



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades blandas y gestión educativa en docentes de dos
instituciones educativas públicas secundarias del distrito de
Moquegua, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Sanca Escarcena, Ruth Ines (ORCID: 0000-0001-8222-8241)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por regalarme cada amanecer para cumplir mis metas. A mi esposo Roger y mis hijos Royer y Rayza por recordarme día a día que si se puede y sobre todo por el apoyo incondicional. A mis padres Moisés y Cipriana por impulsar siempre mi desarrollo personal y profesional. A mis hermanos David, Sonia, Euclides, Lía, Sara, Luz y Aylin. Por su constante apoyo moral.

Agradecimiento

A la escuela de post grado de la universidad Cesar Vallejo a los docentes que fueron parte del proceso de la maestría por sus conocimientos brindados

A los directores, equipos directivos y docentes de las instituciones educativas donde se realizó el presente estudio por su tiempo y predisposición en la recolección de los datos.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras.....	v.
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEORICO	6
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Variable y operacionalización	24
3.3 Población, muestra y muestreo.....	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
Referencias	43
ANEXOS	51

Índice de Tablas

Tabla 1 Población de docentes de las dos IES. Públicas del distrito de Moquegua.....	25
Tabla 2:Tabla de frecuencias de la variable Habilidades blandas	26
Tabla 3: Distribución de la frecuencia de la dimensión comunicación	28
Tabla 4: Distribución de la frecuencia de la dimensión inteligencia emocional	28
Tabla 5: Distribución de la frecuencia de la dimensión trabajo en equipo.....	29
Tabla 6: Distribución de la frecuencia de la Variable gestión educativa	29
Tabla 7: de la frecuencia de la dimensión institucional.....	30
Tabla 8: Distribución de la frecuencia de la dimensión pedagógica.....	30
Tabla 9: Distribución de la frecuencia de la dimensión administrativa	31
Tabla 10: Distribución de la frecuencia de la dimensión comunitaria.....	31
Tabla 11: Prueba de normalidad de las variables habilidades blandas y gestión educativa	32
Tabla 12: Correlación entre habilidades blandas y gestión educativa.....	33
Tabla 13: Correlación entre la comunicación y gestión educativa	34
Tabla 14: Correlación entre la inteligencia emocional y gestión educativa	35
Tabla 15: Correlación entre el trabajo en equipo y gestión educativa.....	36
Tabla 16: Correlación entre el trabajo en equipo y gestión educativa.....	37

Resumen

La investigación titula Habilidades blandas y gestión educativa en docentes de dos instituciones educativas públicas secundarias del distrito de Moquegua, 2022. Tiene como objetivo general planteado es el de determinar la influencia de las habilidades blandas en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua – 2022. La metodología utilizada es el enfoque cuantitativo, el modelo positivista, el método de inferencia hipotética, el diseño no experimental y el nivel de correlación descriptivo. Los docentes representan la unidad de análisis. Y que, a través de un muestreo de ajuste no probabilístico, se trabajó con una muestra de 92 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario en escala de Likert los mismos que fueron validados a través de juicio de expertos con una confiabilidad de 0.900, calculada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach's. La investigación da como evidencia los resultados de relación como significativa, teniendo un valor de ($p = 0.954$), demostrando que si existe relación entre las habilidades blandas y gestión educativa en las dos IES públicas del distrito de Moquegua. Por lo tanto, la prueba de hipótesis afirma la validez de la hipótesis alterna con un nivel de significancia de ($p=0.006<0.05$), donde el valor de “p” fue inferior al 5%; concluyendo que las habilidades blandas se relacionan con la gestión educativa en las dos IES públicas del distrito de Moquegua, 2022, debido a que existe una correlación positiva alta.

Palabras clave: Habilidades blandas, gestión educativa, comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo.

Abstract

The research titled Soft skills and educational management in teachers of two secondary public educational institutions in the district of Moquegua, 2022 Its general objective was to determine the relationship between soft skills and educational management in the two public HEIs of the Moquegua district. The methodology used is the quantitative approach, the positivist model, the hypothetical inference method, the non-experimental design and the descriptive correlation level. Teachers represent the unit of analysis. And that, through a non-probabilistic adjustment sampling, we worked with a sample of 92 teachers to whom a Likert scale questionnaire was applied, which were validated through expert judgment with a reliability of 0.900, calculated using Cronbach's Alpha coefficient. The research gives as evidence the relationship results as significant, having a value of ($p = 0.954$), demonstrating that there is a relationship between soft skills and educational management in the two public HEIs in the Moquegua district. Therefore, the hypothesis test affirms the validity of the alternative hypothesis with a level of significance of ($p=0.006<0.05$), where the value of "p" was less than 5%; concluding that soft skills are related to educational management in the two public HEIs of the Moquegua district, 2022, because there is a positive correlation.

Keywords: Soft skills, educational management, communication, emotional intelligence and teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

La educación peruana no es ajena al estallido de la epidemia en el planeta, numerosos procesos y marcos han necesitado pasar por diferentes cambios para ajustarse a la realidad. Además de otras cosas, la utilización de medios virtuales para seguir dando la escolaridad a la que cada estudiante tiene derecho. Debido a estos cambios, han nacido numerosas cuestiones nuevas que influyen negativamente en el rendimiento de los estudiantes. Por lo que el estudio actual depende de la forma en que los docentes deben vencer los nuevos problemas, los educadores deben estar preparados y fomentar nuevas destrezas y lograr competencias, y por lo tanto adquirir un buen rendimiento académico.

En ese sentido, se espera que el fortalecimiento de las habilidades blandas produzca el refuerzo de las IES a través de una buena gestión educativa. La arriesgada realidad en las dos IES públicas de la ciudad de Moquegua, muestra la relación que existe entre las habilidades blandas y la gestión educativa en las dos IES públicas de la región de Moquegua.

Una de las variables de la presente investigación es las habilidades blandas, que según Bohlander y Snell (2007) especifican que son fundamentales para la autoconciencia, la responsabilidad social y el logro, es esencial en los maestros de las dos instituciones educativas secundarias del distrito de Moquegua, que se ha apoyado a través de reuniones, en nuestras instituciones, la capacidad de apreciar a las personas en un nivel más profundo, la comunicación, cooperación o trabajo en equipo, etc.

Según Rodríguez, et al. (2021) Mencionaron que debe actuarse en el desarrollo de las soft skills ya que son vitales para el avance de cada persona, así como el lugar de trabajo y sus compañeros, para solidificar, construir y lograr el aprendizaje con información explícita. objetivos. De lo anterior, se deduce que el clima institucional producido por una mala organización de la enseñanza influye negativamente en los dos educadores y en su desempeño, ya que los errores se deduce que el clima institucional producido por una mala organización de la enseñanza influye negativamente en los dos educadores y en sus potenciales cuestionamientos, desconfianza y falta de consideración de las capacidades de los

instructores, lo que provoca el incumplimiento de los objetivos fijados y, por tanto, una sensación de insatisfacción con dicha gestión. De esta forma, la asociación entre los educadores se limita a la capacidad académica y experta innata del instructor. En esta sucesión, este encargo sugiere la mejora de una progresión de métodos y ciclos; en particular, la organización que aborda los logros en la práctica educativa.

Sanchez, (2020) menciona que las habilidades blandas permiten realizar plenamente sus beneficios sociales a los docentes, el Ministerio de Educación respecto a ello tiene por objetivo mejorar los servicios educativos, donde la mejora debe con la preparación del educador individual y la combinación del avance de las habilidades generales en sus programas educativos, ya que, como hemos mencionado anteriormente, es de vital importancia en el trabajo de los educadores y los directores en el cumplimiento de los objetivos y la realización de los alumnos. La educación, pues, es preparar a un individuo en la totalidad de sus puntos de vista, entre los que se encuentra sobre todo la mejora de las habilidades blandas. Sería inútil conocer cada una de las materias y ser un asombroso competente, sin embargo, tener restringidas relaciones con los demás, mala comunicación y un egoísmo desorbitado, lo que provocará la inevitable decepción de los centros de enseñanza en nuestro país.

Según MINEDU (2020), la segunda variable alude a la gestión educativa, el Proyecto Educativo Nacional al 2036: Desafío de la Ciudadanía Plena, con foco en la conciencia de todas las personas, a lo largo de su vida y a través de diferentes experiencias de aprendizaje, trabajando en sus proyectos individuales y grupales y llevando una vida sana y emocionalmente activa.

Según MINEDU (2020), Este objetivo del Proyecto Nacional de Educación cobra especial relevancia en un contexto como el de la pandemia del COVID19, en el que muchos están involucrados las personas que experimentan altas dosis de incertidumbre, ansiedad y estrés. Además, existen niveles de violencia y malestar en la sociedad peruana que requieren que las escuelas, las familias, los docentes y las comunidades contribuyan de manera más efectiva a lograr un equilibrio básico y bienestar socioemocional de las personas y avanzar en este propósito, el Plan Nacional de Educación al 2036 indica que es muy importante que las personas

aprendan a regular sus emociones y así poder afrontar mejor las distintas situaciones individuales y sociales, fomentando el diálogo, la convivencia y la felicidad para todos y todas. Por ello, el Estado debe comprometerse a brindar opciones de formación y educación a las familias para contribuir a asegurar. Varios campos, deben promover condiciones apropiadas para los miembros de la familia, especialmente los adolescentes.

Las personas mayores pueden comunicarse, socializar y seguir aprendiendo con sus hijos en etapa escolar. Es importante que las instituciones participen y promuevan espacios y ambientes de formación saludables para los adolescentes y sus familias, mientras que los medios de comunicación tienen el deber de contribuir a la protección y formación de toda la población.

El objetivo de bienestar social y emocional, que asegura que todas las personas lleven una vida sana y mentalmente activa en todos los lugares en los que trabajan, y está vinculado a otros tres objetivos de El Proyecto Nacional de Educación al 2036: Ciudadanía, Inclusión e Igualdad, y Productividad, Prosperidad, Investigación y Sostenibilidad.

Sin embargo, **Barrón (2018)**, menciona que, con demasiada frecuencia en el campo de la educación, las agencias de gestión educativa limitan las habilidades blandas disponibles para los maestros y administradores sin darse cuenta de que estas habilidades son una base muy importante en el desarrollo de la educación, es un factor humano y una habilidad que cada individuo posee. Esto es lo que distingue a una escuela de otra, así como la calidad de los egresados que tienen. En diferentes países se valoran más las habilidades personales.

Según MINEDU (2020), el Proyecto Educativo Nacional al 2036 con foco en la conciencia de todas las personas, a lo largo de sus vidas y a través de varias oportunidades de crecimiento, tratando con sus tareas individuales y de reunión y teniendo una existencia sólida y genuinamente dinámica.

En vista de lo anterior, se planteó las siguientes preguntas adjuntas: ¿De qué manera las habilidades blandas influyen en la gestión educativa en dos instituciones educativas del distrito de Moquegua 2022?, las preguntas específicas son: ¿De qué manera las habilidades blandas en su dimensión comunicación

influye en la gestión educativa de dos instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2022?, ¿En qué medida las habilidades blandas en su dimensión inteligencia emocional influye en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua 2022? Y ¿De qué manera las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo influye en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua 2022?

La investigación se justifica, ya que su motivación es decidir la conexión entre las habilidades blandas y la gestión educativa en las dos IES públicas de la localidad de Moquegua, en razón de que las instituciones educativas necesitan de habilidades blandas, referenciadas por Scott (2015). en las dos IES públicas de la región de Moquegua como en las diversas IES del Perú, existe descontento, ausencia de coordinación entre el personal directivo, educadores y toda la entidad, creando una organización mala en la gestión de las IES.

La correcta gestión educativa incluye la aplicación de diversas características, mentalidades y actitudes individuales que se suman al progreso de la entidad educativa, en consecuencia, la correcta administración de habilidades blandas en las dos IES es fundamental y básica para su legítimo funcionamiento Arellano (2017).

El objetivo general planteado es el de determinar la influencia de las habilidades blandas en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua – 2022. Objetivos específicos son: Determinar la influencia de las habilidades blandas en su dimensión comunicación y la de gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua - 2022. Determinar los efectos de las habilidades blandas en la dimensión inteligencia emocional en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua 2022 y Determinar la influencia de las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo y la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua - 2022.

De igual forma la hipótesis general fue de qué manera influye las habilidades blandas en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua - 2022. Las hipótesis específicas, De qué manera influye las habilidades blandas en su dimensión comunicación en la mejora de la gestión educativa de dos IES

públicas del distrito de Moquegua – 2022, De qué manera influye las habilidades blandas en su dimensión inteligencia emocional en la mejora de la gestión educativa de dos IES del distrito de Moquegua, 2022 y De qué manera influye las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo en la mejora de la gestión educativa entre de dos IES del distrito de Moquegua – 2022

II MARCO TEORICO

A fin de desarrollar el presente proyecto de investigación se exploró el fundamento que lo acompaña, a nivel internacional tenemos a Cruzado (2019) quien dirigió una teoría titulada. El significado de hacer graduados de negocios en Vietnam con el objetivo de mostrar cómo influye las habilidades blandas en la empleabilidad.

Según Bernal (2016), la investigación tuvo la metodología de tipo correlacional causal sostenido que existe una relación entre las variables Para los resultados se empleó el alfa de Cronbach de habilidades blandas y gestión educativa, y se asegura que los resultados son válidos. Concluyendo que la evaluación del coeficiente de Nagelkerke muestra la variabilidad de las capacidades blandas que se sostiene en el 91,1% que en estos días hay una increíble preocupación con respecto a las empresas, quienes necesitan que los egresados tengan capacidades blandas si no necesitarían estar preparados y un gran número de ellos no logran un puesto de trabajo por no tener dicha preparación. Nos damos cuenta que en estos días las organizaciones o establecimientos están buscando personal con habilidades y capacidades como característica de su administración.

Araya y Garita (2020), en su trabajo se planteó puntualizar el incremento de la importancia que tiene las habilidades blandas. Objetivo mejorar la concentración laboral. Metodología es de tipo básica se trabajó con una muestra de 50 entrevistas a líderes del sector. Y los resultados fueron la investigación toma como sustancia holística y busca afianzar las habilidades blandas en la formación de las TIC. Primero fue necesario identificar los factores que intervienen para reforzar el proceso de las habilidades blandas juntándose en algunos ejes operativos de las actividades académicas. Se concluye que existe un aumento en la dirección para formar profesionales en las TIC que desarrollan habilidades blandas y de desenvuelven en su vida profesional.

Vivas, et al. (2020) en su revisión expresaron que el objetivo principal es analizar los procesos administrativos que se crean en la organización educativa en la mejora de las prácticas escolares en el Liceo Técnico Amelia Courbis, situado en Talca, Chile. La metodología es de tipo descriptiva, trabajó con muestra de 25

directores y profesores que conforman el 30% de la población, a quienes se les aplicó una encuesta con escala Likert. Al momento de obtener los datos, estos fueron atendidos de manera cuantificable con un coeficiente de 0,930 de alfa de Cronbach, concluyendo que la administración de la institución se encuentra dentro de un estilo acromático que previene la relación forzosa del profesorado en el periodo de orientación, además, el personal de la escuela piensa que el director requiere una preparación según la situación ya que no tiene las cualidades.

Sanchez, (2020), en su estudio discute la mejora de las habilidades blandas como una técnica para construir la viabilidad y la operatividad dentro de las instituciones públicas para su mismo progreso, en primer lugar, presenta la prueba distintiva de las habilidades blandas como una forma de abordar el refuerzo en estas entidades, luego se concentra en la importancia y el fortalecimiento de las habilidades blandas, igualmente hace referencia a la agrupación de las organizaciones y por último las dificultades que deben cumplirse para los representantes del área pública para fomentar estas habilidades de una manera natural.

Rodriguez, et. al (2021) estudiaron las habilidades blandas en la ocupación del educador, donde concluyeron que las habilidades se llevan a cabo a partir de distintos puntos de vista que son muy útiles para el proceso de enseñanza: saber programar, tener una comunicación segura, utilizar nuevos avances de tecnología, fomentar una metodología que se aclimate a la verdad de cada circunstancia única, relacionarse de manera enfática con todos los alumnos y potenciar el trabajo cooperativo e individual. El resultado de las evaluaciones resulta importante para mejorar los errores y perfeccionar virtudes. Un método para remediar los errores será examinar constantemente los resultados y reflexionar y aceptar el error como un aprendizaje.

Sanchez, (2020), piensa que, dentro de este mundo universalizado, el proceso de habilidades blandas respecto al labor del educador de nivel superior es vital debido a que debe ser conformado comparable a lo social y la cercanía a nuevos factores genuinos, por ejemplo, la tutoría a distancia. Las circunstancias son diferentes debido a la pandemia de Coronavirus ya que la formación a distancia no es sólo en la educación avanzada, sin embargo, ha llegado a la formación

esencial estándar y debemos estar listos y seguir con la instrucción a distancia en las escuelas en cualquier punto fundamental.

En el ámbito nacional se tiene a Collantes de Atapaucar (2021), su investigación habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas, posee una metodología de tipo aplica, teórico lógico y un diseño no exploratorio de nivel transversal y correlacional. Su objetivo ha sido elegir el nivel de asociación entre las capacidades blandas y la gestión pedagógica de los instructores del nivel superior, San Sebastián, Cusco, 2020. La especulación crucial sería: existe un nivel básico de asociación entre las capacidades blandas y la organización educativa de los instructores de las asociaciones instructivas del nivel fundamental, San Sebastián, Cusco, 2020. Los resultados mostraron el nivel de relación entre los elementos de capacidades blandas y gestión pedagógica, con el valor de "p" < 0,05, donde, las dos variables tienen una asociación moderadamente alta, 0,748, cuanto más notables son las capacidades blandas más prominente es la gestión pedagógica. En esta línea, se percibe la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula, se contempla que existe relación alta entre las capacidades blandas y la gestión pedagógica de los docentes de las escuelas de educación primaria, San Sebastián, Cusco, 2020.

Samata (2018), en su estudio sobre comunicación relacional y administración jerárquica en entidades educativas primaria en la región de Santo Tomas - Chumbivilcas - Cusco 2018. La metodología ha sido de tipo básico, correlacional y diseño no experimental. Su objetivo es determinar el grado de conexión entre la comunicación y la gestión instructiva de los docentes en instituciones educativas del nivel primaria, Santo Tomas Cusco, 2018. Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson (r) obtienen el resultado adjunto $r = 0.033597$, con el valor de "p" < 0.05 esto pretende que existe una relación alta y directa entre los factores correspondencia relacional y administración instructiva. se preguntó el fundamento,

Taipe (2018), indica que la capacidad de ver el valor en los individuos a nivel profundo y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa 36009, Yananaco Huancavelica 2018. El estudio es de tipo básico, con método deductivo y diseño correlacional. Tiene por objetivo establecer la relación que existe entre la

capacidad de comprender a las personas a nivel profundo y la gestión educativa de los educadores de la institución educativa 36009, Yananaco - Huancavelica 2018. La hipótesis principal de la exploración es: Existe una relación entre la capacidad de comprender a las personas en un nivel profundo y la gestión instructiva de los educadores de la institución educativa 36009 Yananaco, Huancavelica 2018. Los resultados mostraron que existe relación entre la capacidad de comprender a los individuos en su nivel más profundo y la gestión instructiva de los docentes de la Institución Educativa 36009, Yananaco Huancavelica 2018, con un nivel de significancia de 0,041 bajo 0,05 y $\rho=0,320$.

Cárdenas (2021), estudió la administración educativa y colaboración en entidades instructivas de la UGEL-15, Huarochirí 2020. El estudio posee un enfoque de tipo básico, con metodología descriptiva correlacional. Su objetivo es establecer la relación entre el grado de administración instructiva y el grado de colaboración en una institución instructiva similar. La Institución Educativa UGEL-15, Huarochirí 2020. Los resultados mostraron que existe un nivel de significancia de 0.000 considerado como alta calidad inquebrantable y la prueba Rho Spearman arroja el valor del coeficiente de relación de $\rho = 0.685$ demostrando que existe una relación positiva moderada entre los factores administración instructiva y colaboración.

De La Cruz (2020), Habilidades blandas en educadores de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho - 2019. Posee una metodología de tipo básico, con diseño no exploratorio y nivel correlacional causal. Su objetivo es decidir la frecuencia de habilidades delicadas en los vínculos relacionales en los educadores de la Institución Educativa Karol Wojtyla de la localidad de San Juan de Lurigancho - 2019. Los resultados mostraron la principal en el grado de conexión entre los factores de habilidades delicadas y la administración instructiva, con el valor de " p " < 0.05, los dos factores tienen una alta relación segura, 0.748, es decir, a mayor habilidades delicadas mayor administración instructiva. De esta manera, se reconoce la especulación alterna y se rechaza la teoría inválida, se razonó que existe un nivel crítico de conexión entre las habilidades delicadas y la administración instructiva de los educadores de las escuelas de Educación Primaria, San Sebastián, Cusco, 2020.

Quispe (2020), en su propuesta de Administración educativa y ambiente de trabajo en la visión de los educadores en las fundaciones educativas de Ayaviri. Objetivo: Decidir el nivel de impacto del proceso de administración educativa en el lugar de trabajo y la impresión de los educadores de los establecimientos educativos de Ayaviri. La metodología es un plan de revisión fundamental, expresivo y correlacional. Los resultados el grado de importancia es $\alpha=0,05$ al 5%, según la investigación de la tabla de calidades de Chi-cuadrado los resultados obtenidos fueron $X^2_{c=190} > X^2_{2=26}$, y a través de la carrera medible podemos notar calidades profundamente enormes (0, 000) lo que nos lleva a decir que los factores no son libres. Se concluye que hay una conexión entre los factores del examen, y eso pretende verdaderamente que hay un impacto de la administración instructiva en el componente de relación relacional y ambiente de trabajo en la vista de los educadores de las fundaciones instructivas de Ayaviri.

Sabemos que el ambiente institucional generalmente desarrolla más la administración educativa es de la más extrema significación para salvar un ambiente institucional decente en todo caso a diferencia de propulsar iremos al revés.

Panca (2019), en su proposición la administración instructiva y el sistema de ejecución de buena muestra en la organización instructiva campesina de choquesani de la localidad de Orurillo - 2019, tiene como objetivo decidir el nivel de correspondencia que existe entre la administración instructiva y la estructura de ejecución de buena muestra en la Red Educativa Campesina de Choquesani, de la zona de Orurillo, en el año 2019. La metodología es de tipo esencial no experimental de plan correlacional iluminador ya que describe los dos factores y sus aspectos. Los resultados de esta investigación destacan que el 76,5% de los instructores consideran que el grado de administración instructiva es grande y el 72,5% de los educadores notan que el sistema de ejecución de la buena muestra es adicionalmente grande. En su examen dirigieron la encuesta de los factores después de la prueba de especulación afirman que hay una enorme conexión de $r = 0.622$, entre la administración instructiva y la estructura de la buena ejecución del educador en la Red Educativa Rural de Choquesani, en la localidad de Orurillo, en el año 2019 y se concluye que existe una alta relación cierta de ($Rho = 0,686$)

entre los factores administración instructiva y el sistema de la buena ejecución del educador posteriormente, se expresa que mientras exista una administración instructiva decente mejor será la ejecución del instructor en las bases instructivas de la formación normal esencial de la Red Educativa Rural de Choquesani de la zona de Orurillo en el año escolar 2019.

Según Vargas (2019), en su postulación titulada Habilidades blandas y conexiones relacionales en los educadores de la Red 25 San Juan de Miraflores - 2019 advierte que el objetivo de la investigación es establecer que existe una conexión entre los factores conexiones relacionales y habilidades delicadas de los instructores que trabajan en la Red 25 San Juan de Miraflores - 2019. La metodología es de tipo esencial de plan correlacional con una población de 93 instructores a los que se les aplicó dos encuestas, siendo los resultados que las habilidades delicadas se relacionan directa y evidentemente ($Rho=0,405$) y fundamentalmente ($p= 0,00$) con la variable de relaciones de los educadores de la organización 25 Ugel01 San Juan de Miraflores, 2019, llegando a la conclusión de que la especulación electiva es reconocida por ser de relación media y positiva. Un gran número de las habilidades delicadas impactan en las conexiones relacionales y esto permite un lugar de trabajo superior y por lo tanto impulsa el cumplimiento de metas y objetivos de la fundación.

Valdez (2021), en su postulación para su postgrado titulado habilidades delicadas y su relación con los estilos de autoridad en administradores de establecimientos educativos de la zona de Sicuani, región Canchis Cusco - 2021. Objetivo: Decidir la presencia de la conexión entre las habilidades delicadas y los estilos de autoridad en los directores de los establecimientos educativos de la localidad de Sicuani, en la zona de Canchis Cusco - 2021. La metodología es correlativa dilucidante con un ejemplo de 85 instructores de una población de 216 educadores. De acuerdo a los resultados, la exploración es consistente con los objetivos del examen y las especulaciones, la teoría donde se reconoció que el estilo de iniciativa de administración que más se conecta con las habilidades delicadas es la administración rompedora planteada con un grado de relación positivo y moderado (Rho de Spearman = + 0.658). además, se concluye que los resultados obtenidos de diferenciar la especulación global establecieron que existe

una conexión moderada Rho de Spearman, directamente correspondiente y positiva, entre la variable estilos de iniciativa y la variable habilidades delicadas.

Rodríguez (2021), en su postulación titulada Correlación entre las habilidades delicadas y la ejecución de la muestra en la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019. El objetivo es exponer la conexión que existe entre las habilidades delicadas y mostrar la ejecución en la Escuela de Graduados de la Universidad Norbert Wiener, 2019. La metodología es de tipo correlacional esencial no exploratoria con un ejemplo de 79 instructores que fueron evaluados con rúbricas para medir la ejecución del educador vale la pena centrarse en que las rúbricas fueron aprobadas por los especialistas. Los resultados de la exploración se puede establecer una conexión típica genuina entre los factores habilidades delicadas y la ejecución de la muestra en la Escuela de Graduados de la Universidad Norbert Wiener, con una relación de $Rho=0,688$, es decir, que cuanto mayor sea el nivel de habilidades delicadas, mayor será la ejecución educativa, la conclusión deseamos mejorar la excelencia del desarrollo de la enseñanza-aprendizaje en las universidades de nuestro país, se debe empezar con la implementación de los procedimientos de selección donde se tome en cuenta la importancia de contar con las habilidades blandas para hacer una contratación, y poder asegurar un fructífero desempeño laboral del personal docente. Se debe tomar en cuenta al momento de seleccionar al personal de todas las instituciones educativas que si están empoderados del manejo de las habilidades blandas si logramos eso entonces se mejora la calidad educativa y eso es el anhelo de toda institución educativa brindar un servicio de calidad.

Como teorías relacionadas al tema variable independiente: habilidades blandas, la teoría de la personalidad, es el punto de partida que permite conocer al individuo en su forma de pensar, sobre la acción ante una situación emergente. Pero se debe advertir a que cada individuo tiene sus propias características de cómo se comportará con otros. Al respecto, Rogers y Maslow (2018), argumentan que las habilidades blandas están en relación de las personas consigo mismas, entienden que la motivación innata existe en el potencial, la capacidad de las personas y la capacidad de actualizarse al máximo tiempo.

Además, Contreras (2006), afirma que la comunicación en las personas es de primordial importancia, ya que se crea logrando la interacción social entre ellas, de manera concisa en el contexto, con el propósito de generar personalidad y tomar decisiones dentro de los límites de su capacidad para vivir en la sociedad.

Al respecto, Maslow (1991), consideró la teoría de la motivación; en el que asevera que influye en el comportamiento de las personas donde se encuentren, independientemente del entorno, pero en jerarquías partiendo de lo más básico, así como la necesidad de seguir todos los pasos necesarios para lograrlo el siguiente nivel, como la pertenencia y el amor, la estima y la autoconciencia.

También se considera la teoría de las habilidades sociales de Thorndike (1920), la cual sostiene que la inteligencia es vista como una habilidad que posee una persona, que le permite comprender las relaciones de las personas con los demás y le permite interactuar efectivamente de manera amistosa, participar efectivamente en Varias actividades programadas por el grupo donde trabajas o donde vives.

De igual forma, Gardner (1994), uno de los estudios sobre este tema, nos decía que la inteligencia interior es la que nos da la oportunidad de comprender nuestro comportamiento interior individual, ahí tenemos que tener en cuenta nuestra propia imagen, así como conocer nuestros defectos, nuestras cualidades, tratar de comprender nuestras necesidades, poder hacer una evaluación preliminar, percibir, reajustar nuestra forma de vida, corregir todo lo negativo para mejorar nuestra personalidad.

Así mismo, para el autor Hawkins (2021), las habilidades blandas no se pueden cuantificar ya que se refieren más a las habilidades interpersonales. Estas habilidades involucran reglas que cambian según la cultura y las expectativas corporativas, y a menudo se asocian con el pensamiento en el hemisferio derecho del cerebro, esto incluye cosas como llevarse bien con los demás, su código de conducta profesional y llegar a un compromiso entre hablar y escuchar. Por ejemplo, el trabajo en equipo se considera una habilidad blanda porque requiere escuchar a los demás miembros del equipo y respetar su forma de trabajar, incluso si es diferente a la tuya. El aspecto interpersonal del trabajo en equipo es la

comunicación en la práctica. De hecho, la comunicación en sí misma se considera una habilidad blanda y es la primera base necesaria para el resto de las habilidades blandas deseadas en el lugar de trabajo. Hoy en día, se establecen nuevas necesidades laborales; Estas habilidades individuales se han vuelto en un indicador al momento de evaluar al personal. Las habilidades blandas también son habilidades subjetivas e intangibles, desarrolladas por los miembros de la organización a lo largo del tiempo.

Para Petroza y Reyes (2021), en cuanto a las habilidades blandas, son el resultado de actuar con participación y competitividad individual y/o colectiva. Se basan principalmente en el lado humano del hombre, el lado emocional del bien y del mal, así como la responsabilidad de dejar una sociedad donde tiene que cumplir su papel con total compromiso, todo esto hará posible el crecimiento y desarrollo de cualquier organización.

De la misma manera Carbajal (2019), menciona que el carisma es una de las principales soft skills que debe dominar un profesional. Los continuos cambios que trae consigo la cuarta revolución industrial exigen que los profesionales estén más preparados que nunca y que se sigan preparándose continuamente, existen dos habilidades: blandas y duras. la combinación de los dos es lo que nos permitirá acceder al éxito en nuestras carreras profesionales. Habilidades blandas, se refieren a la comunicación, el carisma, la empatía, el trabajo en equipo, el desarrollo de la humildad y otras. Según la Universidad de Harvard, el éxito profesional se da cuando una persona desarrolla el 85% de sus habilidades blandas y el 15% de sus habilidades duras. Podemos decir que con el transcurso del tiempo los porcentajes del desarrollo de las habilidades se intercambiaron.

Así mismo Solano (2021), menciona que, en la actualidad, la tecnología nueva y avanzada juega un papel cada vez más esencial para las personas, en el contexto de la volatilidad del mercado, la incertidumbre, la competencia feroz, el personal obsoleto, los cambios demográficos, los cambios en el poder económico, los enfoques de sostenibilidad, la escasez de recursos, etc. Todo esto significa un gran desafío para dominar las habilidades socioemocionales necesarias para interactuar en situaciones de la vida real. En este sentido, las habilidades no cognitivas pertenecen a un grupo de habilidades relacionadas con el dominio

socioemocional del individuo, por ejemplo, capacidad de comunicación, sensibilidad cultural, capacidad para resolver problemas con actitud positiva, la combinación de estas habilidades eleva el perfil profesional.

Por otro lado, Restaino (2022), las habilidades blandas se construyen de manera diferente mediante herramientas como el debate, la conversación, la reflexión, la introspección y la conexión con otras habilidades blandas una tras otra, siempre habrá una conexión entre personas. Por ejemplo, el valor no se puede enseñar o transmitir específicamente como un manual, pero se pueden facilitar las condiciones bajo las cuales una persona se vuelve poderosa. Tampoco hay una sola forma de expresarlo, sino que todos lo viven y experimentan en primera persona. Los comportamientos observados que indican esta habilidad pueden variar de persona a persona.

Para Guerra (2019), la habilidad blanda es comparable a la definición de destrezas para la vida presentado por la Organización Mundial de la Salud, Departamento de Salud Mental. (1994) las definen como un grupo de habilidades socioemocionales indispensables para relacionarse con los demás, y les permiten afrontar las necesidades cotidianas y las situaciones difíciles, es decir, que capacitan a la gente para decidir, solucionar problemas, analizar de manera crítica y creativa, comunicarse de manera efectiva, reconocer los sentimientos de los demás y construir relaciones afectivas sanas (Organización Mundial de la Salud, 2003).

Sin embargo, el concepto de habilidades blandas difiere del concepto de destrezas sociales, porque si bien estos son conceptos muchas veces son asociados, es importante precisar que las habilidades sociales son parte de las habilidades blandas, pero esta habilidad está más allá del aprendizaje, el análisis, y la gestión e innovación. estas habilidades permiten la interacción con los demás. Comenzar a distinguirlos será la clave para identificar con precisión y claridad los desafíos en el acceso y la formación de habilidades interpersonales (Organización Mundial de la Salud, 2003).

Araya y Garita (2020), Entonces, ¿podríamos considerar en algún momento que las habilidades delicadas se están imponiendo en el proceso de empleo

empresarial? El examen fue creado durante los periodos académicos 2016, 2017 y 2018 en la Facultad de Ciencias de la Computación de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNCR), donde se analizó la pertinencia y el efecto de las habilidades delicadas en 50 puestos de trabajo de organizaciones de innovación nacionales y mundiales situados en los países de alta concentración de Costa Rica, con actividades en Costa Rica. Además, se llevaron a cabo reuniones y encuentros de centro con pioneros empresariales de las organizaciones en las que los estudiantes ejercen sus vocaciones y con analistas y grupos escolares de colegios, escuelas públicas y concertadas del país para obtener componentes subjetivos y cuantitativos del ciclo de preparación. necesidades y patrones de mercado.

Sloinisky (2016), Para terminar, la revisión incorpora un examen calculado desde el principio de las ideas del cambio informático, la industria, la economía avanzada y la sociedad informatizada. Así mismo, especifica el trabajo de las universidades y los planes educativos en dar componentes en la preparación de los nuevos expertos en TIC para mejorar las habilidades delicadas del plan educativo. En consecuencia, el nuevo experto es sostenido por una metodología mundial que incorpora habilidades especializadas, desde la reflexión integral, hasta la transversalidad de las habilidades sociales. Para decirlo claramente, este enfoque ayuda a distinguir la importancia de las habilidades delicadas y ciertos elementos del clima mecánico, financiero y social donde florecen las nuevas ocupaciones. Según las organizaciones y las empresas de asesoramiento, las universidades deben coordinar estas habilidades desde el principio de la preparación profesional para que los estudiantes puedan empaparse de esta nueva dinámica laboral avanzada.

En su primera dimensión comunicación: Machado y Rodríguez (2021), se entiende como el intercambio de ideas, además de las opiniones de cada persona, que son necesarias para una escucha efectiva, también en este sentido, la capacidad de comunicar ya sea oral, escrita, no verbal, en definitiva, tiene una diversidad de objetivos, trabajar con seguridad en un entorno preciso y oportuno en un entorno que se ocupa de contextos multilingües, haciendo uso de la tecnología para este propósito de forma positiva. Por ello, podemos afirmar que la comunicación es la manera en que nos vinculamos con los demás, a través de la

comunicación, se lleva a cabo el intercambio de información, utilizando las habilidades comunicativas.

Almengor (2021), mencionó que, al estudiar la comunicación, es necesario clasificar, teniendo en cuenta las características de la comunicación como comunicación cercana con las personas, porque la comunicación cercana tiene las características de hablar, escuchar, contacto, entre otras. que necesarias para poder comunicar, pero cada uno de ellos tiene su propia manera de trabajar para entregar el mensaje necesario.

En su segunda dimensión: Bariso (2020), La inteligencia emocional es la capacidad de controlar nuestras propias emociones y sentimientos y los de los demás, reconocerlos y distinguirlos, a su vez utilizar la información que tenemos para guiar nuestros pensamientos y acciones. Por definición, la inteligencia emocional tiene un propósito práctico especial. No se trata de adquirir meros conocimientos teóricos sobre las emociones y su funcionamiento, es la capacidad del individuo de aplicar estos conocimientos y en virtud de ellos, conseguir los resultados deseados.

Según Gonzales et al. (2020) declaran que la automotivación es diferente, controlar los problemas decepcionantes que se presenten, entender que las emociones positivas se deben reuniese, y dejar de lado las posiciones negativas, que es tan importante en nuestro tiempo, practicar la empatía, motivarse y regular el propio comportamiento reforzando así las habilidades emocionales.

En su tercera dimensión: Durán (2018), Es un trabajo realizado por una reunión de personas, donde cada una es responsable de llevar a cabo una empresa, pero con un sueño centrado en un objetivo compartido. Es más que una reunión, puede cooperar entre sí, ver el carácter de los demás, sus perspectivas positivas y negativas, y verse a sí mismos y a los demás como individuos de una unidad. Por lo tanto, el trabajo que entregarán será infinitamente mejor en conjunto y eficacia al adquirido a partir del trabajo básico absoluto de los individuos.

Por otro lado, Olaz (2017), considera que la capacidad de trabajar en equipo es un activo importante para los estudiantes o cualquier trabajo que deseen realizar, ya que con la cooperación de los miembros del equipo se logran los objetivos

fácilmente, además permite que los demás se unan al grupo mientras aprenden de los demás, reforzando así su aprendizaje.

Según López y Martín (2019), entienden que el trabajo colaborativo es una actividad muy activa que debe realizarse con soltura, ya que da a los demás la capacidad de expresar sus opiniones con soltura, respeto e interés. Compromiso, cooperación, empatía y respeto, por lo que apuntan a trabajar colaborativamente en la forma de pensar y actuar que debe cambiar.

De la misma manera expresa García (2020), Se debe fomentar la participación y cooperación de todos los empleados, y se deben buscar soluciones cuando surjan situaciones conflictivas durante el evento. Esto significa que las opiniones de los grupos de trabajo deben ser recibidas, analizadas y aceptadas si es necesario y de esta manera, deben encontrarse las soluciones adecuadas.

así mismo tenemos el aporte de Arellano (2017), para la segunda variable gestión educativa este es un asunto complicado para los directores o administradores escolares, pero deben enfatizar la responsabilidad de la cooperación de los talentos en la institución, la participación democrática de toda la comunidad. La educación se basa en la política y metas educativas de la institución, y apoya el trabajo efectivo de maestros y directivos. Nos referimos a un proceso para lograr objetivos y metas que integra el trabajo organizado de los actores involucrados en los servicios de atención integral a la primera infancia. En efecto, la educación y gestión es un complejo proceso en el que se vinculan sistemáticamente un conjunto de factores que directamente inciden en los servicios de calidad de los prestados por las instituciones educativas, Por tanto, su campo de actuación incluye aspectos organizativos, administrativos, educativos y comunitarios. Con la actuación de toda la comunidad educativa. En el caso especial del de una institución con director educativa, el desarrollo de la gestión estará influido por sus características profesionales y personales. Es el guía que incentiva, motiva y orienta el proceso de comunicación con una visión integral que toma en cuenta todas las áreas y además une los esfuerzos de su grupo de trabajo. En este sentido, el liderazgo del equipo directivo debe buscar ejercer el poder de manera horizontal y promover la participación activa basada en el diálogo, la reflexión y el entendimiento para la toma de decisiones. Este nuevo rostro refuerza la

diferenciación de los actores educativos y provoca profundos cambios en el actuar de sus miembros.

Según Arellano (2017), los beneficios de la gestión educativa es que promueve convivencia escolar, enfocando siempre el aprendizaje y cumpliendo una misión y visión, para fortificar los proyectos educativos, manteniendo siempre la independencia institucional, administrando correctamente los recursos y promoviendo un buen liderazgo.

Las instituciones educativas se han desarrollado de instituciones cerradas y aisladas a instituciones abiertas, autónomas y complejas; Esto significa que necesitan prácticas de administración innovadoras para poder cumplir con sus objetivos, desarrollar habilidades para articular procesos internos y fortalecer su PEI en base al manual de gestión para directores de instituciones educativas se menciona la importancia de la gestión educativa tiene cuatro dimensiones, (UNESCO 2011).

En primer lugar, está la dimensión directiva o institucional, esta dimensión determinará cómo se constituyen los integrantes de la entidad educativa para un funcionamiento correcto funcionamiento del establecimiento. La UNESCO (2011) sostiene que “este aspecto ayudará a definir los métodos organizativos de los integrantes de la entidad educativa para una correcta función de la organización.” (p. 35).

Coaila y Castro (2017) dice: Tradicionalmente, la gestión escolar ha sido vista como Una función gerencial esencial, separada del aprendizaje, enfocada en formalidades de normas y hábitos de enseñanza, consistentes en cada situación; también se ubica en una cerrada estructura y jerarquizada, donde la información y las decisiones están centralizadas en la parte superior, lo que mantiene a los maestros, padres y estudiantes en roles secundarios, este planteamiento de la gestión escolar se basa en la seguridad de que la tarea de la escuela es educar personas que asuman y manifiesten su cultura, creencias, costumbres, maneras de comportarse y pensar.

Así mismo Huatta (2019), la dimensión institucional es responsabilidad del director, ya que su realización permite el logro de los objetivos y metas

institucionales al final del período pedagógico, y las habilidades de coordinación son necesarias para una gestión institucional exitosa. Esta dimensión proporciona el contexto para la organización y estudio del trabajo involucrado en la interpretación estructural del modelo de funcionamiento de cada institución educativa. Estos incluyen no solo los que pertenecen a estructuras formales (organigramas, asignación y división de tareas, uso de tiempo y espacio), sino también los que conforman estructuras informales (vínculos, contactos, estilo funcional).

En la dimensión institucional, es necesario impulsar y dar importancia al proceso de capacidades y habilidades unipersonales y grupales, para que las instituciones educativas tengan un desarrollo y progreso autónomo, competente y flexible, y se adapten con anticipación a los requerimientos y cambios. entorno laboral. Por tanto, es necesario clarificar las políticas institucionales derivadas de los principios y visiones que rigen a las IE. como métodos de administración; debido a que la gestión educativa incluye la planificación, organización, control y dirección de la educación, generalmente se enfatizan cuatro procesos de gestión que lo mencionaremos más adelante.

Según la UNESCO (2011), en segundo lugar, está la dimensión Pedagógica, en su manual de gestión para directores de centros de enseñanza, especifica que "este aspecto alude al curso central de la organización de la enseñanza y los individuos que la contienen educando y aprendiendo" (p. 36). Para reforzar nuestra definición tenemos a Huatta (2019), en el desarrollo de aprendizaje y enseñanza. La dimensión pedagógica es la puesta en práctica del proceso de enseñanza y aprendizaje. Debes seguir las pautas Las instituciones se proporcionan en el PEI y las recomendaciones del currículo se hacen en el PCI. Al mismo tiempo, debe ser resultado del contexto del Programa Nacional de Educación Básica (CNEB). En las definiciones incluyen métodos de proceso de enseñanza, diversificación curricular, Programación estandarizada en el PCI, métodos y estrategias didácticas, evaluación permanente del aprendizaje, uso de recursos didácticos y materiales. También incluye el trabajo del docente, su práctica y el uso de los cursos, el manejo de los métodos y estrategias de enseñanza, el estilo de las relaciones de enseñanza, con los estudiantes, la actualización constante de los docentes para

mejorar sus habilidades, etc. Esta es la esencia del trabajo de la institución educativa; Se refiere a la forma en que dirige para lograr sus acciones los estudiantes y adquieran las competencias necesarias para su desarrollo y desempeño personal, profesional y social. Esta área pedagógica es responsable de todo lo relacionado con el currículo y diseño, la organización de la experiencia del docente, el aula y gestión del monitoreo constante de la enseñanza aprendizaje.

Por otro lado, tenemos a Quispe y Calero (2018), mencionan que la dimensión administrativa contiene procedimientos y habilidades para la realización de operaciones humanas, físicas, económicas, técnicas, temporales, de seguridad y salud, y para el control de la información relativa a todos los integrantes de las instituciones educativas; Además de cumplir con la normativa y supervisar los trabajos, con el excelente fin de promover la enseñanza, proceso y aprendizaje. Esta tendencia busca siempre intereses personales, conciliar e intereses corporativos, con el fin de que facilite la decisión y toma que conduzcan a concretas acciones para alcanzar los objetivos corporativos. Algunas de estas acciones específicas de la gestión de personal pueden ser, desde la vista el punto del puesto, asignar puestos y evaluar su desempeño; conservación de muebles, inmuebles y bienes; Organizar los aspectos de información y documentación de la organización; Elaboración del presupuesto y toda la gestión contable y financiera. Este campo apoya el trabajo institucional. Responsable con el apoyo de todo lo relacionado a la gestión del aprendizaje y la administración de recursos y servicios y la planta física de gestión del talento y apoyo contable y financiero.

Según Huatta (2019), la dimensión social o comunitaria está relacionada con la organización. La educación y la sociedad, para convertirse en parte integrante definiendo y explicando plenamente sus requerimientos, problemas y demás necesidades. Sobre esta base, el aspecto social es importante en el desarrollo de la educación, porque cuanto mayor es la interacción con la sociedad, mayor es la influencia de enseñanza y el proceso y aprendizaje. De esta forma, es preciso identificar momentos de comportamiento que fortalezcan el vínculo afectivo entre alumnos y padres. Además, el conocimiento de los estudiantes debe ser mejorado a través de visitas, para lograr resultados educativos significativos, ya que recientemente la comunidad educativa ha sido

reevaluada fundamentalmente con respecto a la educación. Cada estudiante, debe aprender a relacionarse mediante la participación activa de los padres en varios temas educativos.

Según la UNESCO (2011), para cumplir con los procesos de gestión educativa, existe una progresión de ciclos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la fundación debe caracterizar aquellos que respondan a sus necesidades y al entorno del que forman parte. Los procesos de administración proporcionan una guía completa a la actividad del soporte instructivo de abordar los asuntos de los diversos individuos del área local instructiva y de las diferentes organizaciones conectadas a ella, con el objetivo final de “lograr los objetivos institucionales, a través de la elaboración de todos los individuos del área local instructiva”. Para la mejora diaria de los procesos de administración, debe probarse el ciclo Deming. Este ciclo tiene las actas adjuntas: planificar, hacer, comprobar, actuar. En esta etapa, el jefe y su grupo eligen qué hacer y cómo hacerlo, a través de planificación para convertir la fundación en un foco de grandeza instructiva, según la misión y visión del PEI. Luego, en ese punto, está la etapa de ejecución, que es el segundo principal para llevar a cabo el arreglo. Se preocupa por el avance de los directivos, trabajando con la combinación y coordinación de ejercicios de educadores, alumnos, tutores y diferentes socios; así como la utilización de activos para fomentar ciclos, proyectos y emprendimientos. Es decir, la división del trabajo y las obras a través de progresiones ordenadas de poder, modelos de responsabilidad y la conexión entre los animadores y su circunstancia actual. En el último período de los procesos de administración tenemos la evaluación y observación Verificar, esta etapa nos permite garantizar que la ejecución responde a la programación, adicionalmente nos da la posibilidad de relevar el plan de responsabilidades y la apropiación del trabajo que se pretendió cumplir con las metas y objetivos planteados en las distintas regiones pensadas en la preparación. Asimismo, podemos realizar aclimataciones en la parte de programación y activos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

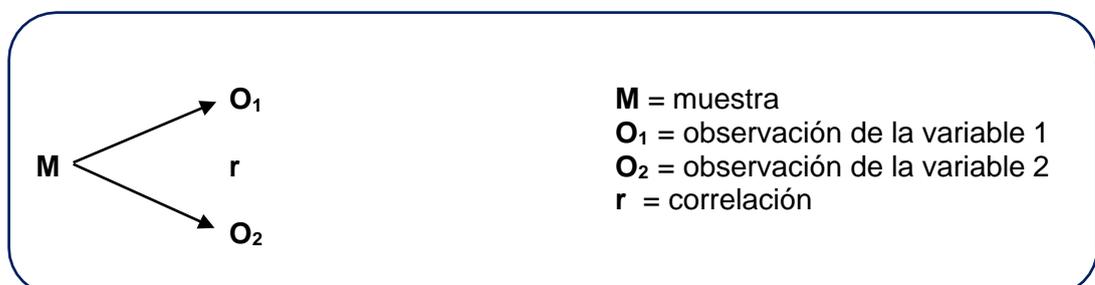
La investigación realizada es de tipo aplicada según. Álvarez, (2020), especifican que este tipo de estudios requiere de distintas ideas diseñadas y demostradas para resolver determinados problemas.

El estudio se realizó aplicando un diseño no experimental, porque en este tipo de investigación se describe las dimensiones de cada variable, para poder encontrar la correlación sin ninguna manipulación por parte del investigador.

Siendo la investigación de nivel correlacional, ya que según Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) estas investigaciones tienen como finalidad relacionar el nivel de dos o más variables y de esa manera evidenciar si guardan relación o similitud.

El estudio se realizó mediante el enfoque cuantitativo, compilando una base de datos de acuerdo al análisis estadístico para probar las hipótesis propuestas. Según Galeano (2020), en la cuantificación, el principal problema son los juicios orientados al conocimiento, ya que se utilizan para derivar resultados óptimos y confiables para probar la correlación. A continuación, se muestra la figura donde apreciamos la correlación de variables.

Figura: 1
Diagrama de investigación correlación



3.2 Variable y operacionalización

El presente estudio tiene como variables a: comunicación asertiva y gestión educativa y es una investigación cuantitativa con una escala ordinal, de modo que se instituyó la relación entre las dos dimensiones.

Variable independiente: Habilidades blandas

Definición conceptual

Las habilidades blandas de acuerdo a Vargas (2019) también conocidas como no cognitivas, son formas de comunicarse con los demás, en las que se gestionan las emociones y se resuelven los problemas, pero de forma creativa.

Definición operacional

La variable habilidades blandas se medirá a través de las dimensiones: comunicación, inteligencia emocional, y trabajo en equipo.

Variable dependiente: Gestión educativa

Definición conceptual

Tenemos el aporte de Arellano (2017) Nos referimos a un proceso para lograr las metas y sus objetivos que integra el trabajo organizado de los actores involucrados en los servicios de atención integral a la primera infancia. En efecto, la misión educativa es un proceso complejo en el que se vinculan sistemáticamente un conjunto de factores que directamente inciden los servicios de calidad prestados por las instituciones educativas, Por tanto, su campo de actuación incluye aspectos organizativos, administrativos, educativos y comunitarios.

Definición operacional

Mientras que la variable Gestión educativa, será medido con las siguientes dimensiones: Directiva o institucional, Pedagógica, Administrativa y Comunitaria.

3.3 Población, muestra y muestreo

Conforme a lo que mencionan León y González (2020), que una población es un conjunto específico de sujetos obtenidos por un investigador, además, el tamaño de la población corresponde a metas y niveles específicos, lo que explica los resultados del estudio.

La presente investigación considera una población de 92 docentes del nivel secundario de las dos IES. Públicas del distrito de Moquegua, los cuales está conformado por personal nombrado y contrato.

Tabla 1

Población de docentes de las dos IES. Públicas del distrito de Moquegua

DISTRITO	LUGAR	DOCENTES
Moquegua	San Antonio	70
Moquegua	San Antonio	22
	TOTAL	92

De la misma forma León y González (2020) nos dice que la muestra es sólo una pequeña parte de las características de una población que es sustituida por la muestra. Asimismo, la muestra está conformada por 92 docentes colaboradores de las IE públicas del nivel secundario del distrito de Moquegua es decir la muestra es de tipo censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Galeano (2020), señala que la técnica de la encuesta, para recopilar datos es el enfoque de la investigación mostrando un objetivo y propósito, ubicación de la información, las características y el momento de la recopilación.

De acuerdo a Hernández, et al. (2014) mencionaron que el cuestionario es un instrumento eficaz para analizar preguntas y cuantificar una o más variables. Por lo tanto, la técnica que se empleó en la presente investigación es la encuesta y el instrumento para la obtención de datos es el cuestionario, el cual ha sido aplicado a 92 docentes de las dos IES públicas del distrito de Moquegua.

Para la validez, según Hernández, et al. (2014) nos manifiesta que la validez de juicio de expertos es la precisión del instrumento al medir la variable de la investigación, el cuestionario ha sido validada por 3 expertos, precisando suficiencia de lo que contiene el instrumento que a su vez mide la variable habilidades blandas y la gestión educativa en las dos IES públicas del distrito de Moquegua, 2022.

De la misma forma para la confiabilidad se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, en el cuestionario de las dos variables aplicado a 92 colaboradores que constituyen la muestra, obteniendo un valor de 0.900, indicando que existe una relación positiva elevada.

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	40

Por lo tanto, la técnica que se empleó en la presente investigación es la encuesta y el instrumento para recolectar datos es el cuestionario aplicado a 92 docentes de las dos IES públicas del distrito de Moquegua.

3.5 Procedimientos

La investigación tiene como muestra de procedimientos de desarrollo de herramientas, con una escala de clasificación en las habilidades blandas y gestión educativa. En el caso del muestreo, se realizó la comparación de la validación y confiabilidad de la prueba mediante la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad Alpha de Cronbach.

3.6 Método de análisis de datos

En la presente investigación para analizar los datos se ha utilizados la estadística descriptiva e inferencial. Para las estadísticas descriptivas, se ha elaborado base de datos para ambas variables, donde los datos se han presentado en forma de tablas y gráficos para su respectivo análisis.

Para la estadística inferencial, se utilizó el programa Microsoft Excel y el software estadístico IBM SPSS v. 26.0 donde se determinó la correlación de las variables estudiadas. Con la ayuda de la estadística inferencial se realizó la contrastación de hipótesis y el análisis y descripción de los resultados extraídos de la muestra,

3.7 Aspectos éticos

La investigación demuestra los aspectos éticos de la recopilación de datos mediante el instrumento de cuestionario que se utiliza con el consentimiento informado de los colaboradores, permitió conocer la existencia de la relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa, de modo que se puedan realizar recomendaciones adecuadas para su aplicación. El estudio reveló los siguientes criterios éticos.

Se respeta los derechos de autor en la búsqueda de información científica mediante la publicación de citas relevantes sin copia ni plagio en la investigación. Según los autores citados, la investigación requiere datos reales, como fuentes citadas.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Variable: Habilidades blandas

Tabla 3

Frecuencias de la variable Habilidades blandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	28	30,4	30,4	30,4
	MEDIO	32	34,8	34,8	65,2
	ALTO	32	34,8	34,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

En la tabla 3, respecto a la variable habilidades blandas se observa en los resultados un alto nivel de 34,8%, en el nivel moderado o medio un 34.8% y en el nivel bajo del 30,4%, lo que hace el total del 100%, lo que explica que la habilidad blanda es favorable.

Dimensión: Comunicación

Tabla 4

Distribución de frecuencia de la dimensión 1 comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	28	30,4	30,4	30,4
	MEDIO	44	47,8	47,8	78,3
	ALTO	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

La tabla 4, muestra la dimensión 1, comunicación, donde, 21.7% representa a un alto nivel, mientras el 47,8% muestra un nivel moderado o medio y el 30.4 % indica que existe un bajo nivel, haciendo un total del 100%.

Dimensión: Inteligencia emocional

Tabla 5

Distribución de frecuencia de la dimensión 2 inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	17,4	17,4	17,4
	MEDIO	56	60,9	60,9	78,3
	ALTO	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

La tabla 5, muestra la dimensión 2, inteligencia emocional, donde, 21.7% representa a un alto nivel, mientras el 60.9% muestra un nivel moderado o medio y el 17.4 % indica que existe un bajo nivel, haciendo un total del 100%.

Dimensión: Trabajo en equipo

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la dimensión 3 trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	28	30,4	30,4	30,4
	MEDIO	20	21,7	21,7	52,2
	ALTO	44	47,8	47,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

La tabla 6, muestra la dimensión 3, trabajo en equipo, donde, 47.8% representa a un alto nivel, mientras el 21.7% muestra un nivel moderado o medio y el 30.4 % indica que existe un bajo nivel, haciendo un total del 100%.

Variable: Gestión educativa

Tabla 7

Distribución de frecuencia de la Variable gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	40	43,5	43,5	43,5
	MEDIO	16	17,4	17,4	60,9
	ALTO	36	39,1	39,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

En la tabla 7, respecto a la variable gestión educativa se observa en los resultados un nivel alto de 39.1%, en el nivel medio un 17.4% y en el nivel bajo el 43.5%, lo que hace el total del 100%, lo que explica que la Gestión educativa es favorable.

Dimensión: Institucional

Tabla 8

Tabla de frecuencia de la dimensión 1 institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	40	43,5	43,5	43,5
	MEDIO	52	56,5	56,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

La tabla 8, muestra la dimensión institucional, donde, 56.5% consideran a la directiva con nivel moderado o medio, mientras el 43.5% ha considerado con un bajo nivel haciendo un total del 100%.

Dimensión: Pedagógica

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la dimensión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	40	43,5	43,5	43,5
	MEDIO	20	21,7	21,7	65,2
	ALTO	32	34,8	34,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

La tabla 9, muestra la dimensión pedagógica, donde, 21.7% califica la pedagogía con nivel moderado o medio, mientras el 43.5% ha calificado con un bajo nivel y el 34.8% califica con un alto nivel haciendo un total del 100%.

Dimensión: Administrativa

Tabla 10.

Distribución de frecuencia de la dimensión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	8,7	8,7	8,7
	MEDIO	48	52,2	52,2	60,9
	ALTO	36	39,1	39,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

La tabla 10, muestra la dimensión administrativa, donde, 52.2% califican la administración con nivel moderado o medio, mientras el 8.7% ha calificado con un bajo nivel y el 39.1% califica con un alto nivel haciendo un total del 100%.

Dimensión: Comunitaria

Tabla 11.

Distribución de frecuencia de la dimensión comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	24	26,1	26,1	26,1
	MEDIO	40	43,5	43,5	69,6
	ALTO	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

La tabla 11, muestra la dimensión comunitaria, donde, 30.4% califican la dimensión comunitaria con nivel alto, mientras el 43.5% ha calificado con un moderado o medio y solamente el 26.1% califica con un bajo nivel haciendo un total del 100%.

Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad

Para la prueba de normalidad se seleccionó Kolmogorov Smirnov, debido a que los grados de libertad superan los 50.

Tabla 12.*Prueba de normalidad de las variables habilidades blandas y gestión educativa*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,344	92	,000
Inteligencia emocional	,221	92	,000
Trabajo en equipo	,216	92	,000
Gestión Institucional	,253	92	,000
Gestión Pedagógica	,235	92	,000
Gestión Administrativa	,253	92	,000
Gestión Comunitaria	,249	92	,000

Los resultados de la prueba de normalidad reflejan un valor de significancia menor a 0.05, lo que demuestra que estamos frente a datos No Paramétricos, por consiguiente, se decidió utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para la construcción de la hipótesis.

Prueba de hipótesis**Hipótesis general**

H₀: No existe relación significativa de las habilidades blandas y la gestión educativa en las dos IES públicas del distrito de Moquegua, 2022.

H_a: Existe relación significativa de las habilidades blandas y la gestión educativa en las dos IES públicas del distrito de Moquegua, 2022.

Regla de decisión

- a) Si $\alpha < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a)
- b) Si $\alpha > 0.05$ aceptamos la hipótesis nula (H_0) y rechazamos la hipótesis alterna (H_a)

Tabla 13.

Correlación entre habilidades blandas y gestión educativa

			Habilidades Blandas	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,954
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	92	92
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,954	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	92	92

La tabla 13, muestra resultados de correlación de Spearman, donde se evidencia un nivel de significancia de 0.006 menor que 0.05, y de acuerdo a la regla de decisión rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir, existe una relación entre las variables habilidades blandas y gestión educativa en dos instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Moquegua 2022.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa de la comunicación y la gestión educativa en las dos IES públicas del distrito de Moquegua 2022.

H_a: Existe relación significativa de comunicación y la gestión educativa en las dos IES públicas del distrito de Moquegua 2022

Tabla 14.*Correlación entre la comunicación y gestión educativa*

			Comunicación	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,936
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	92	92
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,936	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	92	92

La tabla 14, muestra los resultados donde evidencia que existe una positiva correlación de 0.936 con nivel de significancia de 0.009, por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre la comunicación y gestión educativa en los dos centros educativos secundarias públicas del distrito de Moquegua, 2022.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa de inteligencia emocional y la gestión educativa en las dos IES públicas del distrito de Moquegua, 2022.

H_a: Existe relación significativa de inteligencia emocional y la gestión educativa en las IES públicas del distrito de Moquegua 2022.

Tabla 15.*Correlación entre la inteligencia emocional y gestión educativa*

			Inteligencia emocional	Gestión Educativa
		Coeficiente de correlación	1,000	,567
	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	.	,006
Rho de Spearman	emocional	N	92	92
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,567	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	92	92

La tabla 15, muestra resultados evidenciando existencia de una positiva correlación de 0.567 con nivel de significancia de 0.006, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, infiriendo que hay una relación entre la inteligencia emocional y gestión educativa en los dos centros educativos secundarias públicas del distrito de Moquegua, 2022.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa del trabajo en equipo y la gestión educativa en las dos IES públicas del distrito de Moquegua, 2022.

H_a: Existe relación significativa del trabajo en equipo y la gestión educativa en las dos IES públicas del distrito de Moquegua, 2022.

Tabla 16*Correlación entre el trabajo en equipo y gestión educativa*

			Trabajo en Equipo	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,191
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	92	92
		Coeficiente de correlación	191	1,000
		Sig. (bilateral)	,0,16	.
		N	92	92

La tabla 16, muestra los resultados, evidenciando que hay una correlación positiva débil de 0.191 con un nivel de sig. de 0.016, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, infiriendo que hay relación entre el trabajo en equipo y gestión educativa en los dos centros educativos secundarias públicas del distrito Moquegua, 2022.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo Determinar la influencia de las habilidades blandas en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua – 2022. Los resultados de inferencia de esta investigación arrojaron en la Tabla 13 se prueba su hipótesis general. De qué manera influye las habilidades blandas en la de gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua - 2022. Aplicada la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov se halló que el valor de significatividad bilateral es 0,006 inferior a ($p < 0,05$) estableciendo una correlación significativa, la prueba de correlación Rho Spearman ($p > 0$; $p = 0,954 > 0,00$). Establece una correlación positiva alta, lo cual confirma el planteamiento teórico esbozado en la investigación, sobre la importancia de contar con habilidades blandas en la gestión educativa, contrastando se deduce que la investigación efectuada por, Cibrian (2021). Se presume que existe un serio nivel de conexión entre las habilidades delicadas y la administración instructiva de los educadores de los establecimientos de formación esencial, San Sebastián, Cusco, 2020, y los principales resultados se encuentran en el grado de relación de los dos factores tienen una alta relación covariada, equivalente a 0,748, o por lo menos, cuanto más se mueven las habilidades delicadas, más significativa es la gestión educativa. Este estudio espera decidir la conexión entre las habilidades delicadas y la gestión educativa de las instituciones educativas en Cusco - 2021. Esta percepción se basa en la hipótesis de Raciti (2015) que expresa que las habilidades delicadas son un conjunto de cualidades cercanas y sociales que permiten a una persona trabajar realmente con los demás y son importantes para lograr buenos resultados en la vida profesional y en el ámbito laboral. El MINEDU (2016) llama la atención sobre el hecho de que la administración de la instrucción a través de ejercicios académicos es una metodología obvia que muestra las decisiones generales y explícitas de los expertos en formación y puede ser evaluada.

Así mismo en referencia a la primera hipótesis en su dimensión comunicación sostiene que influye significativamente con la gestión educativa en la tabla numero 14 después de hacer el análisis observamos los siguientes resultados

se halló que el valor de significatividad bilateral es 0,009 inferior a ($p < 0,05$) la prueba de correlación Rho Spearman ($p > 0$; $p = 0,936 > 0,00$) evidencia que existe una correlación positiva alta entre la comunicación y la gestión educativa. Contrastando se deduce que la investigación efectuada por Samata, (2018) en la que utilizó el coeficiente de correlación de Pearson (r) y obtiene el siguiente resultado $r = 0,93597$ esto significa que existe una relación alta y directa entre los factores correspondencia relacional y administración instructiva. Según Rojas (2000). “las asociaciones están ahora mismo inmersas en un ciclo de cambio, confirmado en la entrada de la fabricación a gran escala y la economía de mercado a los órdenes sociales de la información, a la luz de los datos y la correspondencia. Este importante cambio de perspectiva influye, obviamente, en todas las partes del trabajo autoritario”. La adecuación del trabajo jerárquico estará directamente relacionada con el funcionamiento afortunado o desafortunado de los ciclos esenciales de la asociación, siendo el proceso de correspondencia interior uno de los más significativos. La viabilidad del proceso de correspondencia interior es extremadamente vital en todas las asociaciones.

En referencia a la segunda hipótesis específica, en su dimensión inteligencia emocional sostiene que influye significativamente con la gestión educativa. En la tabla 15 analizando los resultados, se halló que el valor de significatividad bilateral es 0,006 inferior a ($p < 0,05$) la correlación de Rho Spearman ($p > 0$; $p = 0,567 > 0,00$) evidencia que existe una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y la gestión educativa, contrastando se relaciona con la investigación de Taype (2018), los resultados del análisis arrojó los valores r Pearson de 0,320 correlación positiva débil y un nivel de significancia de 0,041, menor de 0,05 lo que nos indica que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la gestión educativa. Al respecto, Alarcón et al (2017) Señala la importancia de la inteligencia emocional en la gestión educativa, ya que condicionan el desempeño eficaz y eficiente de los docentes en la organización, a través de que la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo para realizar tareas específicas relacionadas con la gestión educativa estos son los factores que ayudan a establecer acuerdos en el lugar de trabajo. La capacidad de comprender a las personas en su esencia es un indicio de las buenas habilidades de iniciativa administrativa, y son

independientes, se inspiran en sí mismos, son simpáticos y tienen increíbles habilidades interactivas. Los mejores jefes son los individuos que tienen un nivel serio de la capacidad de entender a la gente en un nivel profundo. Cuando la capacidad de apreciar a cualquier persona en un nivel profundo es esencial para la gama de habilidades de iniciativa, estos pioneros inspiran y dirigen a quienes los rodean.

En referencia a la tercera hipótesis específica, en su dimensión trabajo en equipo se sustenta que influye significativamente con la gestión educativa. En la tabla 16 analizando los resultados obtenidos por nuestro estudio se halló que el valor de significatividad bilateral es 0,016 y se observa que la correlación de Rho Spearman ($p > 0$; $p = 0,191 > 0,00$) evidencia que existe una correlación positiva débil entre el trabajo en equipo plan y la gestión educativa contrastando los resultados se relaciona con la investigación de Cárdenas (2021), la data de significatividad bilateral arroja un 0,000 categorizado de alta confiabilidad y la prueba de Rho Spearman arroja el valor del coeficiente de relación = 0.685 muestra que existe una conexión positiva moderada entre los factores administración de la instrucción y cooperación, esto significa que asumiendo que se realicen mejoras en la administración de la instrucción, el grado de colaboración en las IIEE de la UGEL15, Huarochirí 2020 también llegará al siguiente nivel. Según este resultado, más de la mitad demuestran que el grado de administración de la instrucción también llegará al siguiente nivel. La escolarización es viable, por lo que podemos destacar la importancia de esta variable, ya que Huatta (2019), hace referencia a que la colaboración como componente de una administración educativa de primer nivel, la coordina y la mantiene, tanto en lo que se refiere a la supervisión del método de aprendizaje y enseñanza, como a la ayuda en la captación de los procesos internos dentro de la asociación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que para la hipótesis general se tiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.954, con un nivel de significancia de 0.006, lo que nos señala que existe relación positiva alta entre las dos variables de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación, es decir, mientras más destacadas sean las habilidades blandas, más notable será la gestión educativa en las dos IES del distrito de Moquegua.
2. Se concluye que para la hipótesis específica 01 se tiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.936, con un nivel de significancia de 0.009, lo que nos señala que existe relación positiva alta entre la dimensión comunicación y la variable gestión educativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 01 de la investigación, es decir, a mayor grado de comunicación, mayor grado de gestión educativa al interior de las IES.
3. Se concluye que para la hipótesis específica 02 se tiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.567, con un nivel de significancia de 0.006, lo que nos señala que existe relación positiva moderada entre la dimensión inteligencia emocional y la variable gestión educativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 02 de la investigación, es decir, al mejorar o fortificar la capacidad de apreciar a las personas en un nivel más profundo, mejor será la naturaleza de la gestión educativa en las IES.
4. Se concluye que para la hipótesis específica 03 se tiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.191, con un nivel de significancia de 0.016, lo que nos señala que existe relación positiva débil entre la dimensión trabajo en equipo y la variable gestión educativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 03 de la investigación, es decir, al mejorar el trabajo en equipo, mejora el nivel y la naturaleza de la gestión educativa en las IES.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los estudios realizados en la presente investigación se recomienda.

1. Se recomienda gestionar talleres de capacitación en el manejo de las habilidades blandas para hacer más efectiva la gestión en las instituciones educativas.
2. Se sugiere brindar charlas comunicativas para el desarrollo de las habilidades entre los docentes, con el objetivo de inspirar confianza, motivación, empatía y un grato ambiente laboral, para maximizar comportamientos positivos.
3. Se recomienda organizar talleres y capacitaciones dirigidos al personal docente y administrativo, para contribuir al desarrollo de la inteligencia emocional, con el objetivo de que cada uno de los trabajadores estén en la capacidad de solucionar problemas y fortalecer la gestión educativa dentro de cada institución educativa
4. Se sugiere promover espacios de coordinación permanente entre los miembros de las comunidades educativas para fortalecer el trabajo en equipo y brindar a los estudiantes un servicio de calidad en bienestar de la población general del distrito de Moquegua.

.

.

Referencias

- Alarcon Nakamura, D., Fuentes Reza, R., Armendáriz Ponce, H. (2017) La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo de los directores de educación básica
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1078.pdf>
- Alvarez Risco, A, (2020) Clasificación de las investigaciones [Universidad de Lima].
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Araya Fernández E. & Garita Gonzales G. (2020) Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad, vol. 12, núm. 23, 2020 Instituto Tecnológico Metropolitano
<https://www.redalyc.org/journal/5343/534368694002/html/>
- Arellano, G. (2017) Gestión educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia.
http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escueladeeducacion/recursoseducacion/Gestion%20Educativa%20digital.pdf
- Barrantes Gonzales, D. P. (2019) Estrategia de calidad en el servicio para mejorar la satisfacción del cliente en la estación de servicios inversiones JEM 2018
<https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/278/1/TESIS%20BARRANTES%20G%20FINAL.pdf>
- Bariso, J. (2020) Inteligencia emocional para una vida cotidiana
https://books.google.com.pe/books?id=PprnDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false
- Carbajal Martin, L.G. Ordoño Alonso, J. Sanz Sumelzo, L. B. (2019) Comunicación y atención al cliente.
<https://books.google.com.pe/books?id=9lOkDwAAQBAJ&printsec=frontcover>

[ver&dq=habilidades+blandas+carbajal&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=habilidades%20blandas%20carbajal&f=false](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=126161324&lang=es&site=eds-live)

Carbone, R. (2017). Building Stronger Soft Skills. Business NH Magazine, 34(11), 38–39. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=126161324&lang=es&site=eds-live>

Cardenas Soto, M. U. (2021). Gestión educativa y trabajo en equipo en instituciones educativas de la UGEL-15, Huarochirí 2020. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76173/C%c3%a1rdenas_SMU-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Claxton, G., Costa, A. L., & Kallick, B. (2016). Hard Thinking About SOFT SKILLS. Educational Leadership, 73(6), 60–64. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=113441151&lang=es&site=eds-live>

Ciprian Collantes de Atapaucar, S. (2021). Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas. Universidad César Vallejo, Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57038>

Coaila Yufra, P. M. & Castro Cabrera, M. R. (2017) Implantación de un Sistema Web ERP de Código Abierto para la Gestión Administrativa en los Colegios Santísima Niña María y Miguel Pro de Jornada Escolar Completa de Tacna 2017 <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/351>

Contreras Baspineiro, A. (2006) Comunicación estratégica para las organizaciones 20-22

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49488.pdf>

Cruzado Pérez, W. (2019) Competencias blandas en la empleabilidad de la universidad privada del norte-sede los olivos, año 2018

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2696/CRUZADO%20PEREZ%20WILLIAM%20MOISES%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De La Cruz Sandoval, V. V. (2020). Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019. Universidad César Vallejo. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40311>

Dianderas Chira, C. F. (2019) Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito Los Olivos, 2019 [Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42941>

Duran Ascensio, A. (2018) Trabajo en equipo conceptualización y contexto.

https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false

Gabriel-Petit, P. (2014). 13 human qualities you must have to succeed in work and life. Recuperado de <https://www.uxmatters.com/mt/archives/2014/09/13-humanqualities-you-must-have-to-succeed-in-work-and-life.php>

Galeano Marín, M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Universidad EAFIT.

Guerra Báez, S. P. (2019) Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios Psicología Escolar e Educativa. vol. 23

<https://www.redalyc.org/journal/2823/282362941009/html/>

Hawkins R. (2021) Como analizar a las personas

<https://n9.cl/y93jq>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). Mexico.

Huatta Pancca, S. (2019) Liderazgo pedagógico y gestión educativa en las instituciones secundarias de la ciudad de Puno [Universidad Nacional del Altiplano].

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11382>

Jena, A., & Satpathy, S. S. (2017). Importance of soft skills in project management. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(7), 6173-6180.

Jimenez-Cruz, J. (2019). Transforming education from educational management: towards a change of mentality. *Praxis*, 15(2), 223-235.

<https://doi.org/10.21676/23897856.2646>

Machado Mateos, A. & Rodríguez Sánchez, O. (2021) Comunicación oral y escrita en la empresa

https://books.google.com.pe/books?id=lk3QDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=rodrigues+comunicacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=rodrigues%20comunicacion&f=false

Nikam, S. J. (2021). Teaching Soft Skills at Undergraduate Level: Some Observations. *Psychology and Education Journal*, 58(3), 933-935.

Olaz Capitan, A. J. (2017) Como trabajar en equipo a través de las competencias

<https://books.google.com.pe/books?id=CvekDwAAQBAJ&printsec=frontcover>

[er&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/477)

- Vivas Escalante, A., Martínez Fuentes, M. M., & Solís Mejías, D. J. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Scientific*, 5(18), 24-45, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/477
- Ngang, K. (2018). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.01.002>
- Panca Pacompia, R. (2019) Gestión educativa y el marco de buen desempeño docente en la red educativa rural de choquesani del distrito de orurillo – 2019, [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15264>
- Pérez Gonzales J. C. Saklofske, D. Stella M. (2020) rasgos de inteligencia emocional; fundamento, evaluación y educación <https://n9.cl/urlxp>
- Petroza Flores, R. & Reyes Fabela, A. M. (2021) Ecologías del aprendizaje en la educación para el desarrollo sostenible Modelo abeja digital. <https://n9.cl/0atmm>
- Quispe Sacaca, P. (2020) Gestión educativa y clima laboral en la percepción de los docentes de instituciones educativas de Ayaviri. [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16874>
- Restaino, C. (2022) Transformaciones masticables: Un libro para personas que trabajan con personas. <https://books.google.com.pe/books?id=TxhgEAAAQBAJ&pg=PT51&dq=habilidades+blandas+restaino&hl=es->

[419&sa=X&ved=2ahUKEwjfk9Cj7Jn4AhWgK7kGHsB5B6IQ6AF6BAgKE](https://www.scielo.org/pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100011&script=sci_arttext)
[Al#v=onepage&q=habilidades%20blandas%20restaino&f=false](https://www.scielo.org/pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100011&script=sci_arttext)

Rodriguez Siu. J. L., Rodriguez Salazar, R. E., Fuerte Montaña, L. (2021) investigación Habilidades blandas en el desempeño docente en el nivel superior.

http://www.scielo.org/pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100011&script=sci_arttext

Sánchez Acevedo J. P., (2020) La importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las instituciones públicas.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35152/BonillaRadaAmarilis2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[Samata Peña, Y. \(2018\)](http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13501) Comunicación interpersonal y gestión organizacional en las instituciones educativas primarias del distrito de Santo Tomás - Chumbivilcas – Cusco 2018. [Universidad Nacional del Altiplano].

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13501>

Vargas Pachares, Y. (2019) Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los profesores de la Red 25 San Juan de Miraflores – 2019 [Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42646>

Valdez Manrique, G. (2021) Habilidades blandas y su relación con los estilos de liderazgo en directores de las instituciones educativas del distrito de Sicuani, de la provincia de Canchis Cusco – 2021.

<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13957>

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/17114>

Rodríguez Siu, J. L. (2020). Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador e INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199.

<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>

Rodríguez Siu, J. L. (2021) en su tesis que lleva por título *Correlación entre las destrezas blandas y el rendimiento docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener*, 2019.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/17114>

Rodríguez Siu, J. L. (2020). Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador e INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199.

<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>

Romero, E. A. (2011). Reliability and validity of the neuropsychological assessment instruments. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 15(2), 83-92

Salinas, L. E. C., Velasteguí, A. M. Y., & Arriaga, J. X. H. (2017). The importance of financing in the microenterprise sector. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 783- 798. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.783-798>

Slotnisky, D. J. (2016) *Transformación Digital: Como las personas y las empresas deben adaptarse a esta revolución*.

https://books.google.com.pe/books?id=9dBJDQAAQBAJ&pg=PT102&dq=habilidades+blandas+Doloitte&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwimq_D06Jn4AhVeD7kGHT74Dr8Q6AF6BAgJEAl#v=onepage&q=habilidades%20blandas%20Doloitte&f=false

Solano Rodríguez, O. J. (2021) *La administración en la propiedad horizontal*

<https://n9.cl/d25bd>

- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- UNESCO (2011) Manual de gestión para directores de instituciones educativas
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Urhan, B. (2018). Soft skill: making use of the human nature to have a job in the age of technology. *Social Sciences Studies Journal*, 4(28), 6298-6304.
<https://doi.org/10.26449/sssj.1113>
- Valderrama Mendoza, S. (2017) Metodología del trabajo universitario Editorial San Marcos E I R LTDA.
http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-del-trabajo-universitario_45746
- Valdez Manrique, G. (2021) Habilidades blandas y su relación con los estilos de liderazgo en directores de las instituciones educativas del distrito de Sicuani, de la provincia de Canchis Cusco – 2021.
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13957>
- Vargas Soto, J. J. (2019) La existencia de habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial de la modalidad Gente que Trabaja de la Universidad Continental- Sede Arequipa
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7525/3/IV_FIN_108_TI_Vargas_Soto_2019.pdf
- Wheeler, R. (2016). Soft skills-the importance of cultivating emotional intelligence (AALL Spectrum). Boston, MA: Boston University School of Law.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Habilidades blandas y gestión educativa en docentes de dos IES públicas del distrito de Moquegua, 2022							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema General: ¿De qué manera las habilidades blandas influyen en el proceso de gestión en dos instituciones educativas del distrito de Moquegua 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problemas específico 1 ¿De qué manera las habilidades blandas en su dimensión comunicación influye en la gestión educativa de dos instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2022?</p> <p>Problemas específico 2 ¿En qué medida las habilidades blandas en su dimensión inteligencia emocional influye en el proceso de gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua 2022?</p> <p>Problemas específico 3 ¿De qué manera las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo influye en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de las habilidades blandas en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua - 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la influencia de las habilidades blandas en su dimensión comunicación y la de gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua - 2022.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar los efectos de las habilidades blandas en la dimensión inteligencia emocional en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua 2022.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la influencia de las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo y la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua - 2022.</p>	<p>Hipótesis general: De qué manera influye las habilidades blandas en la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 De qué manera influye las habilidades blandas en su dimensión comunicación en la mejora de la gestión educativa de dos IES públicas del distrito de Moquegua - 2022</p> <p>Hipótesis específica 2 De qué manera influye las habilidades blandas en su dimensión inteligencia emocional en la mejora de la gestión educativa de dos IES del distrito de Moquegua, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 3 De qué manera influye las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo en la mejora de la gestión educativa entre de dos IES del distrito de Moquegua - 2022</p>	<p>Variable independiente: Habilidades blandas Vargas (2019) señala que las habilidades blandas, también conocidas como no cognitivas, son formas de comunicarse con los demás, en las que se gestionan las emociones y se resuelven los problemas, pero de forma creativa.</p>				
			<p>Dimensiones</p> <p>D1: Comunicación D2: Inteligencia emocional D3: Trabajo en equipo</p>	<p>Indicadores</p> <p>Organización Planificación Liderazgo Incentivos Escucha activa Ayuda Empático Comprende dificultades Interes presta atencion Capacitacion Conocimiento Participación Identificación Estrategia Integración Responsabilidad Labor social</p>	<p>Ítem</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20</p>	<p>Escala de</p> <p>1: Nunca (N) 2: A veces (AV) 3: Siempre (S)</p>	<p>Niveles</p> <p>Bajo (20 - 33) Medio (34 - 47) Alto (48 - 60)</p>
			<p>Variable dependiente: Gestión educativa de Arellano (2017) Nos referimos a un proceso para el logro de metas y objetivos que integra el trabajo organizado de los actores involucrados en los servicios de atención integral a la primera infancia. En efecto, la gestión educativa es un proceso complejo en el que se vinculan sistemáticamente un conjunto de factores que inciden directamente en la calidad de los</p>				
			<p>Dimensiones</p> <p>D1: Directiva o institucional D2: Pedagógica D3: Administrativa D4: Comunitaria</p>	<p>Indicadores</p> <p>Herramienta de gestión escolar Toma de decisiones Elaboración de PCI Entorno Institucional Seguimiento y apoyo educativo Jornada de reflexión Formación profesional Gestión de recursos humanos Cumplimiento de normativas Actualizar información Relación entre la casa e IE</p>	<p>Ítem</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20</p>	<p>Escala de</p> <p>1: Nunca (N) 2: A veces (AV) 3: Siempre (S)</p>	<p>Niveles</p> <p>Bajo (20 - 33) Medio (34 - 47) Alto (48 - 60)</p>

Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético deductivo	Poblacion: Está conformada por 92 docentes entre nombrados y contratados de dos IES públicas del del distrito de Moquegua, 2022. Tipo de muestreo: La muestra será de tipo Probabilística Tamaño de muestra: Está conformada por 92 docentes entre nombrados y contratados de dos IES públicas del del distrito de Moquegua, 2022	Variable Independiente: Habilidades blandas Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Tipo Likert, Spss versión 26.0 Autor: Ruth Inés Sanca Escarcena Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Individual <hr/> Variable Dependiente: Gestión educativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Tipo Likert, Spss versión 26.0 Autor: Ruth Inés Sanca Escarcena Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Individual	Descriptiva: La investigación aplicó un análisis de datos de manera descriptiva con tablas de frecuencia y para la prueba de confiabilidad el coeficiente de alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrolló haciendo uso de la herramienta software SPSS versión 26.0 <hr/> Inferencial: Estadística inferencial nos permite probar la Hipótesis y estimar parámetros. Para la investigación se aplicó la regresión ordinal y obteniendo los parámetros de significancia.

Anexo 2: Certificado de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS EN DOS INSTITUCIONES SECUNDARIAS PUBLICAS DEL DISTRITO DE MOQUEGUA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación								
1	Considera usted que las ideas mejoran el trabajo de la institución	X		X		X		
2	Comunico mi opinión de forma oportuna	X		X		X		
3	Escucho y aprecio las opiniones de los demás miembros de la institución	X		X		X		
4	Utilizo un lenguaje comprensible cuando me relaciono con los demás	X		X		X		
5	En ocasiones utilizo gestos para que me entiendan	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Inteligencia emocional.								
6	Se sienta en la capacidad de animar a sus colegas	X		X		X		
7	Entende y comprende las emisiones de sus compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Es amable con los demás aun cuando se siente cansado	X		X		X		
9	Permanece con tranquilidad en circunstancias difíciles	X		X		X		
10	Puedo controlar mis emisiones para tomar decisiones correctas.	X		X		X		
11	Acepto las criticas de mis colegas a pesar de no estar de acuerdo con ellas.	X		X		X		
12	Cuando cometo un error me autoevaluo y me corrijo	X		X		X		
13	Soy consciente de mis sentimientos en determinados momentos y los gestiono de manera adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo								
14	Le es fácil trabajar y simpatizar con la mayoría de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Su participación es activa en las diferentes actividades que tiene la institución	X		X		X		
16	Se sienta identificado con sus colegas	X		X		X		
17	Cuando se genera un conflicto busca estrategias para la solución	X		X		X		
18	Se integra con facilidad al equipo de trabajo para lograr las metas institucionales	X		X		X		
19	Asuma con responsabilidad su compromiso su compromiso con la institución.	X		X		X		
20	Colabora voluntariamente en las diferentes actividades de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento cuenta con suficiencia para medir las dimensiones de la Variable 1. Habilidades Blandas

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Sonia Sanca Escarcena DNI: 02428185**

Especialidad del validador: **Lengua Literatura y Filosofía Doctora en Educación.**

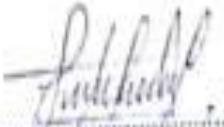
Juliaca, 16 de mayo del 2022

***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

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



Sonia Sanca Escarcena
Licenciada en Educación
Código N° 02428185

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN DOS INSTITUCIONES SECUNDARIAS PUBLICAS DEL DISTRITO DE MOQUEGUA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Directiva o institucional								
1	El director organiza a la comunidad educativa en grupos de trabajo para realizar Construcción y adaptación de herramientas de gestión escolar (RI, PAT, PCI, PEI)	X		X		X		
2	El director planifica las actividades a realizar con la comunidad educativa y los plasma en el Plan anual de trabajo	X		X		X		
3	El director representa el rol de líder pedagógico en la institución.	X		X		X		
4	El director aplica los incentivos o política de incentivos para mejorar el desempeño de los docentes	X		X		X		
5	El director desarrolla mecanismos de escucha activa para la toma de decisiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Pedagógica								
6	El director promueve la construcción de un PCI que satisfaga las necesidades de los estudiantes para mejorar su rendimiento.	X		X		X		
7	El director monitorea y acompaña la labor docente en el aula para reflexionar sobre los procesos pedagógicos y didácticos de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
8	El director promueve y orienta la aplicación del CNEB	X		X		X		
9	El director orienta el desarrollo de jornadas de reflexión para mejorar la calidad educativa	X		X		X		
10	El director capacita o gestiona capacitaciones basadas en necesidades de la práctica docente	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa								
11	El supervisor realiza actividades que aseguran el uso provechoso de los recursos humanos, materiales y financieros para el aprendizaje continuo de los estudiantes	X		X		X		
12	El director fomenta la distribución adecuada y oportuna del personal y recursos didácticos.	X		X		X		
13	El director toma las medidas necesarias para contar con instalaciones adecuadas y seguras y facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
14	El director cumple con el plan de morbo y apoyo para mejorar la práctica docente.	X		X		X		
15	El director eficaz en los procedimientos administrativos asegura el control sobre la información: certificados, informes, libros de contabilidad, nómina y obra información	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunitaria								
16	El director respeta los protocolos de atención de quejas y reclamos de los usuarios.	X		X		X		
17	El director impulsa nuevos servicios a los docentes de la institución educativa que respondan a las necesidades.	X		X		X		
18	El director evidencia esfuerzo y capacidad por mantener la creatividad y la innovación en las relaciones con los padres de familia.	X		X		X		
19	El director motiva la participación de la comunidad educativa en las diferentes actividades de la IE	X		X		X		
20	El Director gestiona alianzas estratégicas con organismos de la comunidad para llevar a cabo las actividades especificadas en el plan de trabajo anual.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento cuenta con suficiencia para medir las dimensiones de la Variable 1. Habilidades Blandas

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: **Dra. Sonia Sanca Escarcena DNI: 02428185**

Especialidad del validador: **Lengua Literatura y Filosofía Doctora en Educación.**

Juliaca, 16 de mayo del 2022

***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

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

Sonia Sanca Escarcena
Licenciada en Educación
Código N° 02428185

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS EN DOS INSTITUCIONES SECUNDARIAS PUBLICAS DEL DISTRITO DE MOQUEGUA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Considera usted que las ideas mejoran el trabajo de la institución	X		X		X		
2	Comunico mi opinión de forma oportuna	X		X		X		
3	Escucho y aprecio las opiniones de los demás miembros de la institución	X		X		X		
4	Utilizo un lenguaje comprensible cuando me relaciono con los demás	X		X		X		
5	En ocasiones utilizo gestos para que me entiendan	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Inteligencia emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente en la capacidad de animar a sus colegas	X		X		X		
7	Entiende y comprende las emociones de sus compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Es amable con los demás aun cuando se siente cansado	X		X		X		
9	Permanece con tranquilidad en circunstancias difíciles	X		X		X		
10	Puedo controlar mis emociones para tomar decisiones correctas.	X		X		X		
11	Acepto las críticas de mis colegas a pesar de no estar de acuerdo con ellas.	X		X		X		
12	Cuando cometo un error me autoevalúo y me corrijo	X		X		X		
13	Soy consciente de mis sentimientos en determinados momentos y los gestono de manera adecuada	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Le es fácil trabajar y simpatizar con la mayoría de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Su participación es activa en las diferentes actividades que tiene la institución	X		X		X		
16	Se siente identificado con sus colegas	X		X		X		
17	Cuando se genera un conflicto busca estrategias para la solución	X		X		X		
18	Se integra con facilidad al equipo de trabajo para lograr las metas institucionales	X		X		X		
19	Assume con responsabilidad su compromiso su compromiso con la institución.	X		X		X		
20	Colabora voluntariamente en las diferentes actividades de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento cuenta con suficiencia para medir las dimensiones de la Variable 1: Habilidades Blandas.

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

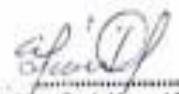
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Eliseo Fredy Mamani Claros DNI: 04433931**

Especialidad del validador: **Lengua Literatura y Filosofía Mg. Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa**

Juliaca, 16 de mayo del 2022

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

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


.....
Mg. Eliseo Fredy Mamani Claros
DOCENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN DOS INSTITUCIONES SECUNDARIAS PUBLICAS DEL DISTRITO DE MOQUEGUA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Directiva o institucional								
1	El director organiza a la comunidad educativa en grupos de trabajo para realizar Construcción y adaptación de herramientas de gestión escolar. (RI, PAT, PCI, PEI)	X		X		X		
2	El director planifica las actividades a realizar con la comunidad educativa y los plasma en el Plan anual de trabajo	X		X		X		
3	El director representa el rol de líder pedagógico en la institución.	X		X		X		
4	El director aplica los incentivos o política de incentivos para mejorar el desempeño de los docentes	X		X		X		
5	El director desarrolla mecanismos de escucha activa para la toma de decisiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Pedagógica								
6	El director promueve la construcción de un PCI que satisfaga las necesidades de los estudiantes para mejorar su rendimiento.	X		X		X		
7	El director monitorea y acompaña la labor docente en el aula para reflexionar sobre los procesos pedagógicos y didácticos de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
8	El director promueve y orienta la aplicación del CNEB	X		X		X		
9	El director orienta el desarrollo de jornadas de reflexión para mejorar la calidad educativa	X		X		X		
10	El director capacita o gestiona capacitaciones basadas en necesidades de la práctica docente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa								
11	El supervisor realiza actividades que aseguran el uso provechoso de los recursos humanos, materiales y financieros para el aprendizaje continuo de los estudiantes.	X		X		X		
12	El director fomenta la distribución adecuada y oportuna del personal y recursos didácticos.	X		X		X		
13	El director toma las medidas necesarias para contar con instalaciones adecuadas y seguras y facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
14	El director cumple con el plan de monitoreo y apoyo para mejorar la práctica docente.	X		X		X		
15	El director eficaz en los procedimientos administrativos asegura el control sobre la información: certificados, informes, libros de contabilidad, nómina y otra información	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunitaria								
16	El director respeta los protocolos de atención de quejas y reclamos de los usuarios.	X		X		X		
17	El director impulsa nuevos servicios a los docentes de la institución educativa que respondan a las necesidades.	X		X		X		
18	El director evidencia esfuerzo y capacidad por mantener la creatividad y la innovación en las relaciones con los padres de familia.	X		X		X		
19	El director motiva la participación de la comunidad educativa en las diferentes actividades de la IE	X		X		X		
20	El Director gestiona alianzas estratégicas con organismos de la comunidad para llevar a cabo las actividades especificadas en el plan de trabajo anual.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento cuenta con suficiencia para medir las dimensiones de la Variable 2: Gestión e

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Eliseo Fredy Mamani Claros DNI: 04433931

Especialidad del validador: Lengua Literatura y Filosofía. Mg. Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa

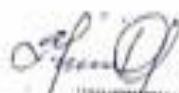
Juliaca, 16 de mayo del 2022

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

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

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

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


Mg. Eliseo Fredy Mamani Claros
DOCENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS EN DOS INSTITUCIONES SECUNDARIAS PUBLICAS DEL DISTRITO DE MOQUEGUA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Considera usted que las ideas mejoran el trabajo de la institución	X		X		X		
2	Comunico mi opinión de forma oportuna	X		X		X		
3	Escucho y aprecio las opiniones de los demás miembros de la institución	X		X		X		
4	Utilizo un lenguaje comprensible cuando me relaciono con los demás	X		X		X		
5	En ocasiones utilizo gestos para que me entiendan	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Inteligencia emocional							
6	Se siente en la capacidad de animar a sus colegas	X		X		X		
7	Entiende y comprende las emisiones de sus compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Es amable con los demás aun cuando se siente cansado	X		X		X		
9	Permanece con tranquilidad en circunstancias difíciles	X		X		X		
10	Puedo controlar mis emociones para tomar decisiones correctas.	X		X		X		
11	Acepto las críticas de mis colegas a pesar de no estar de acuerdo con ellas.	X		X		X		
12	Cuando cometo un error me autoevaluo y me corrijo	X		X		X		
13	Soy consciente de mis sentimientos en determinados momentos y los gestiono de manera adecuada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo							
14	Le gusta trabajar y simpatizar con la mayoría de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Participación es activa en las diferentes actividades que tiene la institución	X		X		X		
16	Se siente identificado con sus colegas	X		X		X		
17	Cuando se genera un conflicto busca estrategias para la solución	X		X		X		
18	Juega con facilidad al equipo de trabajo para lograr las metas institucionales	X		X		X		
19	Actúa con responsabilidad su compromiso su compromiso con la institución.	X		X		X		
20	Participa voluntariamente en las diferentes actividades de la institución	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN DOS INSTITUCIONES SECUNDARIAS PUBLICAS DEL DISTRITO DE MOQUEGUA

N°	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Directiva o institucional								
1	El director organiza a la comunidad educativa en grupos de trabajo para realizar Construcción y adaptación de herramientas de gestión escolar. (RI, PAT, PCI, PEI)	X		X		X		
2	El director planifica las actividades a realizar con la comunidad educativa y los plasma en el Plan anual de trabajo.	X		X		X		
3	El director representa el rol de líder pedagógico en la institución.	X		X		X		
4	El director aplica los incentivos o política de incentivos para mejorar el desempeño de los docentes	X		X		X		
5	El director desarrolla mecanismos de escucha activa para la toma de decisiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Pedagógica								
6	El director promueve la construcción de un PCI que satisfaga las necesidades de los estudiantes para mejorar su rendimiento.	X		X		X		
7	El director monitorea y acompaña la labor docente en el aula para reflexionar sobre los procesos pedagógicos y didácticos de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
8	El director promueve y orienta la aplicación del CNEB	X		X		X		
9	El director orienta el desarrollo de jornadas de reflexión para mejorar la calidad educativa	X		X		X		
10	El director capacita o gestiona capacitaciones basadas en necesidades de la práctica docente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa								
11	El supervisor realiza actividades que aseguran el uso provechoso de los recursos humanos, materiales y financieros para el aprendizaje continuo de los estudiantes.	X		X		X		
12	El director fomenta la distribución adecuada y oportuna del personal y recursos didácticos.	X		X		X		
13	El director toma las medidas necesarias para contar con instalaciones adecuadas y seguras y facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
14	El director cumple con el plan de monitoreo y apoyo para mejorar la práctica docente.	X		X		X		
15	El director eficaz en los procedimientos administrativos asegura el control sobre la información: certificados, informes, libros de contabilidad, nómina y otra información	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunitaria								
16	El director respeta los protocolos de atención de quejas y reclamos de los usuarios.	X		X		X		
17	El director impulsa nuevos servicios a los docentes de la institución educativa que respondan a las necesidades.	X		X		X		
18	El director evidencia esfuerzo y capacidad por mantener la creatividad y la innovación en las relaciones con los padres de familia	X		X		X		
19	El director motiva la participación de la comunidad educativa en las diferentes actividades de la IE	X		X		X		
20	El Director gestiona alianzas estratégicas con organismos de la comunidad para llevar a cabo las actividades especificadas en el plan de trabajo anual.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento cuenta con suficiencia para medir las dimensiones de la Variable 2: Gestión educativa

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Marcela Gregoria Quispe Chambilla **DNI:** 04433501

Especialidad del validador: Primaria Mg. Entornos virtuales para el aprendizaje

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

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



Mg. Marcela G. Quispe Chambilla
Docente
C.M. 1004433931

Juliaca, 13 de mayo del 2022

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	RANGO
VARIABLE 1: Habilidades blandas	Vargas (2019) señala que las habilidades blandas, también conocidas como no cognitivas, son formas de comunicarse con los demás, en las que se gestionan las emociones y se resuelven los problemas, pero de forma creativa.	Comunicación	Organización Planificación Liderazgo Incentivos Escucha activa	1, 2, 3, 4, 5,	1: Nunca (N) 2: A veces (AV) 3: Siempre (S)	Alto (48 - 60) Medio (34 -47) Bajo (20-33)
		Almengor (2021) mencionó que, al estudiar la comunicación, es necesario clasificar, teniendo en cuenta las características de la comunicación como comunicación cercana con las personas, porque la comunicación cercana tiene las características de hablar, escuchar, contacto, entre otras. que necesarias para poder comunicar, pero cada uno de ellos tiene su propia manera de trabajar para entregar el mensaje necesario.				
		Inteligencia emocional	Ayuda Empático Comprende dificultades Interés presta atención Capacitación	6, 7, 8, 9, 10, 11,12,13,		
		Gonzales et al. (2020) Declarar que es automotivación ser diferente, controlar los problemas decepcionantes que se presenten, entender que las emociones positivas se deben reuniese, y dejar de lado las posiciones negativas, que es tan importante en nuestro tiempo, practicar la empatía, motivarse y regular el propio comportamiento reforzando así las habilidades emocionales.				
Trabajo en equipo	Conocimiento Participación Identificación Estrategia Integración Responsabilidad Labor social	14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20				
Olaz (2017) considera que la capacidad de trabajar en equipo es un activo importante para los estudiantes o cualquier trabajo que deseen realizar, ya que con la cooperación de los miembros del equipo se logran los objetivos fácilmente, además permite que los demás se unan al grupo mientras aprenden de los demás, reforzando así su aprendizaje.						

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	RANGO
VARIABLE 1: Gestión educativa	Arellano (2017) Nos referimos a un proceso para el logro de metas y objetivos que integra el trabajo organizado de los actores involucrados en los servicios de atención integral a la primera infancia. En efecto, la gestión educativa es un proceso complejo en el que se vinculan sistemáticamente un conjunto de factores que inciden directamente en la calidad de los servicios prestados por las instituciones educativas, Por tanto, su campo de actuación incluye aspectos organizativos, administrativos, educativos y comunitarios.	Institucional	Herramienta de gestión escolar Toma de decisiones	1, 2, 3, 4, 5,	1: Nunca (N) 2: A veces (AV) 3: Siempre (S)	Alto (48 - 60) Medio (34 - 47) Bajo (20-33)
		Huatta, (2019) La dimensión institucional es responsabilidad del director, ya que su realización permite el logro de los objetivos y metas institucionales al final del período pedagógico, y las habilidades de coordinación son necesarias para una gestión institucional exitosa.				
		Pedagógica	Elaboración de PCI Entorno Institucional Seguimiento y apoyo educativo Jornada de reflexión Formación profesional	6, 7, 8, 9, 10,		
		UNESCO (2011) En su gestión del manual para directores en las IE afirman que este proceso Fundamental se refiere a la dimensión para el trabajo de la organización y sus miembros.				
Administrativa	Huata (2019) menciona que esta dimensión se refiere a la gestión, por lo tanto, los recursos financieros, los recursos materiales y los recursos humanos en términos de racionalidad y motivación deben ayudar el logro de los objetivos y las metas de la empresa en otras palabras, la gestión gerencial debe complementar necesariamente la gestión de la enseñanza aprendizaje.	Gestión de recursos humanos Cumplimiento de normativas Actualizar información	11, 12, 13, 14, 15			

		Comunitaria			
		UNESCO (2011) Esta dimensión se refiere a como el organismo se vincula con la sociedad de la que forma parte, sabiendo y entendiendo sus posición, exigencias y requerimientos.	Relación entre la casa e IE Participación activa de los padres Alianzas estrategicas	16, 17, 18, 19, 20	

Anexo 4: Instrumentos

INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO SOBRE LAS HABILIDADES BLANDAS EN LAS DOS IES DEL DISTRITO DE MOQUEGUA

I. INSTRUCCIONES:

Estimados docentes el siguiente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la efectividad de las habilidades blandas en las dos IES públicas del distrito de Moquegua. Las respuestas obtenidas serán de forma confidencial, agradecemos su participación de ante mano.

Lee con atención las siguientes preguntas y valóralas según el rango mostrado.

1.- Nunca (N) 2.- Ocasionalmente (O) 3.- Siempre(S)

Nro.	DIMENSIONES/INDICADORES	ESCALA		
		N	O	S
		1	2	3
Dimensión: Comunicación				
1	Considera usted que las ideas mejoran el trabajo de la institución			
2	Comunico mi opinión de forma oportuna			
3	Escucho y aprecio las opiniones de los demás miembros de la institución			
4	Utilizo un lenguaje comprensible cuando me relaciono con los demás			
5	En ocasiones utilizo gestos para que me entiendan			
Dimensión inteligencia emocional				
6	Se siente en la capacidad de animar a sus colegas			
7	Entiende y comprende las emisiones de sus compañeros de trabajo			
8	Es amable con los demás aun cuando se siente cansado			
9	Permanece con tranquilidad en circunstancias difíciles			
10	Puedo controlar mis emisiones para tomar decisiones correctas.			
11	Acepto las críticas de mis colegas a pesar de no estar de acuerdo con ellas.			
12	Cuando cometo un error me autoevalúo y me corrijo			
13	Soy consciente de mis sentimientos en determinados momentos y los gestiono de manera adecuada.			
Dimensión: trabajo en equipo				

14	Le es fácil trabajar y simpatizar con la mayoría de sus compañeros de trabajo.			
15	Su participación es activa en las diferentes actividades que tiene la institución			
16	Se siente identificado con sus colegas			
17	Cuando se genera un conflicto busca estrategias para la solución			
18	Se integra con facilidad al equipo de trabajo para lograr las metas institucionales			
19	Asume con responsabilidad su compromiso su compromiso con la institución.			
20	Colabora voluntariamente en las diferentes actividades de la institución			

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO SOBRE LAS HABILIDADES BLANDAS EN LAS DOS IES DEL DISTRITO DE MOQUEGUA

I. INSTRUCCIONES:

Estimado Docente:

El propósito de este cuestionario es conocer los aspectos relacionados con la gestión educativa en su institución. Se le pide que seleccione la respuesta de acuerdo a cómo la percibe. La información que nos proporcione solo será útil para fines de investigación en curso, por lo que su contribución se tratará con cautela y será de carácter confidencial.

Lee con atención las siguientes preguntas y valóralas según el rango mostrado.

1.- Nunca (N) 2.- Ocasionalmente (O) 3.- Siempre (S)

Nro.	DIMENSIONES/INDICADORES	ESCALA		
		N	O	S
		1	2	3
Dimensión: Gestión institucional				
1	El director organiza a la comunidad educativa en grupos de trabajo para realizar Construcción y adaptación de herramientas de gestión escolar. (RI, PAT, PCI, PEI)			
2	El director planifica las actividades a realizar con la comunidad educativa y los plasma en el Plan anual de trabajo.			
3	El director representa el rol de líder pedagógico en la institución.			

4	El director aplica los incentivos o política de incentivos para mejorar el desempeño de los docentes			
5	El directivo desarrolla mecanismos de escucha activa para la toma de decisiones.			
Dimensión: Gestión Pedagógica				
6	El director promueve la construcción de un PCI que satisfaga las necesidades de los estudiantes para mejorar su rendimiento.			
7	El director monitorea y acompaña la labor docente en el aula para reflexionar sobre los procesos pedagógicos y didácticos de enseñanza aprendizaje.			
8	El director promueve y orienta la aplicación del CNEB			
9	El director orienta el desarrollo de jornadas de reflexión para mejorar la calidad educativa			
10	El director capacita o gestiona capacitaciones basadas en necesidades de la práctica docente.			
Dimensión: Gestión administrativa				
11	El supervisor realiza actividades que aseguran el uso provechoso de los recursos humanos, materiales y financieros para el aprendizaje continuo de los estudiantes.			
12	El director fomenta la distribución adecuada y oportuna del personal y recursos didácticos.			
13	El director toma las medidas necesarias para contar con instalaciones adecuadas y seguras y facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.			
14	El director cumple con el plan de monitoreo y apoyo para mejorar la práctica docente.			
15	El director eficaz en los procedimientos administrativos asegura el control sobre la información: certificados, informes, libros de contabilidad, nómina y otra información			
Dimensión: Gestión Comunitaria				
16	El director respeta los protocolos de atención de quejas y reclamos de los usuarios.			
17	El director impulsa nuevos servicios a los docentes de la institución educativa que respondan a las necesidades.			

18	El director evidencia esfuerzo y capacidad por mantener la creatividad y la innovación en las relaciones con los padres de familia.			
19	El director motiva la participación de la comunidad educativa en las diferentes actividades de la IE			
20	El Director gestiona alianzas estratégicas con organismos de la comunidad para llevar a cabo las actividades especificadas en el plan de trabajo anual.			