3% un nivel bajo.

Tabla 7

Distribución de los niveles de la autoevaluación

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	36	35,3
Medio	66	64,7
Alto	0	0
Total	102	100,0

Fuente: Resultados SPSS V.25.

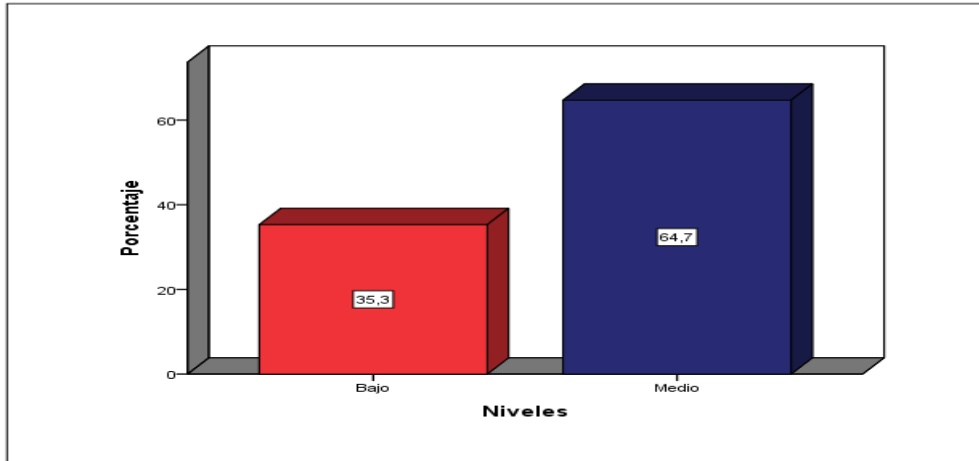


Figura 2. Distribución de niveles de la autoevaluación

Los resultados de la figura 2, permite observar que, que respecto a la dimensión autoevaluación, el 64,7% se encuentra en un nivel medio y el 35,3% un nivel bajo.

Tabla 8

Distribución de frecuencia de los niveles del liderazgo

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	31	30,4
Medio	71	69,6
Alto	0	0
Total	102	100,0

Fuente: Resultados SPSS V.25.

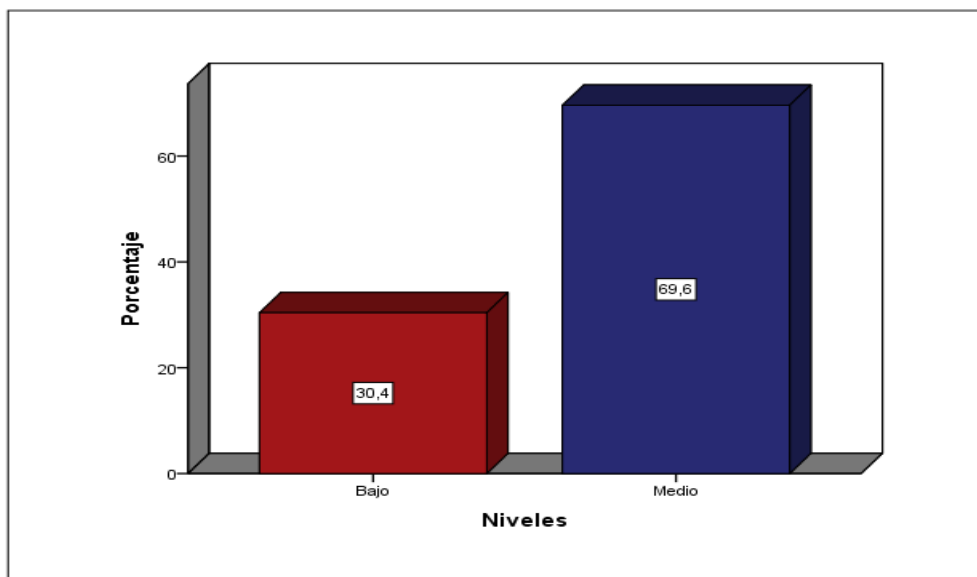


Figura 3. Distribución de niveles del liderazgo

Con respecto a la figura 3, se puede observar que, según los niveles del liderazgo, el 69,6% de la muestra tiene un nivel medio y el 30,4% un bajo nivel.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de los niveles de la gestión de conflictos

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	80	78,4
Medio	22	21,6
Alto	0	0
Total	102	100,0

Fuente: Resultados SPSS V.25.

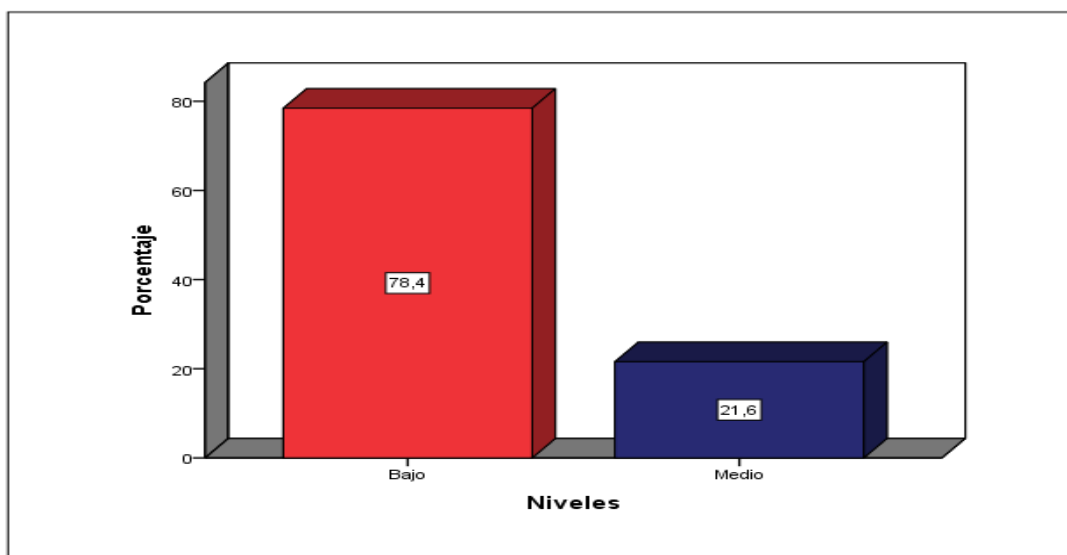


Figura 4. Distribución de niveles de la gestión de conflictos

En la figura 4, se observa que el 78,4% de la muestra presentan un bajo nivel en la gestión de conflictos, y el 21,6% un nivel medio.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de los niveles del trabajo en equipo

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	36	35,3
Medio	66	64,7
Alto	0	0
Total	102	100,0

Fuente: Resultados SPSS V.25.

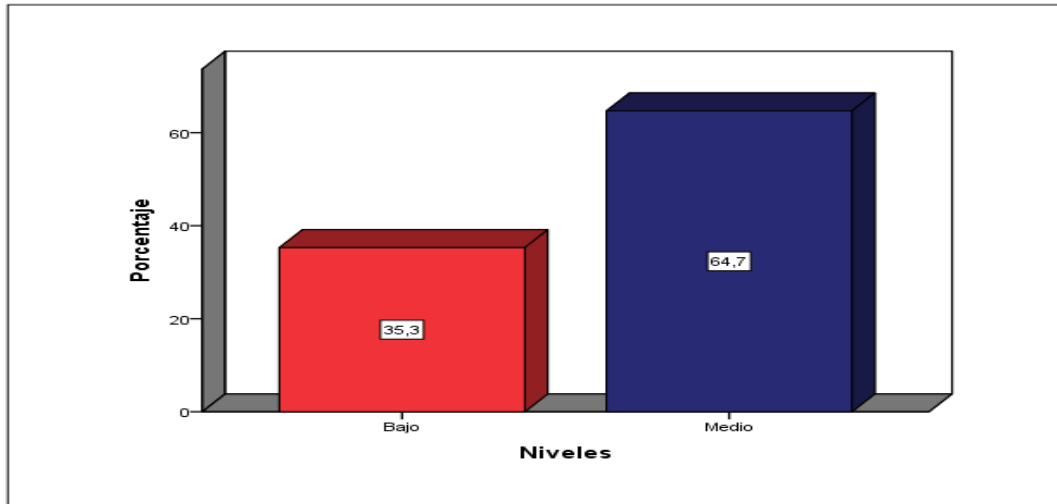


Figura 5. Distribución de niveles del trabajo en equipo.

Según la imagen 5, con respecto al trabajo en equipo, el 64,7% de la muestra se encuentra en el nivel medio del trabajo en equipo y el 35,3% en el nivel bajo.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de los niveles de la comunicación

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	80	78,4
Medio	22	21,6
Alto	0	0
Total	102	100,0

Fuente: Resultados SPSS V.25.

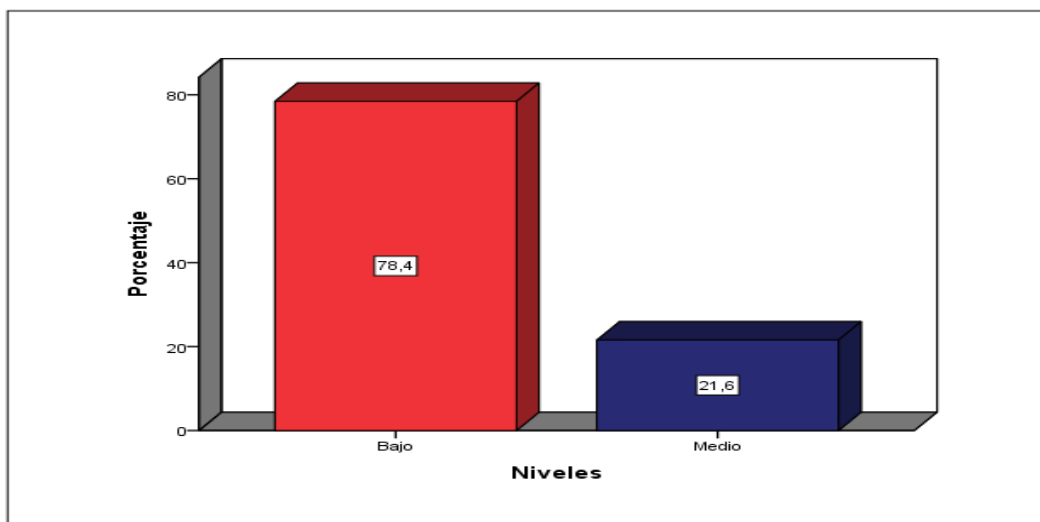


Figura 6. Distribución de niveles de la dimensión comunicación

Los resultados de la figura 6, permiten observar que, el 78,4% de la muestra presenta un nivel bajo, y el 21,6% un nivel medio.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de los niveles del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	28	27,5
Medio	74	72,5
Alto	0	0
Total	102	100,0

Fuente: Resultados SPSS V.25.

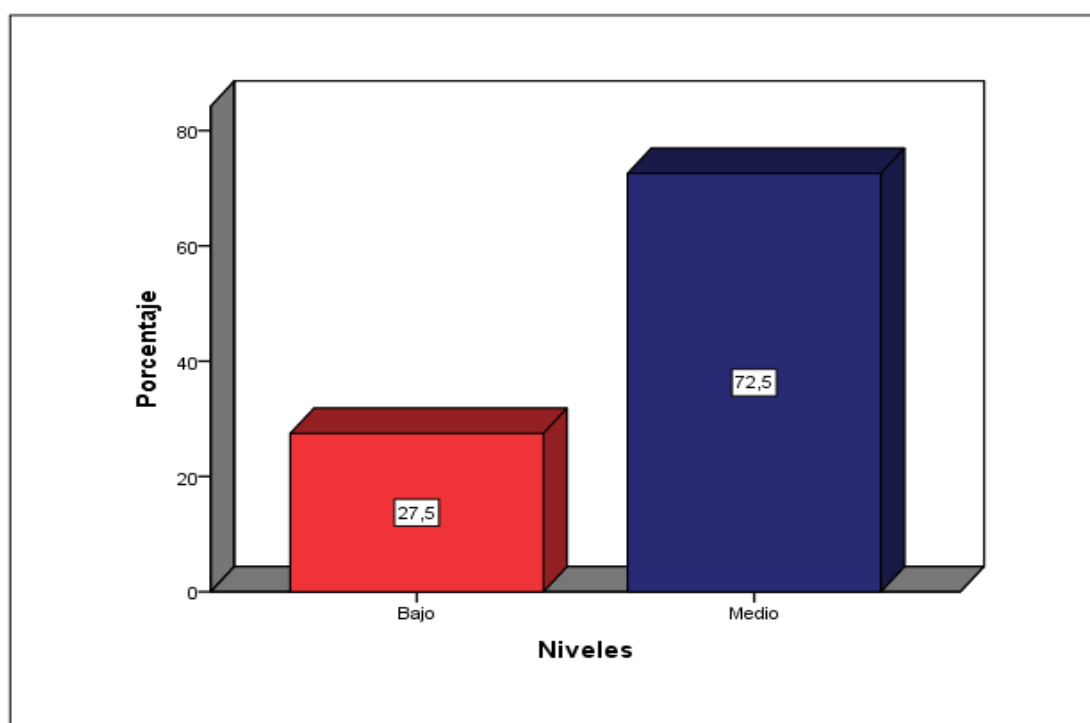


Figura 7. Distribución de niveles del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

En los resultados de la figura 7, se observa que, con respecto a la variable desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el 72,5% de la muestra se encuentra en nivel medio y el 27,5% en un nivel bajo.

Tabla 13

Distribución de frecuencia de los niveles de la práctica y ejercicio profesional

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	26	25,5
Medio	76	74,5
Alto	0	0
Total	102	100,0

Fuente: Resultados SPSS V.25.

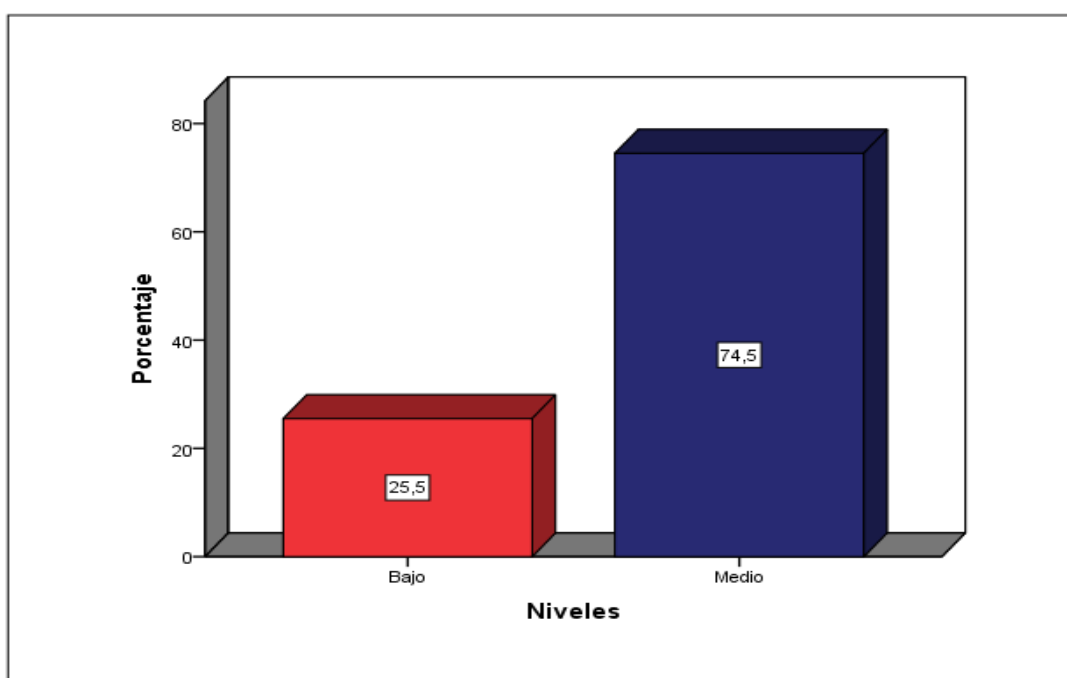


Figura 8. Distribución de niveles de la práctica y ejercicio profesional

Con respecto a los resultados de la figura 8, se observa que, en la práctica y ejercicio profesional, el 74,5% de la muestra se encuentra en un nivel medio y el 25,5% en un bajo nivel.

Tabla 14

Distribución de los niveles de la ética y respeto de los derechos

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	41	40,2
Medio	61	59,8
Alto	0	0
Total	102	100,0

Fuente: Resultados SPSS. V.25.

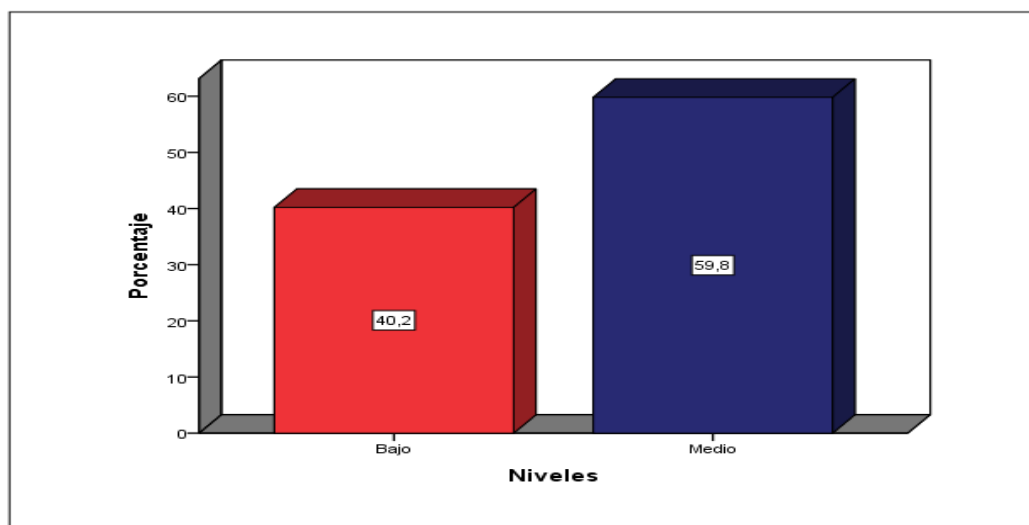


Figura 9. Distribución de los niveles de la ética y respeto de los derechos

Los resultados de la figura 9, permite observar que con respecto a la ética y respeto de los derechos, el 59,8% se encuentra en el nivel medio y el 40,2% un nivel bajo.

3.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí 2019

Tabla 15

Correlación de las habilidades blandas y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

			Habilidades blandas	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,637
		Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	N	102	102
		Coefficiente de correlación	,637	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		102	102

Fuente: Resultados SPSS V.25.

En los resultados de la tabla se observa que, las habilidades blandas tienen relación directa con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con un valor rho=0,637; logrando que se determine una relación moderada, con un p-valor=0,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre las habilidades de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019.

Tabla 16

Correlación de las habilidades de autoevaluación y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

			Habilidades de autoevaluación	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de	Habilidades de	Coefficiente de correlación	1,000	,511
Spearman	autoevaluación	Sig. (bilateral)		,000
		N	102	102
	Desarrollo de la	Coefficiente de correlación	,511	1,000
	profesionalidad e	Sig. (bilateral)	,000	
	identidad docente	N	102	102

Fuente: Resultados SPSS V.25.

Los resultados de la tabla, permite observar que la habilidad de autoevaluación tiene una relación directa con el crecimiento de la profesionalidad docente de acuerdo a la rho de Spearman= ,511; y un p-valor=0,000; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la habilidad de liderazgo y el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019.

Tabla 17

Correlación de las habilidades de liderazgo y el crecimiento de la profesionalidad e identidad docente

			Habilidades de liderazgo	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Habilidades de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,597
		Sig. (bilateral)		,000
		N	102	102
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Coefficiente de correlación	,597	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	102	102

Fuente: Resultados SPSS V.25.

En la tabla 17 se observa que las habilidades de liderazgo se relacionan directamente con el desarrollo de la profesionalidad docente según el coeficiente de correlación de Spearman= ,597; ello logra determinar una relación moderada entre las variables, con un p-valor=0,000; rechazando la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la habilidad de gestión de conflicto y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019

Tabla 18

Correlación de las habilidades de gestión de conflicto y desarrollo de la profesionalidad e identidad

			Habilidades de gestión de conflicto	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Habilidades de gestión de conflicto	Coefficiente de correlación	1,000	,319
		Sig. (bilateral)		,001
		N	102	102
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Coefficiente de correlación	,319	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	102	102

Fuente: Resultados SPSS V.25.

En la tabla 18 observamos que la habilidad de gestión de conflicto tiene relación directa con el desarrollo de la profesionalidad docente según el coeficiente de correlación de Spearman= ,319; con un p-valor=0,001; señalando baja relación con las variables; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de esta investigación.

Hipótesis 4

Existen relación entre las habilidades de trabajo en equipo y el crecimiento de la profesionalidad en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019.

Tabla 19

Correlación de las habilidades de trabajo en equipo y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

			Habilidades de trabajo en equipo	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Habilidades de trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,419
		Sig. (bilateral)		,000
		N	102	102
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Coefficiente de correlación	,419	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	102	102

Fuente: Resultados SPSS V.25.

En esta tabla 19 se ve que la habilidad de trabajo en equipo tiene relación directa con el desarrollo de la profesionalidad docente según la rho de Spearman= ,419; ello logró un p-valor=0,000; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 5

Existen relación entre las habilidades de comunicación y el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019.

Tabla 20

Correlación de las habilidades de comunicación y desarrollo de la profesionalidad e identidad

			Habilidades de comunicación	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
	Habilidades de comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,323
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)		,001
		N	102	102
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Coefficiente de correlación	,323	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	102	102

Fuente: Resultados SPSS V.25.

En esta tabla 20 se ve que la habilidad de comunicación tiene relación directa con el desarrollo de la profesionalidad docente, de acuerdo a la rho de Spearman= ,323; con un p-valor=0,000; rechazando la hipótesis nula y aceptan la hipótesis de la investigación.

IV. Discusión.

Presentamos en este punto los resultados obtenidos y se relacionan con los antecedentes y las teorías estudiadas en la presente investigación, con respecto al objetivo general se encontraron:

Según los resultados encontrados existe relación directa de las habilidades blandas con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019, (ρ de Spearman=0,637 y $p=0,000$), resultados que se relacionan con lo informado por Pumacayo (2018) "*Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los profesores, 2018*", las mismas que fueron medianamente desarrolladas en los maestros de este ente educativo; asimismo, Tang (2018) en el artículo "*The importance of soft skills acquisition by teachers inn higher education institutions*" publicado en Journal of Education and Culture Studies, concluye que los docentes obtienen calificaciones promedio, lo que para la presente investigación las habilidades blandas, podrían dificultar el desempeño de su profesionalidad e identidad docente. Además, Cruzado (2019) realizó su tesis, titulado: *Competencia blanda en la empleabilidad*, concluye que las habilidades blandas dependen del 78% de las cualidades personales en la institución de estudio.

Asimismo, de los resultados obtenidos en el objetivo específico 1 contrastado con la tabla 16, se evidencia que si hay relación directa y moderada entre las habilidades de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad, (ρ de Spearman=0,511 y un $p=0,000$), resultados que se relacionan con el estudio de Díaz (2018) en la investigación "*Autoevaluación y mejora del desempeño docente*", en el que concluye que el desarrollo de la autoevaluación en los docentes lleva a la búsqueda constante del progreso de su desempeño profesional. También, Vera (2016) "*Infusión de habilidad blanda en el currículo*", concluye que debemos trabajar en desarrollar la habilidad blanda no sólo para la demanda en el mundo del trabajo, sino para nuestro propio progreso personal. Además, Salom (2018) menciona que la autoevaluación es una reflexión de nuestra propia acción es parte esencial del proceso de aprendizaje continuo que facilita al crecimiento del desarrollo personal y profesional. Lo que para la presente investigación esta habilidad blanda ayuda a mejorar al docente en el desempeño de su profesionalidad e identidad docente.

También, de los resultados del objetivo específico 2, contrastado con la tabla 17, se evidencia que si hay una relación directa y moderado entre las habilidades de liderazgo con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, (rho de Spearman= 0,597 y un $p=0,000$), resultado relacionado con el estudio realizado por Benavides y Villarreyes (2017) en el estudio “*El Líder pedagógico y la calidad del desempeño docente,2015*”, en el estudio que concluye que hay relación directa y significativa entre el liderazgo con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, así mismo, Lusionier y Achua (2016) define al líder como, proceso de influencia con los líderes y seguidores para llegar a los objetivos a través del cambio. Para la presente investigación la habilidad del liderazgo mejora el desempeño de su profesionalidad e identidad docente. Por lo que se afirma la hipótesis H_1 y se rechaza la H_0 .

De la misma manera, con respecto al objetivo específico 3, se contrasta con la tabla 18, se evidencia que hay relación directa y baja entre las habilidades gestión del conflicto y el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019, (rho de Spearman= 0,319 y un $p= 0,001$), resultados que se relacionan con el estudio realizado por Dean (2019) en el artículo “*Soft Skills Needed for the 21 st Century Workforce*”, que concluye que los trabajadores tienen carencia de esta habilidad blanda resolución de conflictos y la falta de esta habilidad puede tener implicaciones en la organización. De igual modo, Ortega, Febles y Estrada (2016) en su artículo “*Estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas*” concluyeron que la competencia blanda tiene una alta prioridad en los trabajadores de la actualidad por tal motivo se debe desarrollar estas habilidades desde edades muy tempranas. Además, Raciti (2015), señala que el desarrollo de esta habilidad permite al individuo regular y resolver de forma razonable el conflicto ocasionando en el ámbito personal o profesional, lo que para la presente investigación mencionamos hay una relación directa pero su influencia es mínima y no podrían alterar en el desempeño de su profesionalidad.

Con respecto al objetivo específico 4, se contrasta con la tabla 19, se evidencia que hay relación directa y moderada entre el trabajo en equipo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, Huarochirí, 2019, (rho de Spearman= 0,419 y un $p= 0,000$), y se asemeja con el estudio de Amiruddin & Ngadiman (2016) en su artículo “*Review of soft skills of tvet trainees from the malaysian advanced technology training*

center” concluye que los aprendices son más fuertes en habilidades de trabajo de equipo mientras que son más débiles en habilidades de resolución de problemas; lo que valida lo propuesto por Tang (2018) en el artículo “*The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions*” publicado en *Journal of Education and Culture Studies*. En que concluye que esta habilidad es la adquisición más importante para el profesor. A sí mismo, Maya y Orellana (2016) menciona que trabajar en equipo ayuda a las personas a tener éxito en la carrera profesional y laboral.

Finalmente, en la hipótesis específica 5, se contrasta con la tabla 20, se evidencia que hay relación directa y baja entre las habilidades de comunicación y el desarrollo de la profesionalidad docente, (ρ de Spearman= 0,323 y un $p=0,001$); lo que indicó, y tiene semejanza con el estudio de Dean (2019) en el artículo “*Soft Skills Needed for the 21 st Century Workforceencontrado*” concluyó que, existen trabajadores que presentan déficit en habilidades como la resolución de conflictos, comunicación, confianza en sí mismo y habilidades interpersonales; que pueden ser causa de dificultades organizativas; lo que valida lo mencionado por Maya y Orellana, (2016), comunicarse ayuda a las personas a tener éxito en la carrera profesional y laboral; y lo planteado por Rivas, Pozo y Paredes (2018) realizaron la tesis: “*Desarrollo un plan de negocios de una escuela de formación de habilidades blandas y oficios*”. Concluyen que, estas son susceptibles a ser desarrolladas y requieren tres componentes, la base biológica, motivación y la práctica en un contexto determinado, esto permitirá que las mismas puedan desarrollarse o incrementar su nivel de desarrollo.

V. Conclusiones

Primera

Se determinó que, si hay relación directa y moderada con las habilidades blandas y el Desarrollo de la profesión e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019; obteniendo una rho de Spearman= 0,637 y un p= 0,000.

Segunda

Se determinó que, si hay relación directa y moderada entre la habilidad de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019, habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,511 y un p= 0,000.

Tercera

Se determina que, si hay relación directa y moderada entre las habilidades de liderazgo y el desarrollo de la profesión e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019; obteniendo una rho de Spearman= 0,597 y un p= 0,000.

Cuarta

Se determinó que, si hay relación directa y baja entre las habilidades de gestión de conflictos y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las entidades educativas, Huarochirí, 2019; obteniendo una rho de Spearman= 0,319 y un p= 0,001.

Quinta

Se determinó que existe una relación directa entre las habilidades de trabajar en equipo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las entidades educativas, Huarochirí, 2019; obteniendo una rho de Spearman= 0,419 y un p= 0,000.

Sexta

Se determinó que, si hay relación entre las habilidades de comunicación y el desarrollo de la profesión e identidad docente en las entidades educativas, Huarochirí, 2019, adquiriendo una rho de Spearman= 0,323 y un p= 0,001.

VI. Recomendaciones.

Primera

Se recomienda a los directores de las entidades educativas el fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes, que les permita un mejor desarrollo de la profesionalidad, que implique un mejor desempeño para el mejoramiento de los estudiantes.

Segunda

Se aconseja a los directivos de la UGEL y entidades educativas, implementar actividades de formación continua en los docentes para que sean conscientes de sus capacidades, habilidades y logren así un mejor desarrollo profesional y maximicen su identidad como docente.

Tercera

Se sugiere a los directivos y profesores el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo, para que de esta manera tengan confianza e iniciativa para la toma de decisiones en el desarrollo de la función docente.

Cuarta

Se recomienda a los directivos, desarrollar capacitaciones y/o actualización para mejorar nuestras emociones, actitud positiva y toma de decisiones para lograr un mejor desarrollo de la profesión docente.

Quinta

Se aconseja a los profesores más participación en las actividades de las entidades educativas y en las actividades con los estudiantes que implique un trabajo comprometido y cooperativo en el desempeño de sus actividades.

Sexta

Se recomienda que los profesores fortalezcan la habilidad de comunicación con una mejor fluidez y atención, ya sea verbal y no verbal, que le permita una mejor interacción con los demás docentes y estudiantes.

Referencias

- Araújo, C., y Pedron, C. D. (2016). The Importance of Soft Skills and it Project Managers' Personality Type. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review*, 1(1), 40-59.
- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias: Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360°*. Ediciones Granica.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Buenos Aires: Brujas.
- Anderson, T., y Dron, J. (2011). *Three generations of distance education pedagogy*. *International Review of Research on Distance and Open Learning*, 12(3), 80-97.
- Amiruddin, M. H., Ngadiman, N., Abdul Kadir, R., & Saidy, S. (2016). Review of soft skills of tvet trainees from the malaysian advanced technology training center (ADTEC). *Journal of Technical Education and Training*, 8(1), 14-24.
- Araújo, C., & Pedron, C. D. (2016). The Importance of Soft Skills and it Project Managers' Personality Type. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review*, 1(1), 40-59.
- Benavides, H., y Villarreyes, C. (2017). *El liderazgo pedagógico y la calidad del desempeño docente en la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito de Santa Anita, UGEL N° 06: durante el año 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Perú.
- Bolívar, A.; Domingo, J. y Pérez, P. (2014). *Crisis and reconstruction of teachers' professional identity: The case of secondary school teachers in Spain*. *The open sports Sciences Journal*, 7, 106-112.
- Claxton, G., Costa, A., & Kallick, B. (2016). Hard thinking about soft skills. *Educational leadership*.
- Clark, K. A., Konrad, M., & Test, D. W. (2019). Teaching soft skills to students with disabilities with UPGRADE Your Performance. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 54(1), 41-56.
- Cinque, M. (2016). Lost in translation. Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2), 389-427.
- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for quality research*, 10(1).

- Cruzado Pérez, W. M. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede los Olivos, año 2018*. Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.
- Dean, S. y East, J. (2019). *Soft Skills Needed for the 21 st Century Workforce*. Universidad de Walden, scholarworks.edu.
- Doyle, A. (2018). *The Balance Careers. Whats are soft kills?* de <http://www.thebalancecareers.com/list-of-soft-skills-2063770>
- Díaz de la, B. (2017). *Autoevaluación y mejora del desempeño docente: estudio cualitativo desde la percepción crítico-reflexiva de los docentes*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Granda, G. (2018). *Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos*, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). repositorionew.uasb.edu.ec.
- Gardner, H. (1983). *Inteligencias múltiples*. Buenos Aires: Zeta Bolsillo.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. México: Kairós.
- Groh, M., Krishnan, N., Mc Kenzie, D., & Vishwanath, T. (2016). The impact of soft skills training on female youth employment: evidence from a randomized experiment in Jordan. *IZA Journal of Labor & Development*, 5(1), 9.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill.
- Ibarraran, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J. M., & Garcia, B. (2014). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design. *IZA Journal of Labor & Development*, 3(1), 10.
- James, R., & James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a "mini" business world. In *Business Education Forum* (Vol. 59, pp. 39-41). National Business Education Association.
- Kralj, M. (2018). *Competency gap: managers' expectations and students' perceptions of the importance of soft skills*. Doctoral dissertation, RIT Croatia.
- Kechagias, K. (2011). Teaching and assessing soft skills. *MASS Project, September*.

- Lussier, R., & Achua, C. (2005). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Thomson.
- Maya, M. y Orellana, B. S. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 59-76.
- Millalén, F. V. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia*, 15(1), 53-73.
- Montero, J. (2018). La evolución del liderazgo en las habilidades blandas. Diario El Financiero.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu
- Musicco, G. (2018). Las soft skills & coaching: motor de la Universidad en Europa. *RUE: Revista universitaria europea*, (29), 115-132.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (3° Edición). Bogotá. Colombia: Ediciones de la U.
- Ortega, C.; Febles, J. & Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 35-41.
- Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. disde.minedu.gob.pe.
- Prada, M. F., & Rucci, G. (2016). Instrumentos para la medición de las habilidades de la fuerza de trabajo. *Banco Interamericano de Desarrollo*. publications.iadb.org.
- Portillo-Torres, M. C. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 41(2), 1-22. scielo.sa.cr
- Pumacayo, I. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*. Universidad San Agustín, Arequipa, Perú
- Raciti, P. (2015). La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica. *Madrid: Programa eurosocial*. Recuperado de [http://www. sia.eurosocial-ii. eu/documento. php](http://www.sia.eurosocial-ii.eu/documento.php).
- Rey, J. (2018). *El conocimiento del profesor de soft skills, una caracterización desde el Modelo Tpack*. repository.udistrital.edu.co.

- Rivas, L., Pozo, N., & Paredes, E. (2018). *Desarrollo de un plan de negocios de una escuela de formación de habilidades blandas y oficios*. repositorioacademico.upc.edu.pe.
- Ruiz, I., Víquez, A., & Toaza, K. G. (2019). Percepción del estudiantado de informática acerca de las habilidades blandas en su proceso de formación como profesionales en Ingeniería en Sistemas/. *Brazilian Journal of Development*, 5(6), 5828-5841.
- Rusque, M. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas: Vadell Hermanos Editores
- Schanzenbach, D., Nunn, R., Bauer, L., Mumford, M., & Breitwieser, A. (2016). Seven facts on noncognitive skills from education to the labor market. *Washington: The Hamilton Project*.
- Sánchez, O. M., Amar, R. M., & Triadú, J. X. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 2018.
- Salom, M. (2018). La autoevaluación. Una propuesta formativa e innovadora. *Revista Iberoamericana de Educación*, 76(2), 135-152.
- Santos, C., Rodríguez, J., & Sentí, V. (2016). Fundamentación teórico-metodológica de una estrategia para desarrollar habilidades blandas desde la enseñanza inicial. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 3(3).
- Singer, M., Guzmán, R., & Donoso, P. (2009). Entrenando competencias blandas en jóvenes. *Escuela de Administración Pontificia Universidad Católica de Chile*.
- Tang, K. N. (2018). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*.
- Tomić, B., Jovanović, J., Milikić, N., Devedžić, V., Dimitrijević, S., Durić, D., & Ševarac, Z. (2019). Grading students' programming and soft skills with open badges: A case study. *British Journal of Educational Technology*, 50(2), 518-530.
- Truong, T. T. H., Laura, R. S., & Shaw, K. (2018). The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field Study on Selected Business Employers. *Journal of Education and Culture Studies*, 2(1), 32-45.
- Vásquez, M. (2012). Autoevaluación basada en una reflexión pedagógica para la mejora del desempeño docente. *Extramuros: revista de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación*, (11), 135-140.

- Vera Millalén, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior.
- Yoke, T. C., & Ngang, T. K. (2017). A study on soft skill development among final year diploma in business studies students. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 3(2), 32-50.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: **Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019**

Autora: Gladys Lourdes Gastelu Terres

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																																														
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las instituciones educativas de Huarochirí 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019</p>	<p>Variable 1: Habilidades blandas</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas de medición</th> <th colspan="2">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autoevaluación</td> <td>Realista y consiente</td> <td>1,2,3,5,</td> <td>Ordinal</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>Confianza e iniciativa</td> <td>6,7,8,9,10</td> <td>Nunca (1)</td> <td colspan="2">Bajo (23 – 53)</td> </tr> <tr> <td>Gestión de conflicto</td> <td>Control de emociones, buena actitud y toma de decisiones</td> <td>11,12,13,14,</td> <td>Raras veces (2)</td> <td colspan="2">Medio (54 –84)</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> <td>Trabajo cooperativo, Compromiso</td> <td>15, 16, 17, 18,</td> <td>A veces (3)</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>Atención, fluidez y atención</td> <td>19, 20, 21, 22,23</td> <td>A menudo (4)</td> <td colspan="2">Alto (85– 115)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Siempre (5)</td> <td colspan="2"></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos		Autoevaluación	Realista y consiente	1,2,3,5,	Ordinal			Liderazgo	Confianza e iniciativa	6,7,8,9,10	Nunca (1)	Bajo (23 – 53)		Gestión de conflicto	Control de emociones, buena actitud y toma de decisiones	11,12,13,14,	Raras veces (2)	Medio (54 –84)		Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo, Compromiso	15, 16, 17, 18,	A veces (3)			Comunicación	Atención, fluidez y atención	19, 20, 21, 22,23	A menudo (4)	Alto (85– 115)					Siempre (5)		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos																																													
Autoevaluación	Realista y consiente	1,2,3,5,	Ordinal																																														
Liderazgo	Confianza e iniciativa	6,7,8,9,10	Nunca (1)	Bajo (23 – 53)																																													
Gestión de conflicto	Control de emociones, buena actitud y toma de decisiones	11,12,13,14,	Raras veces (2)	Medio (54 –84)																																													
Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo, Compromiso	15, 16, 17, 18,	A veces (3)																																														
Comunicación	Atención, fluidez y atención	19, 20, 21, 22,23	A menudo (4)	Alto (85– 115)																																													
			Siempre (5)																																														
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades de liderazgo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades de liderazgo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación entre las habilidades de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019</p> <p>Existe una relación entre las habilidades de liderazgo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019</p>																																															

<p>¿Qué relación existe entre las habilidades de gestión de conflictos y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades de trabajo en equipo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades de comunicación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019?</p>	<p>Identificar la relación entre las habilidades de gestión de conflictos y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades de trabajo en equipo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades de comunicación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019</p>	<p>Existe una relación entre las habilidades de gestión de conflictos y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019</p> <p>Existe una relación entre las habilidades de trabajo en equipo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2019</p> <p>Existe una relación entre las habilidades de comunicación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019</p>	<p>Variable 2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Práctica y ejercicio profesional</td> <td>Comunidades profesionales</td> <td>1,2,3,4</td> <td>Ordinal</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Experiencia significativa de desarrollo profesional</td> <td>5,6,7,8,9,</td> <td>Nunca (1)</td> <td>Bajo (24 – 56)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Generación de política educativa</td> <td>10,11,12,13,14</td> <td>Casi nunca (2)</td> <td>Medio (57 – 88)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Ética y respeto del os derechos</td> <td>Principio de ética profesional</td> <td>15,16,17,18,19</td> <td>A veces (3)</td> <td>Alto (89 – 120)</td> </tr> <tr> <td>Respeto de los derechos humanos</td> <td>20,21,22,23,24,</td> <td>Casi siempre (4) Siempre (5)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos	Práctica y ejercicio profesional	Comunidades profesionales	1,2,3,4	Ordinal		Experiencia significativa de desarrollo profesional	5,6,7,8,9,	Nunca (1)	Bajo (24 – 56)		Generación de política educativa	10,11,12,13,14	Casi nunca (2)	Medio (57 – 88)	Ética y respeto del os derechos	Principio de ética profesional	15,16,17,18,19	A veces (3)	Alto (89 – 120)	Respeto de los derechos humanos	20,21,22,23,24,	Casi siempre (4) Siempre (5)	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos																											
Práctica y ejercicio profesional	Comunidades profesionales	1,2,3,4	Ordinal																												
	Experiencia significativa de desarrollo profesional	5,6,7,8,9,	Nunca (1)	Bajo (24 – 56)																											
	Generación de política educativa	10,11,12,13,14	Casi nunca (2)	Medio (57 – 88)																											
Ética y respeto del os derechos	Principio de ética profesional	15,16,17,18,19	A veces (3)	Alto (89 – 120)																											
	Respeto de los derechos humanos	20,21,22,23,24,	Casi siempre (4) Siempre (5)																												

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística																				
<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método Hipotético-deductivo</p> <p>Tipo Básico</p> <p>Diseño No experimental</p>	<p>102 docentes de las instituciones educativas “Naciones Unidas” y “Viñas de Media Luna”, ubicado en el distrito de San Antonio de Jicamarca pertenecientes a la UGEL 15, provincia de Huarochirí</p> <table border="1" data-bbox="660 534 1115 826"> <thead> <tr> <th>Niveles</th> <th>I.E “Viñas de Media Luna</th> <th>I.E “Naciones Unidas”</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inicial</td> <td>05</td> <td>10</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Primaria</td> <td>13</td> <td>26</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>20</td> <td>28</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>38</td> <td>64</td> <td>102</td> </tr> </tbody> </table>	Niveles	I.E “Viñas de Media Luna	I.E “Naciones Unidas”	Total	Inicial	05	10	15	Primaria	13	26	39	Secundaria	20	28	48	Total	38	64	102	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario sobre habilidades blandas</p> <p>Aplicación I.E “Viñas de Media Luna I.E “Naciones Unidas”</p> <hr/> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p> <p>Aplicación I.E “Viñas de Media Luna I.E “Naciones Unidas”</p>	<p>Descriptiva Tablas y figuras estadísticas</p> <p>Inferencial Prueba de hipótesis</p>
Niveles	I.E “Viñas de Media Luna	I.E “Naciones Unidas”	Total																				
Inicial	05	10	15																				
Primaria	13	26	39																				
Secundaria	20	28	48																				
Total	38	64	102																				

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Estimada(o) docente:

El presente cuestionario, es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de las habilidades blandas “son habilidades que potencian nuestra interacción personal, rendimiento laboral y nuestra carrera profesional”. Por lo que solicito a Ud. su colaboración, la encuesta es anónima. Gracias

Instrucciones:

Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa (x)

1= Nunca 2= Raras veces 3= A veces 4= A menudo 5= Siempre

N°	ÍTEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	Autoevaluación					
1	He actuado de manera errónea o de manera diferente cuando quiero tener éxito en el futuro.					
2	Tengo una visión de crecimiento profesional a futuro.					
3	Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática					
4	Determino de forma realista cuál de los problemas es el más importante y busco solucionar primero					
5	Asumo mis funciones teniendo como meta ascender de cargo o nivel					
	Liderazgo					
6	Dirijo a mis colegas para encontrar una solución ante una situación problemática					
7	Reconozco el trabajo realizado por mis colegas así como ellos reconocen el mío					
8	Motivo a mis colegas a llegar a una meta en común					

9	Oriento, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo					
10	Promuevo un buen clima de trabajo de manera permanente					
	Gestión de conflictos					
11	Identifico las causas de un problema en la I.E.					
12	Planteo soluciones, apuntando siempre hacia la mejora del objetivo final					
13	Mantengo la tranquilidad ante situaciones difíciles					
14	Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto					
	Trabajo en equipo					
15	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío					
16	Pido ayuda a mis colegas de equipo cuando lo necesito					
17	Establezco con mis colegas objetivos comunes					
18	Participo activamente en todas las actividades de la I.E					
	Comunicación					
19	Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta					
20	Me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas					
21	Expreso de manera correcta mis necesidades					
22	Logro comunicarme con la comunidad educativa de manera asertiva					
23	Mantengo silencio ante una agresión verbal					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE

Estimada(o) docente:

El presente cuestionario, es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. La presente encuesta es anónima; por favor responda con sinceridad. Gracias

Instrucciones:

Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa (x)

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

N°	ÍTEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	Práctica y ejercicio profesional					
1	Reflexiono con mis pares acerca de mi práctica pedagógica e institucional y del aprendizaje de mis estudiantes					
2	Identifico necesidades de capacitación profesional y personal, evalúo los métodos de estrategias y recursos que aplico para estimular los aprendizajes de mis estudiantes					
3	Construyo mejores aprendizajes en colaboración de mis pares y reflexiono sistemáticamente sobre mi desempeño profesional					
4	Sistematizo mi experiencia pedagógica en comunidades profesionales					
5	Participo de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional					
6	Continúo aprendiendo para mejorar la práctica en el desarrollo de mi profesión					
7	Accedo a información actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional como parte de mi desarrollo profesional					
8	Me comprometo con mi propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de mis propias necesidades y de los estudiantes					
9	Me mantengo informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.					

10	Demuestro conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales					
11	Demuestro conocimiento de los instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente acorde con los criterios de política educativa					
12	Genero espacios a nivel institucional y local para proponer políticas educativas en la mejora del trabajo profesional					
13	Expreso una opinión informada y actualizada en la generación de políticas educativas en el marco del trabajo profesional					
14	Conozco la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente como parte de la política educativa					
	Ética y respeto de los derechos					
15	Analizo mi acción formadora a la luz de criterios de orden ético					
16	Tomo distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación, explícitas o encubiertas, y promueve actitudes orientadas a cuestionarlas y revertirla					
17	Conduzco mi desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público					
18	Resuelvo dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos					
19	Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad, como principios éticos					
20	Conozco el marco jurídico de derechos humanos que da finalidad a la institución educativa y entiendo la prioridad que tienen mis estudiantes como personas en formación.					
21	Tomo en cuenta criterios en el desarrollo de mi labor profesional y las decisiones que competen a mi función docente y al respeto de los derechos humanos					
22	Demuestro compromiso en el cumplimiento de mis funciones, guiándome siempre por un sentido de justicia, equidad y respeto de los derechos humanos					
23	Actúo de acuerdo a los principios de la profesión docente					
24	Manejo con privacidad la información que recibo de mis colegas					

Anexo 3: Confiabilidad

Habilidades blandas

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	2	2	2	4	3	5	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	3	3	3
6	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2
7	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	5	2	2	3	3	3
8	5	5	3	3	3	5	5	5	1	1	4	5	2	3	4	5	3	2	5	5	4	4	3
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3
10	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	3	4	4	4	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	23

Los resultados muestran que el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, tuvo como resultado 0,867, ello indica que el cuestionario sobre habilidades blandas tiene una alta confiabilidad.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	4	2	3	1	5	2	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	5	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	2	1	2	1
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	3	1	2	1
6	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	2	4	2	4	2	4	4	4
7	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	5	2	2	1	3	4	2
8	5	5	3	3	3	5	5	5	1	1	4	5	2	3	4	5	3	2	5	5	1	4	1	5
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
10	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	3	4	1	2	2	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	24

Los resultados muestran que el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, tuvo como resultado 0,873, ello indica que el cuestionario sobre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente tiene una alta confiabilidad.

Anexo 4: Juicio de expertos

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



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autoevaluación							
1	He actuado de manera errónea o de manera diferente cuando quiero tener éxito en el futuro.	✓		✓		✓		
2	Tengo una visión de crecimiento profesional a futuro.	✓		✓		✓		
3	Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática	✓		✓		✓		
4	Determino de forma realista cuál de los problemas es el más importante y busco solucionar primero	✓		✓		✓		
5	Asumo mis funciones teniendo como meta ascender de cargo o nivel	✓		✓		✓		
	Liderazgo							
6	Dirijo a mis colegas para encontrar una solución ante una situación problemática	✓		✓		✓		
7	Reconozco el trabajo realizado por mis colegas así como ellos reconocen el mío	✓		✓		✓		
8	Motivo a mis colegas a llegar a una meta en común	✓		✓		✓		
9	Oriento, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo	✓		✓		✓		
10	Promuevo un buen clima de trabajo de manera permanente	✓		✓		✓		
	Gestión de conflictos							
11	Identifico las causas de un problema en la I.E.	✓		✓		✓		
12	Planteo soluciones, apuntando siempre hacia la mejora del objetivo final	✓		✓		✓		
13	Mantengo la tranquilidad ante situaciones difíciles	✓		✓		✓		
14	Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto	✓		✓		✓		
	Trabajo en equipo							
15	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío	✓		✓		✓		
16	Pido ayuda a mis colegas de equipo cuando lo necesito	✓		✓		✓		
17	Establezco con mis colegas objetivos comunes	✓		✓		✓		
18	Participo activamente en todas las actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
	Comunicación							
19	Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta	✓		✓		✓		
20	Me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas	✓		✓		✓		
21	Expreso de manera correcta mis necesidades	✓		✓		✓		
22	Logro comunicarme con la comunidad educativa de manera asertiva	✓		✓		✓		
23	Mantengo silencio ante una agresión verbal	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Di Henry Soto Sotoca

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Marcelo Roberto Martínez DNI: 8.327.871

Especialidad del validador: Comunicación Social

26 de Junio del 2019

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

Firma del Experto Informante.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
E IDENTIDAD DOCENTE**

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Práctica y ejercicio profesional Reflexiono con mis pares acerca de mi práctica pedagógica e institucional y del aprendizaje de mis estudiantes	✓		✓		✓		
2	Identifico necesidades de capacitación profesional y personal, evalúo los métodos de estrategias y recursos que aplico para estimular los aprendizajes de mis estudiantes	✓		✓		✓		
3	Construyo mejores aprendizajes en colaboración de mis pares y reflexiono sistemáticamente sobre mi desempeño profesional	✓		✓		✓		
4	Sistematizo mi experiencia pedagógica en comunidades profesionales	✓		✓		✓		
5	Participo de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional	✓		✓		✓		
6	Continúo aprendiendo para mejorar la práctica en el desarrollo de mi profesión	✓		✓		✓		
7	Accedo a información actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional como parte de mi desarrollo profesional	✓		✓		✓		
8	Me comprometo con mi propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de mis propias necesidades y de los estudiantes	✓		✓		✓		
9	Me mantengo informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	✓		✓		✓		
10	Demuestro conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales	✓		✓		✓		
11	Demuestro conocimiento de los instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente acorde con los criterios de política educativa	✓		✓		✓		
12	Genero espacios a nivel institucional y local para proponer políticas educativas en la mejora del trabajo profesional	✓		✓		✓		

13	Expreso una opinión informada y actualizada en la generación de políticas educativas en el marco del trabajo profesional	✓					✓						
14	Conozco la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente como parte de la política educativa	✓					✓						
15	Ética y respeto de los derechos Analizo mi acción formadora a la luz de criterios de orden ético	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
16	Tomo distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación, explícitas o encubiertas, y promueve actitudes orientadas a cuestionarlas y revertirlas	✓					✓						
17	Conduzco mi desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público	✓					✓						
18	Resuelvo dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos	✓					✓						
19	Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad, como principios éticos	✓					✓						
20	Conozco el marco jurídico de derechos humanos que da finalidad a la institución educativa y entiendo la prioridad que tienen mis estudiantes como personas en formación.	✓					✓						
21	Tomo en cuenta criterios en el desarrollo de mi labor profesional y las decisiones que competen a mi función docente y al respeto de los derechos humanos	✓					✓						
22	Demuestro compromiso en el cumplimiento de mis funciones, guiándome siempre por un sentido de justicia, equidad y respeto de los derechos humanos	✓					✓						
23	Actúo de acuerdo a los principios de la profesión docente	✓					✓						
24	Manejo con privacidad la información que recibo de mis colegas	✓					✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: MANDUCCI, MARIANA DNI: 2.321.881

Especialidad del validador: CIENCIAS SOCIALES

26 de Junio del 2019

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
E IDENTIDAD DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Práctica y ejercicio profesional Reflexiono con mis pares acerca de mi práctica pedagógica e institucional y del aprendizaje de mis estudiantes	✓		✓		✓		
2	Identifico necesidades de capacitación profesional y personal, evalúo los métodos de estrategias y recursos que aplico para estimular los aprendizajes de mis estudiantes	✓		✓		✓		
3	Construyo mejores aprendizajes en colaboración de mis pares y reflexiono sistemáticamente sobre mi desempeño profesional	✓		✓		✓		
4	Sistematizo mi experiencia pedagógica en comunidades profesionales	✓		✓		✓		
5	Participo de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional	✓		✓		✓		
6	Continúo aprendiendo para mejorar la práctica en el desarrollo de mi profesión	✓		✓		✓		
7	Accedo a información actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional como parte de mi desarrollo profesional	✓		✓		✓		
8	Me comprometo con mi propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de mis propias necesidades y de los estudiantes	✓		✓		✓		
9	Me mantengo informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	✓		✓		✓		
10	Demuestro conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales	✓		✓		✓		
11	Demuestro conocimiento de los instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente acorde con los criterios de política educativa	✓		✓		✓		
12	Genero espacios a nivel institucional y local para proponer políticas educativas en la mejora del trabajo profesional	✓		✓		✓		

13	Expreso una opinión informada y actualizada en la generación de políticas educativas en el marco del trabajo profesional	✓		✓		✓		✓	
14	Conozco la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente como parte de la política educativa	✓		✓		✓		✓	
	Ética y respeto de los derechos	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
15	Analizo mi acción formadora a la luz de criterios de orden ético	✓		✓		✓		✓	
16	Tomo distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación, explícitas o encubiertas, y promueve actitudes orientadas a cuestionarlas y revertirlas	✓		✓		✓		✓	
17	Conduzco mi desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público	✓		✓		✓		✓	
18	Resuelvo dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos	✓		✓		✓		✓	
19	Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad, como principios éticos	✓		✓		✓		✓	
20	Conozco el marco jurídico de derechos humanos que da finalidad a la institución educativa y entiendo la prioridad que tienen mis estudiantes como personas en formación.	✓		✓		✓		✓	
21	Tomo en cuenta criterios en el desarrollo de mi labor profesional y las decisiones que competen a mi función docente y al respeto de los derechos humanos	✓		✓		✓		✓	
22	Demuestro compromiso en el cumplimiento de mis funciones, guiándome siempre por un sentido de justicia, equidad y respeto de los derechos humanos	✓		✓		✓		✓	
23	Actúo de acuerdo a los principios de la profesión docente	✓		✓		✓		✓	
24	Manejo con privacidad la información que recibo de mis colegas	✓		✓		✓		✓	

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Autoevaluación He actuado de manera errónea o de manera diferente cuando quiero tener éxito en el futuro.	✓		✓		✓		
2	Tengo una visión de crecimiento profesional a futuro. Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática	✓		✓		✓		
3	Determino de forma realista cuál de los problemas es el más importante y busco solucionar primero	✓		✓		✓		
4	Asumo mis funciones teniendo como meta ascender de cargo o nivel	✓		✓		✓		
5	Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Dirijo a mis colegas para encontrar una solución ante una situación problemática	✓		✓		✓		
7	Reconozco el trabajo realizado por mis colegas así como ellos reconocen el mío	✓		✓		✓		
8	Motivo a mis colegas a llegar a una meta en común	✓		✓		✓		
9	Oriento, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo	✓		✓		✓		
10	Promuevo un buen clima de trabajo de manera permanente	✓		✓		✓		
	Gestión de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Identifico las causas de un problema en la I.E.	✓		✓		✓		
12	Planteo soluciones, apuntando siempre hacia la mejora del objetivo final	✓		✓		✓		
13	Mantengo la tranquilidad ante situaciones difíciles	✓		✓		✓		
14	Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto	✓		✓		✓		
	Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío	✓		✓		✓		
16	Pido ayuda a mis colegas de equipo cuando lo necesito	✓		✓		✓		
17	Establezco con mis colegas objetivos comunes	✓		✓		✓		
18	Participo activamente en todas las actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta	✓		✓		✓		
20	Me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas	✓		✓		✓		
21	Expreso de manera correcta mis necesidades	✓		✓		✓		
22	Logro comunicarme con la comunidad educativa de manera asertiva	✓		✓		✓		
23	Mantengo silencio ante una agresión verbal	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador, D.L.M.G.: Pumacayo Alomino, Felix DNI: 43700917

Especialidad del validador: Gestión Educativa - Administración de Empresas

Fecha: 22 de 06 del 2019

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Autoevaluación He actuado de manera errónea o de manera diferente cuando quiero tener éxito en el futuro.	X		X		X		
2	Tengo una visión de crecimiento profesional a futuro.	X		X		X		
3	Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática	X		X		X		
4	Determino de forma realista cuál de los problemas es el más importante y busco solucionar primero	X		X		X		
5	Asumo mis funciones teniendo como meta ascender de cargo o nivel	X		X		X		
6	Liderazgo Dirijo a mis colegas para encontrar una solución ante una situación problemática	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Reconozco el trabajo realizado por mis colegas así como ellos reconocen el mío	X		X		X		
8	Motivo a mis colegas a llegar a una meta en común	X		X		X		
9	Oriento, guío y doy el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo	X		X		X		
10	Promuevo un buen clima de trabajo de manera permanente	X		X		X		
11	Gestión de conflictos Identifico las causas de un problema en la I.E.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Planteo soluciones, apuntando siempre hacia la mejora del objetivo final	X		X		X		
13	Mantengo la tranquilidad ante situaciones difíciles	X		X		X		
14	Llego a un acuerdo sobre la solución más adecuada en un conflicto	X		X		X		
15	Trabajo en equipo Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Pido ayuda a mis colegas de equipo cuando lo necesito	X		X		X		
17	Establezco con mis colegas objetivos comunes	X		X		X		
18	Participo activamente en todas las actividades de la I.E.	X		X		X		
19	Comunicación Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas	X		X		X		
21	Expreso de manera correcta mis necesidades	X		X		X		
22	Logro comunicarme con la comunidad educativa de manera asertiva	X		X		X		
23	Mantengo silencio ante una agresión verbal	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
E IDENTIDAD DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Práctica y ejercicio profesional Reflexiono con mis pares acerca de mi práctica pedagógica e institucional y del aprendizaje de mis estudiantes	X		X		X		
2	Identifico necesidades de capacitación profesional y personal, evalúo los métodos de estrategias y recursos que aplico para estimular los aprendizajes de mis estudiantes	X		X		X		
3	Construyo mejores aprendizajes en colaboración de mis pares y reflexiono sistemáticamente sobre mi desempeño profesional	X		X		X		
4	Sistematizo mi experiencia pedagógica en comunidades profesionales	X		X		X		
5	Participo de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional	X		X		X		
6	Continúo aprendiendo para mejorar la práctica en el desarrollo de mi profesión	X		X		X		
7	Accedo a información actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional como parte de mi desarrollo profesional	X		X		X		
8	Me comprometo con mi propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de mis propias necesidades y de los estudiantes	X		X		X		
9	Me mantengo informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	X		X		X		
10	Demuestro conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales	X		X		X		
11	Demuestro conocimiento de los instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente acorde con los criterios de política educativa	X		X		X		
12	Genero espacios a nivel institucional y local para proponer políticas educativas en la mejora del trabajo profesional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. F. BAMBARRA CANOZIO J. JOSÉ A. S. I. DE DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

22 de 06 del 2019

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



Firma del Experto Informante.

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

Anexo 5: Base datos

Habilidades blandas																													
N°	Autoevaluación					Liderazgo					Gestión de conflictos				Trabajo en equipo				Comunicación										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23						
1	2	1	2	2	2	9	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	7	3	2	3	2	10	2	3	3	2	3	11	56
2	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	1	1	1	1	3	2	2	3	2	9	2	3	2	1	3	9	50
3	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	2	12	1	1	2	2	5	2	3	3	3	11	3	3	2	3	3	11	57
4	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	3	2	3	2	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	33
5	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	11	66
6	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	1	12	3	3	3	3	9	2	3	2	2	9	3	2	1	3	2	8	56
7	2	3	2	2	1	10	3	3	3	2	1	12	3	3	3	3	9	3	1	3	3	10	1	3	3	3	3	12	57
8	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	9	3	3	1	3	10	3	3	3	3	1	10	62
9	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	9	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	12	63
10	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	6	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	12	60
11	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	1	8	3	3	2	1	6	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	8	45
12	2	3	3	3	2	13	1	1	2	3	2	9	1	1	1	1	3	1	1	3	1	6	2	3	1	3	1	8	42
13	1	2	1	2	2	8	1	2	1	3	1	8	2	2	3	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	43
14	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10	61
15	2	3	2	2	2	11	3	3	3	2	3	14	2	2	3	3	8	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	12	61
16	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	62
17	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	3	3	2	2	10	61
18	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	11	62
19	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10	61
20	2	3	2	2	1	10	3	3	3	2	1	12	3	3	3	3	9	3	1	3	3	10	1	3	3	3	3	12	57
21	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	3	3	2	2	10	61
22	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	62
23	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	9	60
24	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	8	2	2	2	2	8	3	1	2	2	2	7	56
25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	67
26	2	1	1	2	1	7	1	1	2	2	1	7	2	2	1	2	5	1	1	1	2	5	1	2	1	1	1	5	32
27	2	1	1	2	1	7	1	3	2	2	2	10	2	2	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	5	34
28	2	1	1	2	3	9	1	3	2	2	3	11	2	2	1	1	4	1	1	1	1	4	3	2	1	1	1	5	38
29	1	1	1	1	2	6	1	3	2	3	3	12	2	2	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	4	34

30	3	1	3	1	3	11	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	1	3	1	3	8	56
31	1	1	1	1	1	5	1	3	2	2	2	10	2	2	3	3	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	34
32	1	1	1	1	2	6	2	3	2	2	2	11	2	2	3	3	8	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	7	44
33	3	1	3	3	2	12	3	2	2	2	3	12	2	2	3	3	8	3	1	3	3	10	2	3	1	3	3	10	56
34	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10	61
35	1	2	3	3	3	12	3	3	2	2	3	13	2	2	3	3	8	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	11	60
36	1	1	1	1	2	6	1	3	2	2	2	10	2	2	3	3	8	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	4	36
37	1	1	1	1	2	6	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	8	3	3	3	2	11	2	1	3	3	3	10	54
38	1	1	1	1	2	6	2	3	2	3	2	12	2	2	3	3	8	3	3	3	2	11	2	1	3	3	3	10	51
39	3	1	2	3	3	12	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	8	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	12	58
40	1	1	2	1	3	8	2	3	2	2	2	11	2	2	3	3	8	2	3	3	2	10	3	2	2	3	3	10	52
41	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	3	3	2	2	10	61
42	3	2	3	3	3	14	1	1	2	1	1	6	1	1	2	2	5	3	3	1	1	8	3	3	3	3	1	10	47
43	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10	61
44	3	2	2	2	2	11	2	1	1	1	1	6	2	2	2	1	5	2	2	3	2	9	2	2	2	2	3	9	44
45	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	3	3	2	2	10	61
46	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	62
47	3	3	3	1	2	12	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	12	63
48	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	62
49	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	5	1	2	3	2	8	1	2	1	2	3	8	41
50	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	2	3	1	9	3	3	3	2	2	10	60
51	2	2	2	1	1	8	1	2	1	1	1	6	3	2	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	5	32
52	3	3	2	3	2	13	2	3	2	1	1	9	2	1	3	2	6	3	2	3	3	11	2	3	3	2	3	11	54
53	3	3	3	3	2	14	2	3	2	1	1	9	2	1	2	3	6	3	3	2	3	11	2	3	3	3	2	11	55
54	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10	61
55	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	62
56	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	3	3	2	2	10	61
57	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	2	3	1	9	3	3	3	2	2	10	60
58	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	3	3	2	2	10	61
59	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10	61
60	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	62
61	2	2	3	2	3	12	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	8	2	3	2	2	9	2	3	2	3	2	10	58
62	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	67
63	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	3	3	2	2	10	61
64	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	9	2	3	3	3	11	3	3	3	2	3	11	65
65	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	62
66	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	3	3	2	2	10	61
67	1	2	1	1	2	7	1	1	1	1	1	5	2	1	3	2	6	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	5	31

68	2	3	2	2	2	11	1	1	1	1	1	5	2	1	2	3	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	4	34
69	3	1	3	1	2	10	2	3	1	1	1	8	2	1	3	3	7	1	1	1	3	6	2	2	1	3	1	7	42
70	1	2	1	3	2	9	1	3	1	3	3	11	2	1	3	3	7	1	3	3	3	10	2	2	1	3	1	7	48
71	2	1	3	3	3	12	3	3	1	1	3	11	1	1	2	3	6	1	3	3	3	10	3	2	1	3	1	7	50
72	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	3	14	3	3	2	1	6	1	3	3	3	10	3	1	3	3	3	10	59
73	3	3	2	3	1	12	2	1	1	1	1	6	2	1	2	2	5	1	3	1	3	8	1	2	1	1	1	5	39
74	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	3	3	2	2	10	61
75	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	62
76	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	1	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	25
77	1	1	1	1	3	7	1	1	1	1	2	6	3	2	1	1	4	2	1	1	1	5	3	3	2	1	1	7	35
78	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	1	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	25
79	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10	61
80	1	1	1	1	2	6	3	2	2	3	2	12	1	1	1	1	3	2	3	3	2	10	2	3	2	3	3	11	45
81	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	2	12	1	1	3	2	6	2	3	3	3	11	3	3	2	3	3	11	55
82	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	6	3	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	28
83	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10	61
84	2	3	1	3	1	10	3	1	3	2	3	12	3	3	3	2	8	3	1	3	2	9	1	3	1	3	1	8	51
85	1	3	3	1	3	11	3	1	3	2	3	12	3	3	3	2	8	1	1	1	1	4	3	1	3	1	3	8	49
86	3	3	3	3	3	15	3	1	3	1	3	11	2	3	1	1	5	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	12	58
87	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	62
88	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	67
89	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	1	7	2	2	2	3	9	3	2	3	3	3	11	60
90	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	10	61
91	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	3	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	4	26
92	2	3	3	3	2	13	3	2	2	3	2	12	3	3	3	3	9	2	3	3	2	10	2	3	2	3	3	11	60
93	2	3	2	3	3	13	3	2	2	3	2	12	1	1	2	2	5	2	3	3	3	11	3	3	2	3	3	11	56
94	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	8	3	3	3	1	10	3	3	3	2	2	10	61
95	3	3	3	1	2	12	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	12	63
96	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	62
97	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	8	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	11	66
98	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	1	2	2	1	6	1	1	1	2	2	6	28
99	2	1	2	2	2	9	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	7	3	2	3	2	10	2	3	3	2	3	11	56
100	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	1	1	1	1	3	2	2	3	2	9	2	3	2	1	3	9	50
101	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	2	12	1	1	2	2	5	2	3	3	3	11	3	3	2	3	3	11	57
102	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	11	66

Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente																												
N°	Práctica y ejercicio profesional														Dimensión ética y respeto de los derechos													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	68	
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	38	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	26	64	
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	34	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	24	58	
4	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	33	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	27	60	
5	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	36	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28	64	
6	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	38	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	23	61	
7	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	34	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	24	58	
8	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	34	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	25	59	
9	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	1	3	33	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	25	58	
10	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	35	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	24	59	
11	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	32	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	20	52	
12	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	31	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	21	52	
13	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	3	1	3	31	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	23	54	
14	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	38	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	22	60	
15	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	38	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	22	60	
16	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	35	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	24	59	
17	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	35	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	62	
18	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	25	62	
19	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	37	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	22	59	
20	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	38	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	24	62	
21	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	39	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	26	65	
22	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	36	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	23	59	
23	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	34	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	24	58	
24	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	34	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	26	60	
25	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	36	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	23	59	
26	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	23	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	26	49	
27	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	22	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	20	42	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	16	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	21	37	
29	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	2	3	3	27	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	22	49	
30	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	37	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	22	59	
31	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	37	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	23	60	
32	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	26	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	21	47	
33	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	33	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26	59	
34	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	37	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	24	61	
35	1	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	34	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	25	59	

36	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	1	3	2	2	29	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	22	51
37	1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	31	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	58
38	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	37	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	17	54
39	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	37	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	22	59
40	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	34	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	16	50
41	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	34	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	61
42	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	25	62
43	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	34	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	62
44	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	34	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	25	59
45	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	29	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	18	47
46	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	30	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	57
47	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	25	62
48	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	34	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	25	59
49	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	37	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	19	56
50	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	38	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	22	60
51	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	25	62
52	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	37	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	64
53	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	38	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	65
54	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	38	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	65
55	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	38	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	22	60
56	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	25	62
57	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	35	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	27	62
58	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	37	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	26	63
59	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	39	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	66
60	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	67
61	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	37	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	25	62
62	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	37	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	64
63	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	37	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	24	61
64	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	33	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	25	58
65	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	33	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	25	58
66	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	34	1	3	3	2	2	1	3	3	1	2	21	55
67	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	29	1	1	3	1	1	1	2	3	1	3	17	46
68	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	25	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	21	46
69	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	32	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	16	48
70	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	27	3	3	2	3	3	2	1	3	2	1	23	50
71	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	3	26	3	2	3	3	3	2	1	1	2	1	21	47
72	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	26	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	37
73	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	19	1	1	2	3	3	2	1	1	1	3	18	37

74	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	34	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	24	58
75	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	33	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	25	58
76	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	31	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	15	46
77	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	29	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	20	49
78	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	25	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	16	41
79	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	27	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	22	49
80	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	35	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	24	59
81	2	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	31	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	24	55
82	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	34	3	1	3	2	2	3	1	1	3	1	20	54
83	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	25	62
84	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	38	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	26	64
85	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	37	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	26	63
86	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	36	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	22	58
87	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	37	1	3	3	2	2	3	3	3	3	1	24	61
88	3	2	3	1	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	33	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27	60
89	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	38	2	3	2	1	1	1	2	2	3	3	20	58
90	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	38	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	65
91	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	35	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	63
92	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	34	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	25	59
93	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	66
94	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	37	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	23	60
95	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	33	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28	61
96	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	36	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	26	62
97	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	39	2	3	2	1	1	1	2	2	3	3	20	59
98	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	1	30	1	2	1	3	3	2	3	2	2	1	20	50
99	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	59
100	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	38	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	26	64
101	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	34	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	24	58
102	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	33	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	27	60

Anexo 6: Constancias

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR LIC. LINDLEY AGUSTIN NAVARRO VALENCIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20955-2 “NACIONES UNIDAS” DEL DISTRITO DE SAN ANTONIO UGEL 15 QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Gladys Lourdes Gastelu Terres, identificado con D.N.I. 41951870, estudiante de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, Campus Ate, aplicó una encuesta como instrumento de investigación de la tesis “Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las instituciones educativa, Huarochirí, 2019.” a los docentes de la Institución Educativa a mi cargo.

Se expide la siguiente constancia para los fines que estime conveniente.

Santa Cruz de Caja Marquilla, 01 de julio del 2019



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR Mg. REYES JIMENEZ OLMEDO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20955-15 “VIÑAS DE MEDIA LUNA” DEL DISTRITO DE SAN ANTONIO UGEL 15 QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Gladys Lourdes Gastelu Terres, identificado con D.N.I. 41951870, estudiante de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, Campus Ate, aplicó una encuesta como instrumento de investigación de la tesis “Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, Huarochirí, 2019.” a los docentes de la Institución Educativa a mi cargo.

Se expide la siguiente constancia para los fines que estime conveniente.

Viñas de Media Luna, 28 de junio del 2019



Anexo 7: Ficha técnica

Ficha técnica 1.

Nombre: Cuestionario sobre habilidades blandas

Autor: Raciti (2015)

Adaptado por: Gastelú, G. (2019)

Objetivo: Medir las habilidades blandas

Ámbito de aplicación: Instituciones Educativas de la provincia de Huarochirí

Aplicación. Individual

Tiempo: 20 minutos aproximado

Ficha técnica 2.

Nombre: Cuestionario sobre desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Autor: Ministerio de Educación (2012)

Adaptado por: Gastelu, G. (2019)

Objetivo: Medir el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Ámbito de aplicación: Instituciones Educativas de la provincia de Huarochirí.

Aplicación. Individual

Tiempo: 20 minutos aproximado

Artículo científico

1. TÍTULO

Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las instituciones educativas, Huarochirí, 2019.

2. AUTORA

Gladys Lourdes Gastelu Terres.

e-mail: Gladys_02008@hotmail.com

Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

La investigación titulada: *Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las instituciones educativas, Huarochirí, 2019*; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. La investigación obedece a un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal; con una muestra que comprende 102 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para la prueba de hipótesis.

Se determinó que existe una relación directa y moderada entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las instituciones educativas, Huarochirí; habiéndose obtenido una rho de Spearman= 0,637 y un p= 0,000.

4. PALABRAS CLAVE

Palabras clave: Habilidades blandas, desarrollo profesional, identidad docente.

5. ABSTRACT

Research, Soft skills and the development of professionalism and teaching identity in Educational Institutions, Huarochirí, 2019. Its general objective was to determine the relationship between soft skills and the development of professionalism and teaching identity. The research is based on a quantitative approach, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design; with a census sample of 100% of the population comprising 102 teachers, to whom questionnaires were applied, and Spearman's correlation coefficient was used for hypothesis testing.

After the analysis and interpretation of results, the following conclusion was reached: It was determined that there is a direct and moderate relationship between soft skills and the development of professionalism and teaching identity in Educational Institutions, Huarochirí, 2019; having obtained a $\rho = 0.637$ and a $p = 0.000$.

6. **KEYWORDS**

Keywords: Soft skills, professional development, teaching identity.

7. **INTRODUCCIÓN**

Durante los últimos años, el ente educacional peruano presenta dificultades con respecto a la formación de los profesores, requiriendo de la obtención de competencias, capacidades y habilidades efectivas que den un progreso laboral. Es por ello, la necesidad de que los docentes cuenten con habilidades que fortalezca el desarrollo de la profesionalidad. Así, Musicco (2018) denomina a las habilidades blandas como "soft skills" y logra diferenciar del Hard skills (habilidades duras) que son propios de cada carrera profesional. De la misma manera, Araujo y Pedron (2016) señalan que, para el éxito laboral, se debe contar con habilidades blandas que permita sobresalir como: resolución de problemas del mundo real, trabajo en equipo y comunicación.

De igual manera, el Ministerio de Educación (2012) manifestó que el incremento en la parte profesional y la identificación educacional, están relacionadas con las etapas y las prácticas que demuestran el desarrollo en la parte laboral de los docentes, dando a conocer la meditación sistemática sobre el trabajo pedagógico con los demás docentes, los trabajos en conjunto, la cooperación con los demás e integrarse en ocupaciones en el crecimiento profesional.

Las Instituciones Educativas "Villas de Media Luna" y "Naciones Unidas" de la UGEL N°15 Huarochirí, se observa que los docentes poseen las oportunidades no solamente de impartir aprendizaje también pueden impartir actitudes positivas minimizando complejidades en el entorno familiar y lo social. Así mismo, se evidencia en los educadores una muestra de dificultades referente al desempeño de la reflexión en el ambiente laboral en su trabajo de educación; participando en conocimientos significativos en el crecimiento profesional, en la producción de recurso en la parte educativa, en su actuación en lo ético y lo moral, en las tomas de decisiones respetando los derechos humanos, y el bien para todos

los estudiantes. Por ello, surge el interés y necesidad de realizar una investigación sobre las habilidades blandas, en sus dimensiones: trabajo en equipo, autoevaluación, gestión de conflictos, liderazgo, comunicación; y poder determinar su relación con el desarrollo profesional e identidad docente. Durante el desarrollo de esta problemática, se dio el interés para hacer este trabajo como aportes a la reflexión de complejidades presentadas en los centros educativos públicos.

Asimismo, se presentan los siguientes antecedentes:

Tang (2018) refiere en su artículo "*The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions, Kasetsart Journal of Social Sciences Elsevier*". Tuvo como objetivo explorar la adquisición de habilidades blandas de los profesores, trabajó con el método mixto, utilizó el cuestionario y protocolo de entrevista, el muestreo fue intencional, la población fue de 190 profesores de cuatro programas de la educación terciaria de la Universidad internacional en Khon Kaen, Tailandia y llegando a la conclusión: los profesores obtienen calificaciones promedio en habilidades blandas y calificó la habilidad trabajo en equipo como la adquisición más importante para el profesor.

Benavides y Villarreyes (2017) En su estudio, "*El liderazgo pedagógico y la calidad del desempeño docente, 2015*". Para este estudio se considera una de sus dimensiones de dicha investigación, por tal motivo, se toma como antecedente. El estudio fue establecer qué relación puede haber entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, utilizó el método descriptivo no experimental, fueron dos los instrumentos y su muestra fue 60 profesores. La conclusión fue: hay relación directa y significativa entre las dos variables, liderazgo pedagógico con el crecimiento de la profesionalidad y la identidad docente del ente educativo.

Asimismo, queriendo precisar el planteamiento del problema del estudio, se tomó en cuenta las siguientes teorías que ampliará el horizonte del estudio y permitirá establecer las hipótesis que se someterán a prueba. La teoría de la inteligencia emocional; Goleman (1995) manifiesta que es la capacidad de sentir, controlar e inducir emociones, en uno mismo como en otras personas. La inteligencia y las emociones son conciliables cuando hay un equilibrio en donde la inteligencia no se deja sobrepasar por las emociones, pueda controlar y encaminar para conseguir resultados favorables. También, Gardner (1983) propuso la teoría de las inteligencias múltiples y se enmarca a las habilidades blandas en el desarrollo de las inteligencia intrapersonal e interpersonal; por ello, la necesidad de formar desde las aulas

diferentes destrezas como: ser responsable, puntual, fomentar el trabajo cooperativo, ser líder, crítico, tener disciplina y otros en donde el estudiante cultiva y fortalece estas destrezas para un mejor desarrollo profesional.

Por su parte, Ortega (2016) señaló que, la teoría de aprendizaje permite a las personas a entenderse, comprenderse, pronosticar y de esta manera controlar el comportamiento humano, y trata de explicar cómo cada persona accede al conocimiento; centrándose en la adquisición de habilidades y destrezas, en el razonamiento y adquisición de conceptos, siendo para ello necesario la motivación; donde las teorías del aprendizaje social, proporciona información sobre las funciones de los educadores sociales. Asimismo, Anderson y Dron (2011) señalaron que un maestro no es solo ya definir, generar o asignar un contenido, que es necesario para ayudar al estudiante a crear una vía de aprendizaje y realizar conexiones con fuentes de conocimiento existentes y nuevas.

De acuerdo a las diferentes definiciones, se presenta el repaso bibliográfico de cada uno de las variables de esta investigación; (Perreault, 2004 citado en Maya-Orellana, 2016) define el término en inglés “soft skills” cualidades, atributos o nivel del deber que se diferencia entre una y otra persona, aunque éstos posean similares habilidades y tipo de experiencia. Para Raciti (2015) son un conjunto de habilidades profesionales relacionadas, con un carácter socioemotivo, que son necesaria para el empleo de las relaciones entre los grupos de personas y el mundo en que vive; asimismo, la carencia de dichas habilidades, genera conducta inadecuados y en el ámbito laboral puede volver ineficaz las competencias y habilidades técnicas desarrolladas.

Asimismo, en las investigaciones (De Santos, 2016; Sánchez, 2018; Ruiz, 2019; Tomic, 2019) señalan que las habilidades técnicas son importantes, pero es necesario desarrollar las habilidades blandas para tener buenos resultados en el mercado laboral. Por su parte, (Lozano y Herrera, 2013 citado en Portillo, 2017) Las habilidades blandas son competencias relacionado al ser humano, conjunto de habilidades sociales, atributos personales, conducta de forma de ser que ayuda a nuestro rendimiento laboral, carrera profesional y a potenciar nuestra interacción personal, familiar y social.

Teniendo en cuenta las diferentes definiciones de las habilidades blandas, se adquiere la definición compartida por Raciti (2015) en donde explica que, las habilidades blandas son un conjunto de habilidades profesionales relacionadas, con un carácter socioemocional y que son necesaria para el manejo de las relaciones entre las personas. Asimismo, se tomó en

cuenta en esta investigación al autor para clasificar las siguientes dimensiones que pueden estar relacionadas con el desarrollo profesional docente: Dimensión 1: Autoevaluación. Según Raciti (2015) señala que la autoevaluación es una habilidad que permite a las personas a tener pensamientos reales de sus fortalezas y debilidades de la persona y actitudes que ayuda al crecimiento profesional y desarrollo personal. Asimismo, Doyle (2018) menciona que, es la habilidad de autoreconocimiento de sus capacidades y habilidades que ha logrado en su proceso de formación, que le permite una mayor comunicación con las demás personas.

Dimensión 2: Liderazgo. Según Raciti (2015) el liderazgo oriente al logro de los objetivos de una organización o institución, motiva al equipo para que se unan en beneficio de todos; capacidad de dar un paso ante situaciones difíciles que ayude a su solución. También es motivar al equipo para que se una en torno a los objetivos; todos quieren ser líderes, pero no todos pueden serlo. Asimismo, la Dimensión 3: Gestión del conflicto. Raciti (2015) menciona que desarrollar esta habilidad de gestión de conflictos permite al individuo que pueda regular y resolver de forma razonable el conflicto ocasionado en el ámbito personal o profesional.

Dimensión 4: Trabajo en equipo. Raciti (2015) señaló que, son habilidades que poseen las personas que puedan trabajar en grupo, de interactuar entre varios para lograr resultados y alcanzar metas comunes. Para Doyle (2018) implica el entendimiento y aceptación del temperamento humano para poder hacer un buen control de los procesos; existiendo personas que se requiere una explicación paso a paso y otras que solo requieren una pequeña explicación, debiéndose conocer a las personas previamente, debiendo ser colaborativo, proactivo. Finalmente, la Dimensión 5: Comunicación. Raciti (2015) menciona que la habilidad de poder comunicarse de manera oral o escrita, manteniendo la relación adecuada al momento de relacionarse con los demás. Doyle (2018) señaló que permiten comunicarse en todas las profesiones y centros laborales. No solo se requiere de personas que comuniquen sus propias ideas, sino que también escuchen con empatía a los demás.

De la misma manera, la variable desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, cuyos conceptos, donde Minedu (2012) menciona que este Dominio IV engloba el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Es el análisis sistemático y reflexivo en el trabajo pedagógico, en la labor grupal, la cooperación con los demás y la integración en actividades de desarrollo profesional. Logra incluir la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, en el manejo de la

comunicación sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional. El Minedu (2012) determina las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Práctica y experiencia institucional. Según el Minedu (2012), presenta los siguientes desempeños: Grupo de personas preparadas, en el trabajo pedagógico y el entrenamiento. Evaluando el desenvolvimiento por medio de una mirada cuidadosa, enfocada en habilidades partiendo de identificar las exigencias de conocimiento laboral e individual, nombrando si los procedimientos y tácticas y herramientas son los más indicados y coherente para los estudiantes, realizado con la ayuda de los de más docentes, colectivo de trabajo que hacen análisis de manera sistemática en el desenvolvimiento laboral, los ejecutores que participan en la calidad del conocimiento y la contribución del educando en las metas del centro educativo. De esa manera, organiza las habilidades pedagógicas, vivencias importantes en el crecimiento laboral. Demostrando de forma positiva el crecimiento laboral, integrándose en diferentes habilidades de preparación y crecimiento laboral con motivación para mejorar las capacidades laborales y ejercicio de orientación perseverando en el desarrollo personal, permite el trabajo actualizado analizando de manera continua el sobrevivir en el entorno regional y global, comprometido con el incremento de conocimiento, que pueda cumplir con las obligaciones, esta comunicado con los conocimientos con el comportamiento abierto, total conciencia con las debilidades y fortalezas. Producción de recursos educativos de grado regional, local y territorial, demostrando saberes actualizados en las direcciones educacionales, territoriales, importante en la organización, aspecto del sistema y la normativa actual. Integrando los compromisos laborales, reflexionando los compromisos obtenidos con efectividad en el centro educativo, refiriéndose a la consideración notificada actual en los aspectos globales de las enseñanzas y el incremento en las direcciones ente responsable, buen trabajo, la evaluación y financiamiento.

Dimensión 2: Ejercicio profesional con ética. De acuerdo al Minedu (2012), los desempeños son: Comienzo en lo ético laboral docente con dificultades prácticas y académicas analizando sus actividades educativas en la claridad de lo que se dice de manera ética, indagando regularmente el entender y el ratificar trabajos y creencias que son complejas en la manera de su ocupación con deberes y las carencias del estudiantado, de tal manera lo distante en los distintos tipos de reacciones contra posiciones de racismo, promueve conductas guiadas colocándolas dudosas según los comienzos de ética laboral conocidos por

manejo del servicio general y el ofrecimiento de aceptaciones laborales para escuchar y puntualizar las responsabilidades de la inclusión de todos los estudiantes, da respuesta a las disyuntivas éticas en absoluto educacional priorizando las decisiones éticas y sociales, teniendo presente de la importancia de promover la disciplina establecida en decisiones y responsabilidades, generando posibilidades en respeto a los demás, y el reconocimiento del ambiente jurídico en respeto a la importancia del centro educativo, dando prioridad a los estudiantes en el desarrollo personal, se relaciona con la responsabilidad de las actuaciones, dirigida en sentido de conciencia dando preferencia por los niños y adolescente, de tal manera, se responsabiliza por el crecimiento educacional en los estudiantes como en su mejora y el bien particular, decidiendo el bien la protección en lo físico en lo sensible del educando.

El problema general se formuló de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación existente entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019?

Así también, el objetivo general:

Determinar la relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019.

Y la formulación de la hipótesis general:

Existe una relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019.

8. **METODOLOGÍA**

Con un diseño no experimental, transversal; que según Hernández, Fernández y Mendoza (2018), porque no se manipulan variables, y se incrementa el conocimiento referente a los hechos o eventos, es decir, acerca de la relación de las variables.; transversal, porque se recogerán datos por única vez.

La población está constituida por 102 docentes del nivel inicial primaria y secundaria de las instituciones educativas “Naciones Unidas” y “Viñas de Media Luna”, Huarochirí, 2019.

Asimismo, la muestra fue censal, es decir, comprende el 100% de la población. Se utilizó la encuesta. que según Ander-Egg (2011), es una técnica que permite recolectar datos

para recopilar información acerca de personas, de manera sistemática a través de interrogantes.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), menciona que es un formato escrito a manera de interrogatorio, para el logro de información relacionada a las variables en estudio. Para la estadística inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y determinar la correlación entre las variables y dimensiones.

9. RESULTADOS

Las habilidades blandas tienen relación directa con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con un valor $\rho=0,637$; logrando que se determine una relación moderada, con un $p\text{-valor}=0,000$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación.

La habilidad de autoevaluación tiene una relación directa con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de acuerdo a la ρ de Spearman= ,511; y un $p\text{-valor}=0,000$; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis de investigación.

Las habilidades de liderazgo se relacionan directamente con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente según el coeficiente de correlación de Spearman= ,597; ello logra determinar una relación moderada entre las variables, con un $p\text{-valor}=0,000$; rechazando la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

La habilidad de gestión de conflicto tiene relación directa con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente según el coeficiente de correlación de Spearman= ,319; con un $p\text{-valor}=0,001$; indicando una baja relación entre las variables; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación.

La habilidad de trabajo en equipo tiene relación directa con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente según la ρ de Spearman= ,419; ello logró un $p\text{-valor}=0,000$; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación.

La habilidad de comunicación tiene relación directa con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, de acuerdo a la rho de Spearman= ,323; con un p-valor=0,000; rechazando la hipótesis nula y aceptan la hipótesis de investigación.

10. DISCUSIÓN

Presentamos en este punto los resultados obtenidos y se relacionan con los antecedentes y las teorías estudiadas en la presente investigación, con respecto al objetivo general se encontraron:

Según los resultados encontrados existe relación directa de las habilidades blandas con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarocharí, 2019, (rho de Spearman=0,637 y p=0,000), resultados que se relacionan con lo informado por Pumacayo (2018) "*Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los profesores, 2018*", las mismas que fueron medianamente desarrolladas en los maestros de este ente educativo; asimismo, Tang (2018) en el artículo "*The importance of soft skills acquisition by teachers inn higher education institutions*" publicado en Journal of Education and Culture Studies, concluye que los docentes obtienen calificaciones promedio, lo que para la presente investigación las habilidades blandas, podrían dificultar el desempeño de su profesionalidad e identidad docente. Además, Cruzado (2019) realizó su tesis, titulado: *Competencia blanda en la empleabilidad*, concluye que las habilidades blandas dependen del 78% de las cualidades personales en la institución de estudio.

Asimismo, de los resultados obtenidos en el objetivo específico 1 contrastado con la tabla 16, se evidencia que si hay relación directa y moderada entre las habilidades de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad, (rho de Spearman=0,511 y un p=0,000), resultados que se relacionan con el estudio de Díaz (2018) en la investigación "*Autoevaluación y mejora del desempeño docente*", en el que concluye que el desarrollo de la autoevaluación en los docentes lleva a la búsqueda constante del progreso de su desempeño profesional. También, Vera (2016) "*Infusión de habilidad blanda en el currículo*", concluye que debemos trabajar en desarrollar la habilidad blanda no sólo para la demanda en el mundo del trabajo, sino para nuestro propio progreso personal. Además, Salom (2018) menciona que la autoevaluación es una reflexión de nuestra propia acción es parte esencial del proceso de aprendizaje continuo que facilita al crecimiento del desarrollo

personal y profesional. Lo que para la presente investigación esta habilidad blanda ayuda a mejorar al docente en el desempeño de su profesionalidad e identidad docente.

También, de los resultados del objetivo específico 2, contrastado con la tabla 17, se evidencia que si hay una relación directa y moderado entre las habilidades de liderazgo con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, (rho de Spearman= 0,597 y un $p=0,000$), resultado relacionado con el estudio realizado por Benavides y Villarreyes (2017) en el estudio “*El Líder pedagógico y la calidad del desempeño docente, 2015*”, en el estudio que concluye que hay relación directa y significativa entre el liderazgo con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, así mismo, Lusisier y Achua (2016) define al líder como, proceso de influencia con los líderes y seguidores para llegar a los objetivos a través del cambio. Para la presente investigación la habilidad del liderazgo mejora el desempeño de su profesionalidad e identidad docente. Por lo que se afirma la hipótesis H_1 y se rechaza la H_0 .

De la misma manera, con respecto al objetivo específico 3, se contrasta con la tabla 18, se evidencia que hay relación directa y baja entre las habilidades gestión del conflicto y el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019, (rho de Spearman= 0,319 y un $p= 0,001$), resultados que se relacionan con el estudio realizado por Dean (2019) en el artículo “*Soft Skills Needed for the 21 st Century Workforce*”, que concluye que los trabajadores tienen carencia de esta habilidad blanda resolución de conflictos y la falta de esta habilidad puede tener implicaciones en la organización. De igual modo, Ortega, Febles y Estrada (2016) en su artículo “*Estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas*” concluyeron que la competencia blanda tiene una alta prioridad en los trabajadores de la actualidad por tal motivo se debe desarrollar estas habilidades desde edades muy tempranas. Además, Raciti (2015), señala que el desarrollo de esta habilidad permite al individuo regular y resolver de forma razonable el conflicto ocasionando en el ámbito personal o profesional, lo que para la presente investigación mencionamos hay una relación directa pero su influencia es mínima y no podrían alterar en el desempeño de su profesionalidad.

Con respecto al objetivo específico 4, se contrasta con la tabla 19, se evidencia que hay relación directa y moderada entre el trabajo en equipo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, Huarochirí, 2019, (rho de Spearman= 0,419 y un $p= 0,000$), y se asemeja con el estudio de Amiruddin & Ngadiman (2016) en su artículo

“Review of soft skills of tvet trainees from the malaysian advanced technology training center” concluye que los aprendices son más fuertes en habilidades de trabajo de equipo mientras que son más débiles en habilidades de resolución de problemas; lo que valida lo propuesto por Tang (2018) en el artículo *“The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions”* publicado en Journal of Education and Culture Studies. En que concluye que esta habilidad es la adquisición más importante para el profesor. A sí mismo, Maya y Orellana (2016) menciona que trabajar en equipo ayuda a las personas a tener éxito en la carrera profesional y laboral.

Finalmente, en la hipótesis específica 5, se contrasta con la tabla 20, se evidencia que hay relación directa y baja entre las habilidades de comunicación y el desarrollo de la profesionalidad docente, (ρ de Spearman= 0,323 y un $p=0,001$); lo que indicó, y tiene semejanza con el estudio de Dean (2019) en el artículo *“Soft Skills Needed for the 21 st Century Workforceencontrado”* concluyó que, existen trabajadores que presentan déficit en habilidades como la resolución de conflictos, comunicación, confianza en sí mismo y habilidades interpersonales; que pueden ser causa de dificultades organizativas; lo que valida lo mencionado por Maya y Orellana, (2016), comunicarse ayuda a las personas a tener éxito en la carrera profesional y laboral; y lo planteado por Rivas, Pozo y Paredes (2018) realizaron la tesis: *“Desarrollo un plan de negocios de una escuela de formación de habilidades blandas y oficios”*. Concluyen que, estas son susceptibles a ser desarrolladas y requieren tres componentes, la base biológica, motivación y la práctica en un contexto determinado, esto permitirá que las mismas puedan desarrollarse o incrementar su nivel de desarrollo.

11. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que, si hay relación directa y moderada con las habilidades blandas y el Desarrollo de la profesión e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019; obteniendo una ρ de Spearman= 0,637 y un $p= 0,000$.

Segunda

Se determinó que, si hay relación directa y moderada entre la habilidad de autoevaluación y el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019, habiéndose obtenido una ρ de Spearman= 0,511 y un $p= 0,000$.

Tercera

Se determina que, si hay relación directa y moderada entre las habilidades de liderazgo y el desarrollo de la profesión e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochirí, 2019; obteniendo una rho de Spearman= 0,597 y un p= 0,000.

Cuarta

Se determinó que, si hay relación directa y baja entre las habilidades de gestión de conflictos y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las entidades educativas, Huarochirí, 2019; obteniendo una rho de Spearman= 0,319 y un p= 0,001.

Quinta

Se determinó que existe una relación directa entre las habilidades de trabajar en equipo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las entidades educativas, Huarochirí, 2019; obteniendo una rho de Spearman= 0,419 y un p= 0,000.

Sexta

Se determinó que, si hay relación entre las habilidades de comunicación y el desarrollo de la profesión e identidad docente en las entidades educativas, Huarochirí, 2019, adquiriendo una rho de Spearman= 0,323 y un p= 0,001.

12. REFERENCIAS

- Araújo, C., y Pedron, C. D. (2016). The Importance of Soft Skills and it Project Managers' Personality Type. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review*, 1(1), 40-59.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Buenos Aires: Brujas.
- Benavides, H., y Villarreyes, C. (2017). *El liderazgo pedagógico y la calidad del desempeño docente en la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito de Santa Anita, UGEL N° 06: durante el año 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Perú.
- Doyle, A. (2018). *The Balance Careers. Whats are soft kills?* de <http://www.thebalancecareers.com/list-of-soft-skills-2063770>

- Gardner, H. (1983). *Inteligencias múltiples*. Buenos Aires: Zeta Bolsillo.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. México: Kairós.
- Groh, M., Krishnan, N., Mc Kenzie, D., & Vishwanath, T. (2016). The impact of soft skills training on female youth employment: evidence from a randomized experiment in Jordan. *IZA Journal of Labor & Development*, 5(1), 9.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill.
- Ibarraran, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J. M., & Garcia, B. (2014). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design. *IZA Journal of Labor & Development*, 3(1), 10.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu
- Musicco, G. (2018). Las soft skills & coaching: motor de la Universidad en Europa. *RUE: Revista universitaria europea*, (29), 115-132.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (3° Edición). Bogotá. Colombia: Ediciones de la U.
- Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. disde.minedu.gob.pe.
- Pumacayo, I. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*. Universidad San Agustín, Arequipa, Perú
- Raciti, P. (2015). La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica. *Madrid: Programa eurosocial*. Recuperado de [http://www. sia.eurosocial-ii. eu/documento. php](http://www.sia.eurosocial-ii.eu/documento.php).
- Ruiz, I., Víquez, A., & Toaza, K. G. (2019). Percepción del estudiantado de informática acerca de las habilidades blandas en su proceso de formación como profesionales en Ingeniería en Sistemas/. *Brazilian Journal of Development*, 5(6), 5828-5841.
- Tang, K. N. (2018). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*.
- Yoke, T. C., & Ngang, T. K. (2017). A study on soft skill development among final year diploma in business studies students. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 3(2), 32-50.

Anexo: 9 Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación
del artículo científico

Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico

Yo, Gladys Lourdes Gastelu Terres, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI. 41951870 con el artículo titulado:

Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las instituciones educativas, Huarochirí, 2019; declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado: es decir, no ha sido publicado ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Ate, 10 de agosto de 2019



Gladys Lourdes Gastelu Terres

DNI: 41951870

Acta de aprobación de originalidad de tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativa, Huarochiri, 2019.”** De la estudiante Gladys Lourdes Gastelu Terres; y habiendo sido capacitada e instruida en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 16% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 10 de agosto del 2019.



Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123



Pantallazo del software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
turnitin.com/app/carta/ru/?lang=es&u=1050027548&u=1176003442&u=1

feedback studio Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochiri, 2019 -- /100 < 2 de 21 > ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huarochiri, 2019

TRABAJO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
M. Gladys Llanos Quispe Flores
(00511) 9800 4902 (240-3146)

ASISTENTE:
Dra. Rosa Luz Torres Sepúlveda
(00511) 9800 4902 (240-3146)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ
2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
JSEF
CAMPUS ATE
POSGRADO

Resumen de coincidencias
16 %
Coincidencia 1 de 21
Se están usando fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

16	1	Entregado a Universidad...	11 %	>
	2	Entregado a Universidad...	1 %	>
	3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %	>
	4	www.emeraldinsight.com	<1 %	>
	5	Entregado a Universidad...	<1 %	>
	6	Entregado a Universidad...	<1 %	>
	7	Entregado a Universidad...	<1 %	>
	8	educaciondoc.com	<1 %	>

Página 1 de 24 Número de palabras: 7963 Text-only Report High Resolution Activado

Autorización de la verificación final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Programa de Maestría en Administración de la Educación

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Gastelu Torres Gladys Lourdes

TESIS TITULADA :

Habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las Instituciones Educativas, Huorochiri, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A) en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de Agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: Por Unanimidad



Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio