



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes de
instituciones educativas públicas, Calca - Cusco 2023

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

AUTORA:

Zuñiga Huillca, Lucy Rocio (orcid.org/0000-0002-3834-1965)

ASESORES:

Dra. Diaz Rodriguez, Nancy del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)

Dra. Zulueta Sanchez, Yolanda Genoveva (orcid.org/0000-0003-3903-9538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por brindarme la fortaleza con mucho amor y gratitud, por darme como madre a Laura Huillca de Zuñiga, ejemplo de honestidad, esfuerzo y perseverancia y deseos de superación a la que debo lo que soy y con humildad por sus consejos y sacrificios abnegados le estaré eternamente agradecida. También se la dedico a mi querido padre Atilio Zuñiga Muñoz que en paz descansa, que siempre creo en mí, por sus buenos consejos, por otorgarme su amor incondicional y siempre la llevaré en mi corazón. A mis hermanos quienes con sus palabras de aliento no me dejaban de caer para que siga adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales. Y finalmente, dedico esta tesis a mi mejor amiga que me apoyo con sus palabras de aliento.

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de este camino. Mi agradecimiento especial a mis maestros de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas y conocimientos transmitidos para mi crecimiento. Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a mi asesora de Tesis Dra. Nancy del Rosario Díaz Rodríguez, así como también haberme tenido la paciencia y empatía del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis de darme palabras de alientos el de seguir y ser perseverante.

Su guía constante y su fe inquebrantable en mis habilidades me han motivado a alcanzar alturas que nunca imaginé. No tengo palabras para expresar mi gratitud por su inmenso apoyo durante este viaje.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca - Cusco 2023", cuyo autor es ZUÑIGA HUILLCA LUCY ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID: 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 28-12- 2023 19:29:08

Código documento Trilce: TRI - 0711537



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZUÑIGA HUILLCA LUCY ROCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca - Cusco 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ZUÑIGA HUILLCA LUCY ROCIO DNI: 43042524 ORCID: 0000-0002-3834-1965	Firmado electrónicamente por: LZUNIGA26 el 28-12- 2023 20:14:24

Código documento Trilce: INV - 1454065

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratorio de Originalidad del Autor	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODO	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
VI. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio	17
Tabla 2. Habilidades blandas	20
Tabla 3. Dimensiones de la variable habilidades blandas	20
Tabla 4. Gestión pedagógica	21
Tabla 5. Dimensiones de la variable gestión pedagógica	21
Tabla 6. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	22
Tabla 7. Prueba de correlación habilidades blandas y gestión pedagógica	22
Tabla 8. Prueba de correlación de la dimensión responsabilidad y la variable gestión pedagógica	23
Tabla 9. Prueba de correlación de la dimensión adaptabilidad y la variable gestión pedagógica	24
Tabla 10. Prueba de correlación de la dimensión comunicación y la variable gestión pedagógica	25
Tabla 11. Prueba de correlación de la dimensión información y la variable gestión pedagógica	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar relación entre habilidades blandas y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas Calca, Cusco 2023, la metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo tipo básica, el diseño no experimental, correlacional y transversal, la población de estudio fueron 100 docentes, la muestra fue toda la población, se empleó la técnica encuesta e instrumento cuestionario. Los resultados de habilidades blandas el 61% tiene nivel medio, el 9% tienen un nivel alto, la variable gestión pedagógica un 39% se encuentran en un nivel medio, 28% tienen un nivel alto. Se llegó a la conclusión que las habilidades blandas permiten que exista una gestión pedagógica, dirigir de manera correcta las acciones y estrategias de la institución, haciendo uso de los conocimientos previos de la formación académica, así como los que va adquiriendo a través de la experiencia práctica y en las instituciones formales, el sig. bilateral fue de 0,000 aceptándose la hipótesis alterna rechazando la nula.

Palabras clave: Competencias sociales, gestión educacional, enseñanza, educación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between soft skills and pedagogical management in public educational institutions Calca, Cusco 2023, the methodology was quantitative approach, basic, the design was non-experimental, correlational and transversal, the study population was 100 teachers, the sample the entire population, the survey technique and questionnaire instrument were used. The results of soft skills, 61% have a medium level, 9% have a high level, the pedagogical management variable, 39% are at a medium level, 28% have a high level. The conclusion was reached that soft skills allow for pedagogical management, correctly directing the actions and strategies of the institution, making use of prior knowledge from academic training, as well as those acquired through experience. practice and in formal institutions, the sig. bilateral was 0.000, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null.

Keywords: Social skills, educational management, teaching, education.

I. INTRODUCCIÓN

Los docentes son el eje básico para transmitir las enseñanzas y aprendizajes, para ello se requiere un equilibrio con las habilidades blandas, esto se debe a que labor docente se enfoca en interactuar con sus pares y estudiantes, la ausencia de gestión pedagógica en los docentes compromete la calidad del proceso educativo, la personalización del aprendizaje, la evaluación precisa del progreso estudiantil y la efectividad general de la enseñanza, afectando así el desarrollo integral de los estudiantes, explícitamente hasta ahora las personas enfrentan una variedad de desafíos de salud, debido a la pandemia entre los más recurrentes problemas emocionales que deterioran la salud mental y afecta el estado físico, por medio de las habilidades blandas los docentes pueden manejar y prevenir este tipo de escenarios (Huarine y Cadillo, 2022).

El Fondo de las Naciones Unidas por la infancia UNICEF (2022) indicó que las habilidades blandas son instrumentos que se utilizan en el desarrollo social, psíquico, emocional e individual, las personas que dominan estas habilidades podrán manejar grupos de personas de forma adecuada potenciado las capacidades de los estudiantes. Por otro lado, las condiciones personales no fueron suficientes para los servicios institucionales que son brindados a estudiantes, se debe tener un dominio y conocimiento de la sesión (Office for civil rights., 2021).

En el ámbito internacional se ha encontrado en Europa que un 75% de habilidades interpersonales del personal de una institución se desarrolla orientado al área socio afectiva imputando la frecuencia restante a las competencias cognitivas y de formación técnica utilizando las habilidades blandas con la búsqueda de resultados óptimos en una organización, que impulsan a la integración de los colaboradores (Stepan, 2021).

La escasez de habilidades blandas en la planificación curricular o proyección educativa en los centros educativos en América latina, es preocupante, ya que estas habilidades se orientaron a las habilidades interpersonales sociales comunicativas a través de rasgos de personalidad mediante la conducta y particularidades profesionales como parte del aspecto emocional e intelectual, las mismas que permitieron a los profesionales participar de manera activa en su entorno laboral con objetivos trazados que

deben ser cumplidas con habilidades duras.

La ausencia de una sólida gestión pedagógica por parte de los docentes puede generar efectos negativos significativos de los procesos educacionales del crecimiento del discente, esto podría llevar a la improvisación en las lecciones, dificultando la coherencia y la secuencia lógica de la enseñanza del estudiante. Además, la carencia de una gestión pedagógica estructurada puede afectar la diferenciación del aprendizaje, los docentes necesitan estrategias específicas para adaptar su enseñanza a los requerimientos del alumnado, sin esta gestión pedagógica, podría haber dificultades para proporcionar apoyo individualizado a los alumnos que lo necesitan, otro efecto negativo es la limitación que se da durante las evaluaciones y determinar el nivel de aprendizaje. La gestión pedagógica implica métodos efectivos de evaluación y seguimiento para medir el aprendizaje de los alumnos. La ausencia de esta gestión puede resultar en una evaluación inadecuada que no refleje con precisión el nivel de comprensión de los estudiantes, lo que dificulta la retroalimentación adecuada (Pareja, 2020).

En el ámbito nacional, el Ministerio de Educación MINEDU (2021) ha tomado en cuenta el diagnóstico de cada región desde cada dirección regional buscando potenciar las habilidades blandas y mejorar la gestión educativa solucionando conflictos que podrían satisfacer necesidades en la convivencia institucional.

La ausencia de habilidades blandas en los docentes puede tener efectos negativos significativos en la parte administrativa y enseñanza de los discentes, la falta de capacidades como la compasión, comunicación efectiva o la capacidad de trabajo en equipo puede dificultar la creación de un ambiente de aula positivo y estimulante. Los docentes necesitan habilidades sociales para establecer conexiones emocionales con sus estudiantes, comprender sus necesidades individuales y fomentar un entorno de aprendizaje inclusivo. Además, la carencia de estas habilidades puede impactar en la relación maestro-estudiante. La falta de empatía o de habilidades de comunicación adecuadas puede afectar la capacidad del docente para comprender las dificultades de sus estudiantes, lo que resulta en una menor capacidad para ofrecer apoyo emocional y académico (Fuentes et al. 2021).

En el ámbito regional se ha identificado que, en los centros educativos

públicas de Calca, existe una debilidad en las habilidades blandas de los profesores relacionadas con la falta de inteligencia emocional, el inadecuado pensamiento crítico, además de la falta de liderazgo y resiliencia.

De acuerdo a lo mencionado, en los centros educativos públicos de Calca a muchos docentes les resultó difícil adaptarse al cambio, tienen pocas ganas de aprender a pensar que ser conscientes de las tendencias y cambios actuales, negando la importancia de estas habilidades blandas en la gestión pedagógica. Esto significó que algunos docentes no aplicaron estas habilidades como el pensamiento crítico, fundamentos teóricos y metodológicos contextualizados dentro del currículo, poco manejo de la virtualidad en el aula, conocimientos conectados con la realidad, etc. Además, también son importantes ciertos aspectos de la adaptabilidad de los docentes a nuevas situaciones, la baja responsabilidad en el logro de los objetivos instruccionales, la comunicación permite a los docentes comprender la interacción efectiva con cada estudiante y el desarrollo de otros para comprender los procesos de formación individuales y colectivos, etc.

En ese entender se planteó el problema general: ¿Existe relación entre las habilidades blandas y la gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, Calca - Cusco 2023? Los problemas específicos fueron: i) ¿Existe relación entre la responsabilidad y gestión pedagógica?, ii) ¿Existe relación entre la adaptabilidad y gestión pedagógica?, iii) ¿Existe relación entre la comunicación y gestión pedagógica?, ¿Existe relación entre la gestión de la información y gestión pedagógica?

La importancia teórica de la investigación residió, en hacer uso de teorías referentes a las habilidades blandas y gestión pedagógica en entidades educativas públicas (Dufour, 2018). La justificación práctica, se enfocó en la obtención de resultados a partir de ello se realizó el análisis de las habilidades blandas y la gestión pedagógica de tal manera que todos los colaboradores de las entidades educativas públicas puedan elaborar estrategias para afrontar esta problemática (Harari, 2018). Por último, la justificación metodológica consistió en la elaboración de instrumentos para la reclamación de información, asimismo, se procedió con la fiabilidad de cada instrumento, por medio del alfa de Cronbach y posteriormente la validación donde se consideró la claridad y coherencia de cada ítem, que permitió dar respuesta a los objetivos (Behar,

2018).

El objetivo general fue: determinar relación entre habilidades blandas y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas Calca, Cusco 2023, para el caso de los objetivos específicos fueron: i) Determinar la relación entre la responsabilidad y gestión pedagógica. ii) Determinar la relación entre la adaptabilidad y gestión pedagógica. iii) Determinar la relación entre la comunicación y gestión pedagógica. Determinar la relación entre la gestión de la información y gestión pedagógica.

La hipótesis general fue: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la gestión pedagógica en instituciones educativas públicas Calca, Cusco 2023., las hipótesis específicas: i) La responsabilidad se relaciona significativamente con la gestión pedagógica. ii) La adaptabilidad se relaciona significativamente con la gestión pedagógica. iii) La comunicación se relaciona significativamente con la gestión pedagógica. iv) La gestión de información se relaciona significativamente con la gestión pedagógica.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional Chinchay et al. (2023) planteo como propósito analizar las habilidades blandas y práctica docentes en un centro educativo, el método fue hipotético-deductivo, tipo aplicada, cuantitativo, correlacional, los resultados obtenidos demostraron que las habilidades blandas tienen un nivel medio del 75% y bajo 12%, alto 13%, la prueba Rho tuvo un promedio de $\rho=0,456$ se entiende que las variables habilidades blandas y práctica docentes tiene una asociación. Se concluyó que durante la formación docente se incorpore el aprendizaje de habilidades blandas incentivar el trabajo equipo, interdisciplinario en la labor educativa.

Rodríguez (2020) planteo como el objetivo determinar la incidencia entre habilidades blandas y el desempeño docente. El estudio tuvo un corte transversal, diseño correlacional-no experimental. Entre las conclusiones más destacadas, resaltó la incidencia directa entre habilidades blandas y desempeño docentes, especialmente en lo que respecta a la responsabilidad y la adaptabilidad, además que estas habilidades desempeñan un papel fundamental en al menos un 70% del éxito laboral. Estos programas buscaron asegurar un mejor rendimiento docente y un impacto positivo en los estudiantes, lo cual respalda la investigación actual y la considera como parte de la evidencia en este sentido.

Amaya (2021) en su estudio, respecto a las habilidades blandas, el objetivo consistió en explorar e identificar los enfoques teóricos y fundamentos de las habilidades blandas y los valores que contribuyen a promoverlas mediante implementación de estrategias, el método de investigación fue mixto, carácter cualitativo y cuantitativo, alcance exploratorio-descriptivo. Obtuvieron como conclusión que la implementación de estrategias didácticas en las labores pedagógicas busca incrementar las capacidades y valores entre los estudiantes. Estas estrategias están conectas durante la enseñanza y aprendizaje, tiene como finalidad mejorar el análisis y práctica de las competencias por parte de los docentes. Esto, a su vez, ha contribuido a fortalecer la capacidad de los docentes para manifestar estas habilidades en el entorno escolar y en su interacción con la comunidad.

Guillen y Astorga (2020) en su artículo planteo como objetivo conocer

las habilidades blandas y actividades académicas en docentes de educación superior, tuvo en enfoque mixto, método hipotético deductivo, descriptiva y correlacional de corte transversal. Los resultados fueron que el 95% indicó que las prácticas docentes permitieron el desarrollo de habilidades blandas, el 83% de la población respondió que las habilidades blandas favorecen las capacidades de los docentes, la prueba inferencial de Chi Cuadrado indicó que existió una asociación entre las variables, $\chi^2 = 10.014$. Se concluyó que la actividad docente tiene como finalidad que los discentes puedan asumir retos durante la enseñanza y aprendizaje.

Herrera et al. (2023) en su artículo titulado calificación de habilidades blandas en docentes para incrementar la gestión escolar en centros educativos, en cuanto al método fue cuantitativa, pre experimental, correlacional, la muestra fueron docentes de nivel primario y secundario. Los resultados descriptivos demostraron el nivel de la habilidad blanda en educadores fue media con un 75% y baja 25%, concerniente gestión escolar el 45% tiene un nivel medio y el 55% alcanza un nivel medio, el Rho tuvo una correlación de 0.481, tiene un nivel mediano de relación. Las habilidades blandas contribuyeron a los docentes a socializarse y adaptarse con alumnos y profesores de otras áreas, generando un aprendizaje multidisciplinario a largo plazo.

Chan y Socorro (2023) en su artículo el objetivo consistió en reconocer los factores que inciden en las habilidades blandas. El método empleado fue bajo el paradigma positivista cuantitativo, descriptiva y transversal. El resultado obtenido fue que los factores internos y externos tienen repercusión directa en las habilidades blandas, donde el 87% indica que los factores intrínsecos si tienen efectos, el 75% menciona que los factores externos si tienen efectos y el 69% están en un nivel medio de habilidades blandas. Se concluyó que los factores identificados contribuyen al crecimiento y desarrollo de habilidades blandas que son útiles para diversos campos en la docencia.

Calderón (2021) el objetivo en su investigación fue identificar la relación entre las habilidades blandas y desempeño docente, en cuanto a la metodología tipo aplicada, diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo. Se concluyó que por medio de Rho fue de 0.162, en consecuencia, las habilidades blandas incrementaron la convivencia escolar, en los colegios, las relaciones sociales, se desarrollaron de manera positiva, existiendo intervención de los actores

educativos en talleres y capacitaciones.

Collantes (2021) el objetivo fue analizar la asociación de las habilidades blandas con la gestión pedagógica en profesores, concerniente a la metodología, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, no experimental y transaccional. Se concluyó, de acuerdo a los resultados obtenidos, la significancia fue menor a la p valor de 0.05 de las dos variables y el Rho de Spearman fue de 0.756, por tanto, hay una relación positiva alta, entre las variables mencionadas.

En el ámbito internacional el estudio de Araya y Garita (2020) tuvo como objetivo conocer el incremento de las habilidades blandas en estudiantes de Costa Rica mediante un estudio bibliográfico y analítico, en la cual realizaron 50 entrevistas presenciales a los estudiantes donde identificaron factores que inciden en sus habilidades, concluyendo que en la mayoría de los centros de formación no se realiza una consolidación de las habilidades blandas en alumnos, por ende, la formación universitaria no fue adecuada las peticiones modernas y cambiantes de los perfiles profesionales en el ámbito laboral.

Vivas y Martínez (2020) cuyo objetivo fue analizar el proceso administrativo en el área de gerencia educativa de la Institución técnica chilena. Mediante un estudio de tipo descriptivo a 25 directivos y docentes. Obteniendo que los procedimientos administrativos relacionados con el control y la organización no se están ejecutando con el nivel de rigor necesario, lo que está teniendo un impacto negativo en la estabilidad de la institución. Además, los profesores opinaron que su director carece de la preparación requerida para desempeñar eficazmente el rol de gestión en la institución, ya que no reúne las cualidades necesarias para el cargo.

Sultanova et al. (2021) en su investigación sobre las habilidades blandas del profesorado de Ucrania, tuvo por finalidad identificar el desarrollo de habilidades blandas en los docentes. Dentro de la metodología se ha considerado una muestra representativa de 138 docentes a quienes se intervino mediante el instrumento del cuestionario denominado Capacidad de empatizar. La conclusión de este trabajo arribó en que se puede emplear habilidades blandas en el entorno laboral, donde los docentes pueden desarrollar aspectos de creatividad, socialización, el mismo que no ha tenido efecto en la práctica pedagógica de los mismos.

Macqual (2021) en su investigación sobre el plan de estudios y la instrucción de habilidades blandas de los docentes universitarios, cuyo objetivo fue evaluar ambas variables en la efectividad de los docentes. La metodología estuvo enfocada en el uso del programa SmartPLS como parte de un proceso no experimental considerando a una muestra de 722 futuros docentes. Los resultados evidenciaron que los individuos adquieren habilidades blandas en un nivel moderado. Por ello, se concluyó que los futuros docentes se han visto beneficiados mediante la enseñanza en términos de planificación y desarrollo de resultados en su proceso de formación.

Widad y Abdellah (2022) en su informe investigativo sobre la difusión de adelantos en la indagación en el proceso de fortalecer las capacidades blandas mediante las tácticas de gamificación, los mismos que se desarrollaron en los servicios financieros del SENA. La metodología estuvo fundamentada en el análisis de la percepción y trascendencia de las capacidades blandas del grupo de trabajo mediante el uso de programas sobre educación. Se concluye que la gamificación como parte de los materiales de las estrategias para fortalecer el entorno familiar y social, así también en el entorno laboral.

Salas (2019) realizó una investigación la cual tuvo como fin de elaborar un programa para fortalecer las habilidades blandas. Para la realización del estudio emplearon técnicas como la encuesta social y grupo focal para el diagnóstico de las habilidades adecuadas en los docentes. Obteniendo como resultado que la comunicación asertiva deben ser más trabajada para contribuir en el mejoramiento de las habilidades en educadores y el cumplimiento de sus actividades en su totalidad. Llegaron a la conclusión que implementar capacitaciones para fortalecer la inteligencia emocional de los docentes, dado su papel fundamental como agentes influyentes en los estudiantes.

Humberto (2020) el fin de su investigación fue elaborar estrategias didácticas para el entrenamiento de habilidades blandas en discentes de una Universidad. El método fue de carácter mixto, cuantitativo- cualitativo, diseño descriptivo, no experimental, mediante la entrevista semiestructurada, observación y encuesta. Concluyó que la enseñanza de habilidades blandas se convirtió en una tendencia educativa a nivel mundial en todos los niveles de educación. Estos organismos han abogado por la inclusión de habilidades blandas en el currículo educativo como respuesta a los desafíos de la

globalización, las demandas cambiantes del mercado laboral y la creciente complejidad del mundo contemporáneo.

Alzate (2022) en su investigación buscó definir las características fundamentales de la cultura empresarial en el ámbito organizativo de la industria de la construcción, a través de la identificación y categorización de las habilidades blandas involucradas. La metodología empleada fue descriptiva – explicativo, de tipo cualitativa, la técnica fue el cuestionario realizado a los colaboradores de la institución, concluyó que las habilidades blandas se han convertido en una tendencia a nivel mundial, las cuales permiten a los seres humanos poseer características innovadoras, dentro de la organización, el adecuado desarrollo de las habilidades blandas.

La investigación fue fundamentada teóricamente por Rodríguez et al. (2021) exponen que una habilidad blanda contempla la totalidad de las habilidades que un ser humano adquiere para optimizar sus interacciones sociales. Del mismo modo, cabe precisar que dichas destrezas son complementadas con otras, las que a su vez son caracterizadas por ser tipificadas como duras, éstas vienen a estar asociadas con el conocimiento, tal como con el control de saberes asociados al sector profesional del individuo, en el cual este se desenvuelve y son accesibles a medición.

Por otro lado Hang (2018) manifiesta que hay varias formas de expresión de las habilidades blandas, estas que son traducidas en capacidades relacionadas a la inteligencia emocional en cada persona que dicha inteligencia emocional es determinada por la competencia y potencial que dispone un individuo para adquirir conocimientos y destrezas prácticas fundamentadas en alguno de los siguientes factores que lo componen: el autocontrol o regularse a sí mismo, el auto conocimiento, la estimulación, la empatía y las destrezas sociales.

Rosales et al. (2023) consideran que el aprendizaje es un componente importante, en relación a que, si no hay interacción no se da la comunicación, no hay escucha activa dentro del equipo sin interacción, no habría comunicación recíproca ni mucho menos escucha activa dentro del grupo, lo que implicaría una dificultad en el desarrollo óptimo de las habilidades. Otro hecho importante, es que la relación entre pares o grupo es relevante, una vez que durante la interacción no precisa jerarquizar al individuo, más al contrario,

se destaca el trato horizontal, donde todos lideran y se establecen tareas equitativas entre sus miembros.

En este entender las habilidades blandas vienen a ser de suma relevancia para labores potenciales en áreas e industrias diversas. La particularidad más relevante de una habilidad blanda viene a ser que su empleabilidad no es determinada por su formación profesional. En tal sentido, este tipo de habilidades son desarrolladas de manera permanente mediante la aplicación práctica en medio de un enfoque diario y en el centro de trabajo. Un individuo con destrezas humanas en progreso, reconoce su actitud, creencia, suposiciones y las de su entorno; siendo capaz de admitir la opinión de los demás, comprende la divergencia de las percepciones de las personas y la divergencia en su idiosincrasia. Así también, está capacitado para entablar una comunicación asertiva con su entorno, contexto en que los individuos suelen manifestarse de manera libre, dejando de lado el temor a la burla social o a la censura, ello aportara en su motivación y satisfacción de necesidades.

Por otra parte, Silva (2016) considera que una habilidad blanda es evaluada determinando estrategias de largo y mediano plazo, direccionado en cada alumno, donde se observa su progreso, mediante el seguimiento directo de cada participante, a través de una entrevista personal. El conjunto de indicadores suele ser más complejo. Por ello, es de suma relevancia emplear herramientas efectivas, como el registro y avance de cada progreso. Conforme a Cáceres (2016) para lograr el desarrollo de una habilidad blanda, en primer lugar se debe realizar un análisis interno, para llegar a conocernos como personas. El único camino para entender al entorno más cercano es iniciando por sí mismo. Teniendo una mirada genuina y sincera de uno mismo lo que ayudara a desarrollar capacidades y competencias de manera rápida.

En la línea de Goleman (1998), una habilidad blanda o inteligencia emocional, como dicho autor las tipifica, está dividida en dos enfoques competitivos: las de corte personal y las de corte social. En las competencias de corte personal, se engloban aquellas que requieren la conciencia emocional, el sentido de valoración, y la confianza en lo que se es, incluyendo la estimulación de alcanzar metas, compromiso y el grado de optimismo. Por otro lado, la competencia social, se manifiesta mediante la expresión de empatía, motivación de servicio, desarrollo del entorno, el aprovechar la diversidad, tener conciencia

política, así como tener capacidad comunicativa, liderazgo, canalización de formas de cambio, solucionar problemáticas sociales y tener destrezas para trabajar en equipo.

Siguiendo la teoría de Goleman (1998), el determina como primera habilidad blanda al sentido de adaptación o adaptabilidad, lo que posibilita el pensamiento flexible, de acuerdo a las circunstancias, donde los profesores, en el ámbito educativo, adapta sus respuestas emocionales a las distintas transformaciones, lo que es aprovechado por su entorno para generar ideas innovadoras. Respecto a la siguiente habilidad que este autor señala, el entiende que otro factor importante viene a ser la responsabilidad, la que se entiende como la brújula que encamina el cumplimiento de metas determinadas, a través de una correcta organización y sentido de disciplina: por otra parte, comprende características como la honradez, moral y ética.

Del mismo modo, señala a la comunicación como elemento fundamental dentro del desarrollo de las habilidades blandas, donde expone que es la herramienta que permite codificar y decodificar los mensajes de manera adecuada, en tal sentido, facilita la comprensión de signos emocionales, seguido de la solución de acontecimientos complejos, ante ello, dicho autor señala que las características de una buena comunicación comprende la capacidad de escucha, formulación de interrogantes oportunas, permanencia receptiva, comprensión, búsqueda de sugerencias y la no interrupción.

Respecto a la última dimensión, esta comprende la accesibilidad y la gestión eficaz de la información, la que a su vez está referida a la capacidad de señalar temas confiables, de manera que pueda ser contenido preciso y creativo, para ser empleados en un tiempo y espacio respectivo, esto a su vez requiere un acceso a la tecnología, con la finalidad de buscar y exponer datos.

Concerniente a la variable gestión pedagógica, esta comprende el entorno en el cual es plasmada la misma administración educativa y esa asociada a las prácticas del docente. Del mismo modo, está enmarcado en el currículo educativo, por ende, se ve planificado. En tal sentido, el sistema de aprendizaje constituye como se controlan los estudiantes con la familia o el hogar, para que de esta manera se logre garantizar el aprendizaje.

Batista (2001) comprende que la gestión pedagógica contempla las

actividades ordenado las labores y uso de recursos con el fin maximizar el proceder educativo, didáctico y pedagógico que es ejercido por los docentes en su conjunto, de manera que logre direccionar su labor al logro de metas educativas. En tal sentido, el ejercicio de los profesores contempla la administración en la enseñanza. Sumado a ello, Salinas (2014) manifiesta que la gestión pedagógica comprende el ejercicio docente donde este profesional prepara el proceso de enseñanza, donde asume las metas de la curricular y se asocia a los estudiantes y su familia, por otro lado, motiva el aprendizaje en los alumnos, profesores y la totalidad de los actores educativos, a través de la generación de un grupo amplio de intercambio de aprendizajes.

Respecto a la función que cumple un gestor pedagógico, Reyes et al. (2016), afirma su asociación compleja entre el ser un agente en el sistema educativo y su responsabilidad direccionada al producto exigido por las bases de la reforma educativa. Reategui (2020), por su parte precisa que el resultado o producto obtenido mediante el proceso investigativo de las asociaciones educativas comprenden elementos indispensables para cambiar la práctica docente con innovaciones en las estrategias, pedagogía, modelo de la currícula y otros, sumado a que se contribuya con datos asociados a la función de planeación, la organización, toma de acción, análisis, liderazgo, decisión, administración de financiamiento y otro elemento de un determinado proceso de administración educativo. En relación a ello, se consideran los elementos de planeación, organización y demás elementos para el seguimiento debido a la administración, como los ejes del estudio. En vista de ello, en la actualidad, se debe rescatar que tales funciones se dan para docentes que tengan el rol de liderazgo enfocado en el proceso de aprendizaje, así como el liderazgo en grupo, instrucciones, agregando la preparación y capacitación de los docentes, crecimiento profesional y de estudios, para que ello sea realmente ventajoso en docentes y estudiantes.

Desde la administración de la gestión pedagógica, el autor Chiavenato (2007), expresa que las características relevantes de un líder es el estado físico de la persona, su disponibilidad para la realización de labores, sus capacidades intelectuales, la forma en que proyectan confianza, y la manera en que manifiesta su sentir y pensar, la adaptabilidad que presenta. En el ámbito social, su interacción con los demás miembros del grupo, la capacidad de prestar

apoyo a los demás, la pro actividad, la facilidad en la gestión de recursos, características relacionadas a la labor que se realiza, demostración de iniciativas en participación, permanencia de los ideales y la búsqueda de logro de metas.

Las dimensiones comprenden la planeación, la cual se da desde los saberes acerca del proceso pedagógico que comprende el ambiente escolar, las particularidades que demuestra cada alumno y en general su entorno para el direccionamiento de logros de aprendizaje Ministerio de Educación (MINEDU 2014). También comprende la participación de forma democrática donde se encuentra la promoción misma de la participación igualitaria, sobre todo de todos los actores del centro educativo, su asociación con los hogares y la comunidad educativa, donde considera mejorar el aprendizaje; esto para que se genere un ambiente escolar en base al respeto, la motivación, así como la participación y contribución mutua, donde se reconozca la diversidad de condiciones operativas. En tal sentido, las condiciones operativas brindan seguridad en un aprendizaje de calidad, el cual llega a favorecer al alumnado un panorama general para que brinde una administración equitativa, con eficiencia en los recursos de talento humano, material, recursos económicos y tiempo, tal como el prevenir riesgos. En cuanto al proceso evaluativo, comprenden procesos de acuerdo a la administración de cada sector educativo y, esta atribuida al rendimiento de cuentas en el marco de un mejoramiento continuo y consecución de metas trazadas para el aprendizaje.

Comprende la garantía del proceso de aprendizaje el cual es dado con la planeación del proceso educativo, este proceso es direccionado de forma colegiada cuando se busca lograr algo con el alumnado, sobre todo productos pedagógicos con la aplicación de medios disponibles, todo ello comprende el proceso formativo de análisis en solución a una planificación curricular que está en permanente transformación. (MINEDU, 2014)

En cuanto a la dimensión Organización, Roldan (2020) expresa que es un sistema ordenado de coexistencia e interacción de individuos con diferentes papeles, responsabilidades y jerarquías que quieren lograr una meta característica. Es así que la organización contempla un sistema social, o sea, la agrupación de personas lo que necesita de normativas y ordenamiento establecido en función a la convivencia adecuada para concretizar metas. Tales

características son determinadas por la cultura de la organización que posibilita el buen desempeño y permanencia temporal.

Este tipo de organización significa una contribución asertiva a la sociedad, sumado a que comprende la competencia de lograr metas y tener productos para dar persistencia temporal. Las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) buscan dar solución a dificultades específicas, tratando de producir un impacto asertivo en la sociedad, sumado a las empresas que lucran, que tienen por meta acrecentar sus ganancias, y realizar una incidencia positiva en la sociedad para sostenerse en el tiempo.

En cuanto a la dimensión control y dirección Stromquist (2018), manifiesta que vienen a ser un procedimiento de acompañamiento y estimulación a los empleados para que estos realicen actividades planeadas. Del mismo modo, el control, comprende la actitud del responsable, que garantiza las actividades acordes a una determinada planeación. Respecto al control, este viene a ser el procedimiento de análisis y medición de la acción del planificador, con la meta de identificar y prever anomalías en la ejecución, establece herramientas de medición, las cuales son correctivas de ser necesarias. Con base a direccionar a los empleados, el gestor debe tener la capacidad de comunicación, liderazgo y motivación. Ya que no existe la presencia de empresas sin personas, es así que la dirección aporta en las más difíciles funciones de la administración, ya que comprende guiar y contribuir a la comunicación, ejecución, liderazgo, y motivación del personal.

III. MÉTODO

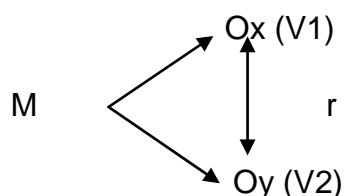
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Fue de tipo básica, porque, se emplearon instrumentos de acopio de datos, que describieron la realidad del fenómeno o hecho social estudiada, asimismo, permitió dar respuestas a los objetivos a través de las conclusiones. Fue de enfoque cuantitativo, porque los resultados obtenidos, se analizaron a través de datos descriptivos e inferenciales, se elaboraron tablas para la comprensión de los promedios alcanzados. Hernández y Mendoza (2018) mencionan que este enfoque de investigación permite alcanzar los resultados en datos numéricos, esta información esta sistematizada, fueron respuestas a las interrogantes, se dio respuesta a las hipótesis.

3.1.2 Diseño de investigación

Concerniente al diseño fue no experimental: correlacional y transversal, bajo este diseño se logró realizar el estudio de las variables, de manera precisa y detallada, sin realizar intervención a la población y variables, evitando el sesgo durante la recolección de información. El autor Dzul (2015) refiere que un diseño no experimental, no existen capacitaciones o talleres previos al proceso de aplicación de los instrumentos, se entiende que la data obtenida describirá las particularidades de la muestra. Argibay (2009) menciona que los estudios correlacionales, el objetivo es medir el nivel de asociación de las variables, para ello se aplicarán pruebas estadísticas que reafirmarán las hipótesis formuladas. Hernández y Mendoza (2018) indican que una investigación transversal, consiste en el acopio de datos que se dio en un determinado tiempo.



M = muestra

Ox = V1, habilidades blandas

r = relación

Oy = V2, gestión pedagógica

3.2 Variables y operacionalización

Cada variable que se trabajó en el desarrollo del presente estudio son: habilidades blandas y gestión pedagógica.

Definición conceptual: Habilidades blandas

Son el resultado de la unión de características sociales, intercambio de información, interacción con las personas, maneras de pensar que permita relacionarse y comunicarse efectivamente con los demás. Este factor es cada vez más apreciado por las instituciones y se ha convertido en una consideración fundamental a la hora de contratar al personal (Rodríguez, 2020).

Definición operacional

La meta de las habilidades blandas es el desarrollo de capacidades de las personas para que logren interaccionar con sus pares y transmitir conocimientos, las dimensiones consideradas fueron: responsabilidad, adaptabilidad, comunicación y gestión de la información, en cuanto al instrumento se utilizó el cuestionario cerrado con una escala de respuesta politómica.

Definición conceptual: gestión pedagógica

La gestión pedagógica tiene como objetivo acompañar y apoyar al director, docentes, alumnos y demás integrantes, durante la enseñanza y aprendizaje, con el fin de propiciar condiciones favorables para el desarrollo de nuevos conocimientos y el progreso de valores y actividades establecidas en el currículo nacional (Quispe, 2020).

Definición operacional

Una correcta gestión pedagógica es un proceso donde la población estudiantil y directiva que toda la comunidad educativa hace funcione de forma

óptima el personal que trabajo en el centro educativo, con el objetivo de culminar las metas fijadas a principio de cada año, los cuales están destinados principalmente a la formación y el aprendizaje de discentes, concierne a las dimensiones se establecieron las siguientes: planeación, organización, dirección y control, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario cerrado, la escala de respuesta fue Likert.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Es la agrupación de individuos que comparte particularidades en común, comparten el mismo ambiente por determinado tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

Se consideró como universo de estudio a 100 docentes pertenecientes a las instituciones públicas de Calca, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1. *Población de estudio*

Centros educativos	N de docentes
I.E.N° 50160 San Luis Gonzaga	32
I.E.N° 50180 José Carlos Mariategui	33
I.E.N° 50163 Nuestra Señora de Fátima	35
Total	100

Nota. Elaboración propia de la investigadora

Criterios de inclusión

Docentes que participaron de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

Docentes que se encontraban con licencia de descanso.

3.3.2. Muestra

La muestra considerada, fue el total de la población que hace un total de 100 docentes pertenecientes a las instituciones públicas en Calca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica, fue la encuesta, Kats et al. (2019), definen la encuesta como un constructo de preguntas rigurosa y coherentemente organizadas, desde una visión lógica y psicológico, referidas en lenguaje sencillo y comprensible.

El instrumento, fue el cuestionario. Cabe aclarar que estos instrumentos seguirán los procedimientos basados en la validez y confiabilidad.

Validez, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la validación es la categoría que el instrumento puede medir a las variables (anexo 05).

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de medición “es el nivel que el instrumento proporciona”. El alfa de Cronbach tuvo un valor de 0,947. Por tanto, se puede afirmar que las habilidades blandas tienen una herramienta de recolección confiable. De manera similar, para la variable gestión pedagógica el alfa de Cronbach fue de 0,887. Por lo tanto, se confirmó que las herramientas de medición son muy eficaces y tienen fiabilidad (anexo 6).

3.5. Procedimientos

Se procedió a la validez y confiabilidad de dos instrumentos, también a pedir autorización a los directivos, el consentimiento informado y por último se aplicó el cuestionario a los docentes.

Asimismo, la intervención se ejecutó en dos puntos; una primera fue en explicar la razón de la investigación la segunda se les brindó los cuestionarios para que los docentes de las instituciones educativas puedan dar respuestas a las preguntas formuladas.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez culminado el proceso de recopilación de datos, se procedió a canalizar los datos obtenidos, para ello se trasladará las respuestas al programa estadístico Statical Package for the Social Sciences, SPSS v- 26 (Fiel, 2018) para luego representar los resultados finales en tablas cruzadas y figuras, tomando en cuenta los objetivos planteados en la investigación. Los resultados descriptivos e inferenciales desarrollados a continuación:

Resultados descriptivos: En esta fase se presentó los porcentajes y frecuencia de las variables agrupadas acompañadas de sus dimensiones, las mismas que serán procesadas desde la agrupación de ítems.

Resultados inferenciales: Para el procesamiento de esta fase, se recurrió a la prueba estadística de normalidad de Shapiro Wilk, con el propósito de hallar el resultado de coeficiente de correlación para proceder con las pruebas de

hipótesis, de acuerdo al resultado hallado.

Seguidamente se desarrolló las pruebas de hipótesis recurriendo a las pruebas de logren hallar los resultados en consulta que se complementarán con el modelo estadístico denominado Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación, tuvo en consideración los lineamientos académicos que se establece la UCV, durante la elaboración se tuvo en consideración el principio de ética, autoría, justicia y beneficencia (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

El principio de ética que, desarrolló el presente trabajo con intenciones académicas respetando la identidad de todos los involucrados, realizando toda la documentación respectiva para hacer efectiva la obtención de resultados.

Es necesario recalcar que, la redacción de producción del presente trabajo fue enteramente de autoría propia cumpliendo así con el principio de propiedad intelectual.

Por otro lado, se consideró el principio de justicia desarrollando el respeto e inclusión social pertinente en todo el proceso para todas las partes involucradas, de acuerdo al código de ética.

Estipulado en el código de ética de la Universidad Cesar vallejo (2020)

Finalmente es necesario recordar que el producto final de investigación del presente trabajo fue brindar un aporte científico a la comunidad académica y demás interesados en el tema, considerando el desarrollo de la presente como fuente bibliográfica para futuras investigaciones.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Habilidades blandas

Nivel	f	%
Bajo	31	31,0%
Medio	61	61,0%
Alto	8	8,0%
Total	100	100,0%

Nota. Resultado obtenido de los instrumentos aplicados

En la tabla 2, respecto a la variable habilidades blandas, los docentes de las instituciones educativas de Calca, indican que el 61% de docentes tuvo un nivel medio, el 31% alcanzó un nivel bajo, seguido del 8% de docentes que tuvo un nivel alto.

Tabla 3

Dimensiones de habilidades blandas

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Responsabilidad	26	26%	69	69%	5	5%	100	100.0%
Adaptabilidad	36	36%	56	56%	8	8%	100	100.0%
Comunicación	31	31%	64	64%	5	5%	100	100.0%
Gestión de la información	19	19%	71	71%	10	10%	100	100.0%

Nota. Resultado obtenido de los instrumentos aplicados

En la tabla 3, concerniente a las dimensiones de la variable habilidades blandas, las dimensiones establecidas alcanzaron los siguientes promedios, donde la dimensión responsabilidad el 69% de docentes tuvo un nivel medio y 5% alcanzó un nivel alto, la segunda dimensión adaptabilidad el 56% logró un nivel medio el 8% alto, para la dimensión comunicación el 64% presentó un nivel medio y 5% alto, en el caso de la gestión de información el 71% está dentro de un nivel medio, y el 10% obtuvo un nivel alto.

Tabla 4*Gestión pedagógica*

Nivel	f	%
Bajo	33	33,0%
Medio	39	39,0%
Alto	28	28,0%
Total	100	100,0

Nota. Resultado obtenido de los instrumentos aplicados

En la tabla 4, concerniente a la variable gestión pedagógica, los docentes de las instituciones educativas de Calca, el 39% de docentes tuvo un nivel medio, el 33% alcanzó un nivel bajo, seguido del 28% de docentes que obtuvo un nivel alto.

Tabla 5*Dimensiones de gestión pedagógica*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Planeación	29	29%	54	54%	17	17%	100	100.0%
Organización	32	32%	40	40%	28	28%	100	100.0%
Dirección y control	41	41%	44	44%	15	15%	100	100.0%

Nota. Resultado obtenido de los instrumentos aplicados

En la tabla 5, respecto a las dimensiones de la variable gestión pedagógica, las dimensiones establecidas alcanzaron los siguientes promedios, donde la dimensión planeación el 54% de docentes tuvieron un nivel medio y 17% alcanzó un nivel alto, seguido del 29% que obtuvo un nivel bajo, la segunda dimensión organización el 40% logró un nivel medio, el 28% alto y el 32% nivel bajo, para la dimensión dirección y control el 44% presentó un nivel medio, el 15% nivel alto, el 41% se ubicó en un nivel bajo.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,196	100	,000
Gestión pedagógica	,127	100	,000

Nota. Prueba estadística obtenida de los datos procesados.

En la tabla 6, por medio de la tabla de normalidad, donde muestran la variable habilidades blandas y gestión pedagógica, los datos obtenidos en la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, la significancia fue menor de 0,000 menor al p-valor de 0,05, presentando una distribución no normal, por lo tanto, se hizo uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.3. Estadístico inferencial

Si p valor $< 0,05$ se acepta la H_1 se rechaza la H_0 Si p valor $> 0,05$ se acepta la H_0 se rechaza la H_1 Comprobando la hipótesis general.

Tabla 7

Prueba de correlación de las variables habilidades blandas y gestión pedagógica

			Habilidades blandas	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,461*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,461*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota. Prueba estadística obtenida de los datos procesados.

Los resultados obtenidos en la tabla 7, de las variables habilidades blandas y gestión pedagógica, se demostró el coeficiente de correlación de ambas variables con un promedio de 0,461, evidenciando que existe una correlación positiva moderada, en el caso del sig. Bilateral fue 0,000 < al p valor de 0.05, aceptándose la hipótesis del investigador y rechazando la nula.

Comprobando la hipótesis específica primera

Tabla 8

Prueba de correlación de la dimensión responsabilidad y la variable gestión pedagógica

		Responsabilidad	Gestión pedagógica
Rho de	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,517**
Spearman		N	.031
			100
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,517**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,031
			.031
			100
			100

Nota. Prueba estadística obtenida de los datos procesados

Los resultados obtenidos en la tabla 8, de la dimensión responsabilidad y la variable gestión pedagógica, se demuestra el coeficiente de correlación fue de 0,517, evidenciando que existe una correlación positiva moderada, en el caso del sig. Bilateral fue 0,031 < al p valor de 0.05, aceptándose la hipótesis del investigador y rechazando la nula.

Comprobando la hipótesis específica segunda

Tabla 9

Prueba de correlación de la dimensión adaptabilidad y la variable gestión pedagógica.

			Adaptabilidad	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,243*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	100	100
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,243**	1,000
Sig. (bilateral)		,015	.	
N		100	100	

Nota. Prueba estadística obtenida de los datos procesados

Los resultados obtenidos en la tabla 9, de la dimensión adaptabilidad y la variable gestión pedagógica, se demuestra el coeficiente de correlación fue de 0,243, evidenciando que existe una correlación positiva baja, en el caso del sig. Bilateral fue 0,015 < al p valor de 0.05, aceptándose la hipótesis del investigador y rechazando la nula.

Comprobando la hipótesis específica tercera

Tabla 10

Prueba de correlación de la dimensión comunicación y la variable gestión pedagógica.

		Comunicación	Gestión pedagógica
Rho de	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,249*
Spearman		N	100
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,249*
		Sig. (bilateral)	,013
		N	100

Nota. Prueba estadística obtenida de los datos procesados

Los resultados obtenidos en la tabla 10, de la dimensión comunicación y la variable gestión pedagógica, se demuestra el coeficiente de correlación fue de 0,249, evidenciando que existe una correlación positiva baja, en el caso del sig. Bilateral fue 0,013 < al p valor de 0.05, aceptándose la hipótesis del investigador y rechazando la nula.

Comprobando la hipótesis específica cuarta

Tabla 11

Prueba de correlación de la dimensión información y la variable gestión pedagógica.

			Información	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Información	Coeficiente de correlación	1,000	,165
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,165	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

Nota. Prueba estadística obtenida de los datos procesados

Los resultados obtenidos en la tabla 11, de la dimensión información y la variable gestión pedagógica, se demuestra el coeficiente de correlación fue de 0,165, evidenciando que existe una correlación positiva baja, en el caso del sig. Bilateral fue 0,001 < al p valor de 0.05, aceptándose la hipótesis del investigador y rechazando la nula.

V. DISCUSIÓN

Los resultados más relevantes de la presente investigación permitieron realizar la discusión con los antecedentes empleados en la construcción del marco teórico, se dio inicio con el objetivo general el cual fue determinar la relación de las habilidades blandas con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, para dar respuesta al mencionado objetivo, se hizo uso de la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, donde el coeficiente de correlación fue de 0.461 este promedio nos indica que existe un nivel de relación positiva moderada entre las variables, y el sig. bilateral fue de $0,000 < \text{al } p - \text{valor de } 0.05$, afirmándose que habilidades blandas tiene relación con la gestión pedagógica, a través de la variable independiente los docentes podrán establecer relaciones sociales efectivas, tendrán la capacidad para adaptarse a cambios, así mismo serán capaces de liderar a sus grupos con la finalidad de alcanzar las metas educativas, finalmente tendrán mayor productividad laboral, incrementándose la gestión pedagógica como los procesos de administración y la relación de alumnos y profesores.

El teórico Hang (2018) mencionó que las habilidades blandas son capacidades que están vinculadas a la inteligencia emocional, es decir son competencias que las personas han desarrollado en el transcurso de su vida, esto ha permitido que se formen relaciones personales y sociales, lo cual permitió que los individuos puedan alcanzar sus logros personales. Reyes et al. (2016) estos autores indicaron que la gestión pedagógica es la función que tiene el educador dentro de un centro educativo, por tanto, este deberá cumplir requisitos que le permita generar un aprendizaje significativo menor, entre ellas las habilidades blandas, por medio de estas se logrará una buena gestión pedagógica. La investigación de Chinchay et al. (2023) donde tiene como variables habilidades blandas y práctica docente, el cual concluyó que existe una asociación positiva de nivel medio, porque el valor de Rho de Spearman fue de 0,456, la significancia menor al p-valor de 0,05, este resultado tiene similitud con los promedios alcanzados en la presente investigación, a pesar de que existen una relación positiva, este es de nivel medio, porque lo que se evidencia que existen debilidades en la formación de habilidades en los docentes, por ende, se debe establecer talleres, capacitaciones para suplir falencias.

Las habilidades blandas y la gestión pedagógica representan dos pilares fundamentales en el ámbito educativo, cada uno con su propia importancia y contribución al éxito de los docentes y al proceso de enseñanza-aprendizaje. Las habilidades blandas, como la empatía, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el liderazgo, son esenciales en el entorno educativo. Estas habilidades permiten a los docentes establecer relaciones empáticas y positivas con los estudiantes, promoviendo un ambiente de aula inclusivo y respetuoso. La capacidad de comunicarse claramente y de manera efectiva es crucial para transmitir conocimientos y fomentar la participación activa de los alumnos. Además, las habilidades de trabajo en equipo y liderazgo permiten una colaboración efectiva entre colegas, lo que facilita el intercambio de ideas y estrategias pedagógicas para mejorar la calidad educativa, la gestión pedagógica implica la planificación, implementación y evaluación de estrategias educativas. Esto abarca la capacidad de diseñar currículos efectivos, adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes, evaluar su progreso y ajustar las metodologías según los resultados obtenidos. La gestión pedagógica eficaz asegura una planificación estructurada que facilita la diferenciación del aprendizaje y la implementación de estrategias didácticas innovadoras que maximizan el impacto educativo.

La combinación de habilidades blandas y una sólida gestión pedagógica es clave para el éxito integral de los docentes. Las habilidades blandas les permiten construir relaciones significativas con los estudiantes, fomentar un ambiente propicio para el aprendizaje y trabajar de manera colaborativa con colegas, padres y la comunidad educativa. Por otro lado, la gestión pedagógica les brinda las herramientas necesarias para planificar y ejecutar estrategias educativas efectivas, evaluar el progreso de los alumnos y adaptar continuamente su enfoque pedagógico para maximizar el aprendizaje.

Continuando con las discusiones el objetivo específico primero, consistió en determinar la relación de la dimensión responsabilidad con la gestión pedagógica, los resultados permitieron aceptar la hipótesis del investigador, ya que, el sig., bilateral fue de 0,031 menor al p valor establecido de 0.05, se entiende que la responsabilidad en docentes consiste en abordar planes de estudios que permita al estudiante tener un mayor aprendizaje durante el tiempo que se encuentre en la escuela, tiene el compromiso a modificar la

instrucción pedagógica de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, preparará el material educativo, realizará retroalimentación, asegurando una organización durante el desarrollo de sus clases. Por otro lado, la prueba de correlación de Rho de Spearman fue de 0.517, indicaron que existe un nivel de correlación positiva moderada.

Silva (2016) indicó que las habilidades blandas engloba diferentes aspectos del desarrollo de capacidades de la persona, una de ellas es la responsabilidad, esta cumple un papel fundamental en el cumplimiento de tareas o actividades que tengan designadas las personas dentro de una institución educativa o cualquier ambiente laboral, asimismo, menciona que la responsabilidad es un valor, que está asociado con la empatía, es decir, como nuestras acciones pueden repercutir en el trabajo de las demás personas. La investigación de Rodríguez (2020) el cual llega a la conclusión, que la formación de habilidades asegura el éxito laboral, para ello, se debe instaurar programas educativos dirigidos a los docentes de las diferentes áreas, este resultado tiene similitud con los promedios alcanzados, ambas investigaciones son de enfoque cuantitativo, sin embargo, emplean diferentes instrumentos de medición, lo cual en el estudio de Rodríguez, se puede obtener información más detallada, ya que hacen uso de entrevistar para conocer el pensar de los docentes, de esta manera el trabajo se vuelve más enriquecedor al momento de concluir el estudio. Metodológicamente esta investigación emplea otro estadístico para dar respuestas a los objetivos, sin embargo, se muestra que el Chi cuadrado, o Rho de Spearman, permite al investigador, medir la influencia, entre las dimensiones y variables, esto facilito conocer el nivel que tengan las variables.

La responsabilidad en la gestión pedagógica implica una planificación cuidadosa y sistemática de las actividades educativas. Esto se traduce en un diseño de currículo más efectivo y adaptado a las necesidades de los estudiantes, lo que permite un aprendizaje más significativo y coherente. Además, promueve la diferenciación del aprendizaje, permitiendo a los docentes ajustar sus estrategias y métodos de enseñanza para atender las diferentes habilidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. Esto facilita una atención individualizada que maximiza el potencial de cada alumno. La responsabilidad en la gestión pedagógica también está relacionada con la evaluación continua y sistemática del progreso de los estudiantes. Esto permite

identificar áreas de mejora y adaptar las estrategias de enseñanza para abordar las necesidades específicas de los alumnos, promoviendo un aprendizaje más efectivo y significativo.

El segundo objetivo específico, existió relación entre la adaptabilidad y la gestión pedagógica en docentes, para dar respuesta se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman donde el coeficiente de correlación alcanzó un promedio de 0.243, tienen un nivel relación positiva baja y la significancia fue de 0.015 inferior al p valor de 0.05, procediendo a aceptar la hipótesis alterna, bajo estos resultados se entiende a pesar de que cada docente tiene una formación superior distinta, hace uso de estrategias metodológicas comunes, tiene la disposición de modificarlas, de acuerdo a los requerimientos del centro educativo y de las necesidades del menor, esto demuestra que los docentes tiene la capacidad de adaptarse, para asegurar una gestión educativa correcta donde el docente se acoplará a los nuevos procesos de administración que brinde la dirección.

La adaptabilidad permite a los docentes ajustar sus estrategias de enseñanza para atender las necesidades individuales y variadas de los estudiantes. Esto incluye la capacidad de adaptar los métodos de enseñanza a diferentes estilos de aprendizaje, ritmos de comprensión y niveles de habilidades, lo que facilita un aprendizaje más efectivo y significativo para cada alumno. Además, la adaptabilidad en la gestión pedagógica permite a los docentes responder de manera ágil a los cambios en el entorno educativo. Esto incluye la integración de nuevas tecnologías, metodologías innovadoras o ajustes en el currículo para abordar temas emergentes o situaciones específicas que puedan afectar el aprendizaje de los estudiantes, La capacidad de adaptación también facilita la diferenciación del aprendizaje, permitiendo a los docentes ajustar sus enfoques y actividades para ofrecer oportunidades de aprendizaje personalizadas y relevantes para cada estudiante. Esto fomenta un ambiente inclusivo que atiende las necesidades individuales de cada alumno, maximizando su potencial.

La investigación de Guillen y Astorga (2020) tiene como variables en su estudio habilidades blandas y la actividad docente, para dar respuesta al objetivo, hace uso del estadístico Chi cuadrado, donde el valor fue de 10.014, es decir, existe una influencia entre ambas variables, donde el docente afronta

día a día nuevos retos, el cual debe tener la capacidad para adaptarse a ellos con la finalidad de poder lograr una enseñanza adecuada para los alumnos.

Prosiguiendo con el tercer objetivo, relación entre comunicación y gestión pedagógica, se hizo uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el promedio obtenido fue de 0,249, por ende, el coeficiente de correlación es de nivel positivo bajo, el sig. bilateral fue de 0,013 menor al p-valor de 0.05. aceptándose la hipótesis del investigador y rechazando la nula, se infiere que la comunicación en el área educativa permite que los procesos educativos sean cumplidos en su totalidad, porque el diálogo es parte fundamental de la comunicación y permite la transmisión de conocimientos, experiencias donde cada docente aprende continuamente, esto conduce que la gestión pedagógica utilice estas herramientas para el correcto uso de los materiales tanto económicos, humanos y tecnológicos, siendo aspectos fundamentales para el funcionamiento de la institución educativa, donde cada docente contribuirá en el cumplimiento de estos, ya que, por medio de la comunicación se logrará identificar las carencias, falencias y capacidades que sucede en el centro educativo.

Respecto a la comunicación Cáceres (2016) menciona que la habilidades blandas inicia con la realización de la introspección de uno mismo, esto contribuirá a identificar las habilidades que puedan tener y las limitaciones que serán trabajadas para luego ser superadas y tenga un manejo óptimo de cada una de ellas, he ahí donde la comunicación tiene un papel importante, ya que, esto permitirá que la persona pueda expresar sus emociones como inquietudes sin el temor de ser juzgado, deberán contar con una comunicación afectiva y asertiva, la primera consiste en comprender las emociones de las personas, se establecen relaciones positivas durante la convivencia, la segunda se enfoca en la actitud que tenga la persona al momento de relacionarse. Chan y Socorro (2023) mencionaron que los factores externos afectan las habilidades blandas de las personas, por tanto, al ámbito social donde se desarrolla la persona es importante, ya que, esta adquirirá patrones de conducta de sus amigos y la manera en que se comunica, estos resultados tienen similitud con la presente investigación.

La comunicación clara y fluida entre los docentes, los estudiantes y los padres/tutores facilita la comprensión de objetivos, expectativas y metodologías

educativas. Esto crea un ambiente de transparencia y confianza que promueve una colaboración efectiva entre todos los actores involucrados en la educación. Además, la comunicación en la gestión pedagógica permite una retroalimentación constante y constructiva. Los docentes pueden proporcionar comentarios específicos a los estudiantes sobre su desempeño académico y su progreso, lo que les permite identificar áreas de mejora y fortalezas, contribuyendo así a un aprendizaje más enfocado y efectivo, la comunicación efectiva también es fundamental para establecer y mantener una relación positiva entre el docente y sus alumnos. Esto incluye la capacidad del maestro para escuchar las necesidades y preocupaciones de los estudiantes, lo que genera un ambiente de aula más acogedor y facilita la resolución de problemas.

Para finalizar con las discusiones el cuarto objetivo específico, existió relación entre la información y la gestión pedagógica en docentes de la ciudad del distrito de Calca, el sig. bilateral del estudio fue de $0,001 < \text{al } p\text{-valor de } 0.05$, aceptándose la hipótesis del investigador, en consecuencia, se aceptan las diferencias, logrando que el aprendizaje entre docentes sea posible y docente – alumno, se hace uso de materiales de información, como libretas, comunicados escritos donde se detalla de manera precisa y clara los planes que se tiene para el año escolar, cada docente pondrá de su parte para estos sean cumplidos en su totalidad.

El estudio de Collantes (2021) donde investigó las variables habilidades blandas y gestión pedagógica, obtuvo como conclusión que existió una relación positiva alta entre las variables, porque el Rho de Spearman fue de $0,756$ y la significancia fue menor al p valor de 0.05 , aceptándose la hipótesis del investigador, se entiende que habilidades blandas, permite a los docentes recibir la información de manera constante, ya que esta habilidad comunicativa y de escucha activa, donde el docente tendrá la capacidad de recibir la información y luego analizarlas para luego realizar inferencias que permita comprender con mayor facilidad el tema que deseen desarrollar en clases. Estos resultados tienen similitud con la presente investigación, así mismo, evidencia aspectos como la comunicación, adaptabilidad siendo relevantes para que el docente logre desarrollar sus clases.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se demostró que las habilidades blandas están relacionadas con la gestión pedagógica con un $Rho= 0,461$, evidenciando que existe una correlación positiva moderada.
- Segunda:** El estudio de investigación se evidencia que la dimensión responsabilidad de habilidades blandas tiene relación positiva moderada con la gestión pedagógica con un $Rho=0,517$. Se logra operativizar de manera correcta los propósitos institucionales, promoviendo, garantizando las condiciones de lograr un aprendizaje.
- Tercera:** Se evidencia que la dimensión adaptabilidad tiene relación positiva baja con la gestión pedagógica con un $Rho=0,243$, asegurando que tengan un constante aprendizaje, de manera que se evite la deserción por parte de los estudiantes.
- Cuarta:** Se constata que existe una relación significativa positiva baja entre la dimensión comunicación y la variable gestión pedagógica con un $Rho=0,249$. Se entiende que los docentes de los centros educativos cumplen con una comunicación de manera constante, logrando que se establezca una adecuada gestión pedagógica.
- Quinta:** Se demuestra que la gestión de información tiene relación significativa positiva baja, con un $Rho=0,165$.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a los directores de los centros educativos, continuar con las supervisiones y orientaciones, para cumplir con la gestión pedagógica, para ello se debe realizar capacitaciones según el PEI, PCI, RI y PAT, con la finalidad de cumplir con las metas.
- Segunda:** Es importante que los docentes de las instituciones educativas se centren en el desarrollo integral de estudiantes, asegurando un progreso continuo y finalice el año escolar con un progreso en el aprendizaje, todo se realizará con un acompañamiento pedagógico constante.
- Tercera:** Se recomienda a los docentes garantizar que las actividades educativas se cumplan según el programa académico, así mismo se requiere la participación responsable durante el año escolar, cumpliendo el horario docente y la calendarización académica.
- Cuarta:** Se recomienda al área administrativa de los centros educativos promover, supervisar y apoyar al cumplimiento de la gestión pedagógica y así lograr la retención de los estudiantes en la I.E.
- Quinta:** Los directivos y docentes de los centros educativos realicen una gestión pedagógica participativa, sistemática y estratégica por ser una herramienta que orienta y contribuye en el logro de la misión y visión de la Institución educativa con el objetivo de alcanzar cambios sustanciales tanto en el aprendizaje como en la enseñanza.

VII. REFERENCIAS

- Albuquerque, D. (2021). *Competencias directivas y habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Cocharcas*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62975>
- Alzate, C. (2022). *Las habilidades blandas y la efectividad del talento humano en la base organizacional de una empresa constructora de mediana envergadura*. Fundación Universidad de América, Bogotá.
- Amaya, M. (2021). *Estrategias para la gestión y desarrollo de habilidades blandas y valores en los centros educativo de El Salvador*. Universidad Pedagógica de El Salvador, San Salvador.
- Araya, E., y Garita, G. (2020). *Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática*. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad, 12(23), 11-36.
- Argibay, J. (12 de junio de 2009). *The sample in quantitative research*. Subjetividad y procesos cognitivos, 1852-7310. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Behar, D. (2018). *Metodología de la investigación*. Bogotá. Shalom.
- Cáceres, A. (2016). *Estas son las cinco habilidades blandas para obtener un buen empleo*. *Revista Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias>.
- Calderón, A. (2021). *Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil – Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67828>
- Chan, G., y Zaldivar, S. (2023). *Factors influencing the development of soft skills in initial teacher training*. *Revista Publicando*, 10(38), 54-65. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2367>
- Chinchay, J., Ozoriaga, E., y Ozoriaga, E. (2023). *Soft skills and their practice in teachers*. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 3(2), 1-9.
- Chuquihuanga, G. (2022). *Gestión pedagógica y habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas*.
- Collantes, S. (2021). *Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes del*

- nivel primario de las instituciones educativas.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Dufour, R. (2018). *Habilidades blandas en el sector educativo.* Educational Leadership.
- Dzul, M. (2015). *Aplicación básica de los métodos científicos.* Estado de Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence.* Batista, 2. (2001). Gestión Pedagógica. Graw Hill.
- Guillen, N., y Astorga, C. (2020). *Development of soft skills in students through academic activity, practical processes for the training of teachers in commercial education.* *Revista Internacional de Administración de Oficinas y Educación Comercial*, 5(2), 1-20. <http://dx.doi.org/10.15359/respaldo.5-2.1>
- Gutiérrez, E. (2022). *Habilidades blandas para la gestión didáctica de una institución educativa de Cusco.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81756>
- Hang, T. (2018). *Competencias Blandas en la Empleabilidad.* Mexico: Trillas
- Harari, N. (agosto de 2018). *Yuval Noah Harari on what the year 2050 has in store for humankind.* *Revista Digital Wired.*
<https://www.wired.co.uk/article/yuval-noah-harariextract-21-lessons-for-the-21st-century>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación.* Mexico: McGraw-Hill Education.
- Huarine, E., y Cadillo, G. (2022). *Gender and development of soft skills in education during the COVID-19 pandemic.* *Revista ConCiencia.*
<https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.7-2.1>, 7(2), 1-15.
- Humberto, J. (2020). *Estrategia didáctica para el entrenamiento de habilidades blandas en estudiantes de administración de empresas de la Universidad Autónoma de Nariño.* Universidad Piloto de Colombia, Colombia. *Investigación Valdizana*, 14(1), doi:<https://revistas.unheval.edu>.
- Macqual, S. (2021). *Assessing prospective teachers' soft skills curriculum implementation: Effects on teaching practicum success.*
<https://doi.org/10.15700/saje.v41n3a1915>.

- Mendivil, L., y Herrera, L. (2023). *Teacher qualification in soft skills as a factor for improving school management in three Rural Educational Institutions of Montería*. *Ciencia Latina Internacional*, 7(2), 1-3.
- Ministerio de Educación. (2021). *Desarrollo de las habilidades socioemocionales en el marco de la Tutoría y Orientación Educativa*. Lima. MINEDU.
- Office for civil rights. (2021). *Education in a Pandemic: The Disparate Impacts of COVID-19 on America's Students*. Suzanne Golberg. <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/20210608-impacts-ofcovid19.pdf>.
- Palomino, L. (2020). *Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40629>
- Quispe, M. (2020). *Pedagogical management to improve the teacher performance*. Lima: UCV.
- Reátegui. (2020). *Modelo de Gestión pedagógica para mejorar el desempeño docente*. MINEDU. (2014). Marco del Buen desempeño Docente.
- Rodríguez, J. (2020). *Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario*. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199.
- Rodriguez, J. (2020). *Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher*. *Inonova Research Journal*, 5(2), 186-199.
- Rodriguez, J., Rodriguez, R., y Fuerte, L. (2021). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación*. Lima: Propósitos y Representaciones.
- Salas, W. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del colegio las Américas en Barrancabermeja* (Universidad cooperativa de Colombia ed.). Barracabermeja, Colombia.
- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4240>
- Silva, J. (2016). *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de*

Yanahuara. Lima. UCV.

- Stepan, K. (2021). *The Perception of Soft Skills and Their Training at Hotel Front – Office in Connection to CoVid-19 Pandemics*. TEM journal, 10(2), 517-521. 10.18421/TEM102-05.
- Stromquist, N. (2018). *La situación del personal y la profesión docente en el mundo*. México: McGraw Hill
- Sultanova, L., Hordiienko, V., Romanova, G., y Tsytsiura, K. (2021). *Development of soft skills of teachers of Physics and Mathematics*. *Journal of Physics: Conference Series*.
<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1840/1/012038/>
- UNICEF. (2022). *Las 12 habilidades transferibles*. Editorial: Esther Narváez.
<https://www.unicef.org/lac/media/30756/file/Las%2012%20habilidades%20transferibles.pdf>
- Velásquez, T. (2009). *Planeamiento Estratégico y Calidad del Servicio Educativo en las instituciones públicas de secundaria Distrito de Imperial – Cañete*. Lima. UCV.
- Vivas, A., y Martínez, M. (2020). *Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia*. *Revista Scientific*, 5(18), 24-45.
- Widad, A., y Abdellah, G. (2022). *Strategies used to teach soft skills in undergraduate nursing education: A scoping review*. *Journal of Professional Nursing*. Official Journal of the American Association of Colleges of Nursing <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.07.010>, 42, 209–218.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

Título: Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca - Cusco 2023						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general	Variable 1: habilidades blandas			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores		
			Items	Niveles o rangos		
¿Existe relación entre habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023?	Determinar relación entre habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023.	Las habilidades blandas se relacionan significativamente con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023.	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Plazos establecidos Tutorías Programación 	1,2,3	Alto 60-90 Bueno 59-30 Regular 29-10
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Uso de plataformas Adapta su metodología Limitaciones tecnológicas 	4,5,6,	
¿Existe relación entre responsabilidad y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023?	Determinar la relación entre responsabilidad y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023.	La responsabilidad se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023.				
¿Existe relación entre adaptabilidad y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023?	Determinar la relación entre adaptabilidad y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023.	La adaptabilidad se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Asertiva Precisa Mensajes 	,7,8,9	
¿Existe relación entre comunicación y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023?	Determinar la relación entre comunicación y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023.	La comunicación se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023.	Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje Materiales Contenido 	10,11,12	
¿Existe relación entre gestión de la información y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023?	Determinar la relación entre gestión de la información y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023.	La gestión de información se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca- Cusco 2023.	Variable: gestión pedagógica			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o rangos
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> Visión Misión PEI Supervisión docente 	1,2,3,4,5,6	Alto 60-90
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Selección de personal Clima institucional Capacitación al personal 	7,8,9,10	Bueno 59-30 Regular 29-10
			Dirección y control	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Evaluación de las actividades Alternativas 	11,12,13,14,15	
Diseño de investigación:		Escenario de estudio y Participantes:	Técnicas e instrumentos:	Rigor científico:	Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental		Escenario de estudio: Instituciones Educativas Públicas Calca, Participantes: Docentes	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Probabilidad y estadística	Rho de Spearman	

Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: habilidades blandas	Es evaluada determinando estrategias de largo y mediano plazo, direccionado en cada alumno, donde se observa su progreso, mediante el seguimiento directo de cada participante, a través de una entrevista personal (Silva, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Plazos establecidos Tutorías Programación
		<ul style="list-style-type: none"> Adaptabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Uso de plataformas Adapta su metodología Limitaciones tecnológicas
		<ul style="list-style-type: none"> Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Asertiva Precisa Mensajes
		<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la información 	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje Materiales Contenido
Variable 2: gestión pedagógica	Es el ejercicio docente, donde, este profesional prepara el proceso de enseñanza, donde asume las metas de la curricular y se asocia a los estudiantes y su familia, por otro lado, motiva el aprendizaje en los alumnos, profesores y la totalidad de los actores educativos, a traves de la generación de un grupo amplio de intercambios de aprendizajes (Salinas, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> Planeación 	<ul style="list-style-type: none"> Visión Misión PEI Supervisión docente
		<ul style="list-style-type: none"> Organización 	<ul style="list-style-type: none"> Selección de personal Clima institucional Capacitación al personal
		<ul style="list-style-type: none"> Dirección y control 	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Evaluación de las actividades Alternativas

Nota. Elaboración propia.

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Calca - Cusco 2023”

Estimado docente el presente cuestionario tiene fines investigativos sobre las habilidades blandas y la gestión pedagógica. Se recurre a Ud. Para que nos pueda proporcionar información verídica transparente. Cabe resaltar que este cuestionario no tiene respuestas correctas e incorrectas. Indicaciones: Las preguntas están valoradas en escalas del 1 al 5 según su respuesta, marque la que considere apropiada.

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

N °	ITEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	HABILIDADES BLANDAS					
	Responsabilidad					
1.	Publica las calificaciones de los estudiantes en los plazos establecidos.					
2.	Realiza las tutorías personalizadas a los estudiantes.					
3.	En su desempeño laboral muestra responsabilidad y cumplimiento en su deber.					
4.	Asiste con puntualidad cumpliendo las disposiciones en cuanto al horario.					
5.	El docente asiste con puntualidad de acuerdo a disposiciones establecidas.					
6.	Cumple las disposiciones emanadas de la superioridad (director y Ugel)					
	Adaptabilidad					
7.	Hace uso de herramientas digitales (videos, fotografías)					

	para desarrollar un tema en clases.					
8.	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes.					
9.	Consideran que las limitaciones tecnológicas impide el aprendizaje de los estudiantes.					
10.	En caso de siniestro se encuentra capacitados para realizar sesiones virtuales.					
11.	Adapta desempeñosen casos de estudiantes con necesidades educativas especiales.					
Comunicación		1	2	3	4	5
12.	Brinda en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final.					
13.	Se expresa con mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación.					
14.	Considera que los mensajes enviados a los estudiantes son internalizados por ellos.					
15.	Muestra un escucha activa hacia sus estudiantes o directivos.					
16.	Se comunica con frases asertivas hacia sus estudiantes para comunicar sus ideas o propuesta.					
17.	Tiene un trato cordial con todos los docentes.					
18.	Mantiene una cordialidad con sus padres de familia.					
Gestión de la información						
19.	Selecciona de manera pertinente la información que enriquece el aprendizaje de sus estudiantes.					
20.	Verifica los materiales y contenidos de su sesión, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje.					
21.	Verifica que la información llegue oportunamente a los padres de familia mediante la agenda.					
22.	Actualiza el contenido de su área teniendo el cronograma de actividades y calendario comunal.					

Gestión pedagógica

N °	ITEM	VALORACIÓN				
GESTIÓN PEDAGÓGICA						
Planeación		1	2	3	4	5
1.	Considera que la visión del centro educativo es compartida e identificada por todos los docentes.					

2.	Planifica las actividades unidades de aprendizaje y sesiones de forma colegiada.					
3.	Planifica la programación anual teniendo en cuenta el currículo nacional.					
4.	Planifica de forma diversificada atendiendo las necesidades de sus estudiantes.					
5.	Planifica sus sesiones teniendo en cuenta sus momentos y procesos pedagógicos.					
6.	Planifica sus sesiones de acuerdo a los procesos didácticos de cada área.					
7.	Considera que la misión del centro educativo es la razón del aprendizaje y enseñanza.					
8.	El plan estratégico institucional responde a las necesidades de la institución educativa.					
9.	El director realiza supervisiones al personal docentes de manera continua.					
Organización		1	2	3	4	5
10.	La selección del personal contribuye a cumplir con los objetivos establecidos por el director del centro educativo.					
11.	Organiza el ambiente de su aula.					
12.	Organiza sus materiales educativos (texto, papelotes, laminas ábacos. Etc.)					
13.	Ejecuta los momentos de su sesione teniendo en cuenta los procesos pedagógicos.					
14.	Realiza su sesión con los procesos didácticos de cada área.					
15.	Mantiene la motivación constante y participación de los estudiantes en sus clases.					
16.	El clima institucional es adecuado entre los profesores del centro educativo.					
17.	El nivel de apoyo por parte del director sobre los resultados propuestos es oportuno hacia el personal docente de la institución educativa en la solución de un problema.					
18.	El director realiza capacitaciones trimestrales al personal docente para incrementar la organización en el centro educativo.					
Dirección y control		1	2	3	4	5
19.	El director promueve la toma de decisiones iniciativas de aprendizaje a los docentes.					

20.	Considera que la toma de decisiones es una capacidad que todo docente debe desarrollar.					
21.	El director utiliza diferentes informes de trabajos, diarios, semanales y mensuales para la evaluaciones de los docentes en la institución.					
22.	La estimación que realiza el director en cuanto a desarrollo de las actividades programadas es controlada oportunamente.					
23.	El director brinda alternativas para el cumplimiento de las metas hacia los docentes de la institución educativa.					
24.	El docente emplea instrumentos de evaluación (lista de cotejo- rubrica).					
25.	El docente promueve la meta cognición de los aprendizajes.					
26.	El docente realiza la evaluación formativa de los aprendizajes de sus estudiantes.					
27.	Realiza usted una reflexión de su propia práctica pedagógica para el mejoramiento de la enseñanza.					

Anexo 04: Validaciones



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en instituciones educativas públicas Calca – Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Judith Antonia Jihualbonca Puelon</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctorado (X)
Área de formación académica:	Clinica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente</i>	
Institución donde labora:	<i>Dirección Regional de Educación</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Habilidades Blandas
Autor (a):	Lucy Rocio, Zuñiga Huillca.
Procedencia:	Rodríguez (2020)
Administración:	A docentes de instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	Las dimensiones responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, gestión de información.

3. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
HABILIDADES BLANDAS	Responsabilidad	La responsabilidad, la que se entiende como la brújula que encamina el cumplimiento de metas determinadas, a través de una correcta organización y sentido de disciplina: por otra parte, comprende características como la honradez, moral y ética (Rodríguez, 2020).
	Adaptabilidad	Lo que posibilita el pensamiento flexible, de acuerdo a las circunstancias, donde los profesores, en el ámbito educativo, adapta sus respuestas emocionales a las distintas transformaciones, lo que es aprovechado por su entorno para generar ideas innovadoras (Rodríguez, 2020).
	Comunicación	Es el elemento fundamental dentro del desarrollo de las habilidades blandas, donde expone que es la herramienta que permite codificar y decodificar los mensajes de manera adecuada, en tal sentido, facilita la comprensión de signos emocionales (Rodríguez, 2020).
	Gestión de la información	Es el proceso de organizar, evaluar, presentar, comparar los datos en un determinado contexto, controlando su calidad, de manera que esta sea veraz, oportuna, significativa, exacta y útil y que esta información esté disponible en el momento que se le necesite (Rodríguez, 2020).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Habilidades blandas en docentes de instituciones educativas públicas, Calca – Cusco 2023, elaborado por Lucy Rocio, Zuñiga Huilca en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de habilidades blandas.

- Primera dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de responsabilidad de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Plazos establecidos	Publica las calificaciones de los estudiantes en los plazos establecidos.			X					X				X	
	Realiza las tutorías personalizadas a los estudiantes.													
Tutorías	En su desempeño laboral muestra responsabilidad y cumplimiento en su deber.				X			X					X	
	Asiste con puntualidad cumpliendo las disposiciones en cuanto al horario.													
Programación	El docente asiste con puntualidad de acuerdo a disposiciones establecidas.				X				X				X	
	Cumple las disposiciones emanadas de la superioridad (director y UGEL)													

- Segunda dimensión: adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de adaptabilidad de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Uso de plataformas	Hace uso de herramientas digitales (videos, fotografías) para desarrollar un tema en clases.				X			X					X	
Adapta su metodología	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes.			X					X			X		
	Consideran que las limitaciones tecnológicas impiden el aprendizaje de los estudiantes.													
Limitaciones tecnológicas	En caso de siniestro se encuentra capacitados para realizar sesiones virtuales.				X				X				X	
	Adapta desempeños en casos de estudiantes con necesidades educativas especiales.													

- Tercera dimensión: comunicación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de comunicación de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Asertiva	Brinda en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final.				X				X				X	
	Se expresa con mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación.													
Precisa	Considera que los mensajes enviados a los estudiantes son internalizados por ellos.			X					X			X		
	Muestra un escucha activa hacia sus estudiantes o directivos.													
Mensajes	Se comunica con frases asertivas hacia sus estudiantes para comunicar sus ideas o propuesta				X				X				X	
	Tiene un trato cordial con todos los docentes													
	Mantiene un cordialidad con sus padres de familia.													

- Cuarta dimensión: gestión de información
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de gestión de información de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Aprendizaje	Selecciona de manera pertinente la información que enriquece el aprendizaje de sus estudiantes.				X				X				X	
Materiales	Verifica los materiales y contenidos de su sesión, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje.				X				X				X	
Contenido	Verifica que la información llegue oportunamente a los padres de familia mediante la agenda.				X				X				X	
	Actualiza el contenido de su área teniendo el cronograma de actividades y calendario comunal.													



Firma del evaluador

Dra. Judith Antonia Jihuallanca Ruelas

DNI: 23990447

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en instituciones educativas públicas Calca – Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Judith Antonia Tihualanca Ruelas</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctorado (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente</i>	
Institución donde labora:	<i>Dirección Regional de Educación</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos

Nombre de la Prueba:	Gestión Pedagógica
Autor (a):	Lucy Rocio, Zuñiga Huilca
Procedencia:	Quispe (2020)
Administración:	A docentes de instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	Las dimensiones planeación, organización, dirección y control.

5. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Planeación	Es una actividad que se da desde los saberes acerca del proceso pedagógico que comprende el ambiente escolar, las particularidades que demuestra cada alumno y en general su entorno para el direccionamiento de logros de aprendizaje (Quispe, 2020).
	Organización	Es un sistema ordenado de coexistencia e interacción de individuos con diferentes papeles, responsabilidades y jerarquías que quieren lograr una meta característica (Quispe, 2020).
	Dirección y control	Manifiesta que vienen a ser un procedimiento de acompañamiento y estimulación a los empleados para que estos realicen actividades planeadas (Quispe, 2020).

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Habilidades blandas en docentes de instituciones educativas públicas, Calca – Cusco 2023, elaborado por Lucy Rocio, Zuñiga Huilca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión pedagógica.

- Primera dimensión: planeación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de planeación de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Visión	Considera que la visión del centro educativo es compartida e identificada por todos los docentes.			X					X			X		
	Planifica las actividades unidades de aprendizaje y sesiones de forma colegiada.													
Misión	Planifica la programación anual teniendo en cuenta el currículo nacional.				X				X				X	
	Planifica de forma diversificada atendiendo las necesidades de sus estudiantes.													
PEI	Planifica sus sesiones teniendo en cuenta sus momentos y procesos pedagógicos.				X				X				X	
	Planifica sus sesiones de acuerdo a los procesos didácticos de cada área.													
Supervisión docente	Considera que la misión del centro educativo es la razón del aprendizaje y enseñanza.				X				X				X	
	El plan estratégico institucional responde a las necesidades de la institución educativa.													
	El director realiza supervisiones al personal docentes de manera continua.													

- Segunda dimensión: organización
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de organización de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Selección de personal	Organiza el ambiente de su aula.				X				X				X	
	Organiza sus materiales educativos (texto, papelotes, laminas ábacos. Etc.)													
	Ejecuta los momentos de su sesión teniendo en cuenta los procesos pedagógicos													
Clima institucional	Realiza su sesión con los procesos didácticos de cada área.				X				X				X	
	Mantiene la motivación constante y participación de los estudiantes en sus clases.													
	El clima institucional es adecuado entre los profesores del centro educativo.													
Capacitación al personal	El nivel de apoyo por parte del director sobre los resultados propuestos es oportuno hacia el personal docente de la institución educativa en la solución de un problema.			X					X				X	
	El director realiza capacitaciones trimestrales al personal docente para incrementar la organización en el centro educativo.													

- Tercera dimensión: dirección y control
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de dirección y control de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Toma de decisiones	El director promueve la toma de decisiones e iniciativas de aprendizaje a los docentes.			X					X			X		
	Considera que la toma de decisiones es una capacidad que todo docente debe desarrollar.													
	El director utiliza diferentes informes de trabajos, diarios, semanales y mensuales para la evaluaciones de los docentes en la institución.													
Evaluación de las actividades	La estimación que realiza el director en cuanto a desarrollo de las actividades programadas es controlada oportunamente.				X				X				X	
	El director brinda alternativas para el cumplimiento de las metas hacia los docentes de la institución educativa.													

	El docente emplea instrumentos de evaluación (lista de cotejo-rubrica)														
Alternativas	El docente promueve la meta cognición de los aprendizajes.			X				X						X	
	El docente realiza la evaluación formativa de los aprendizajes de sus estudiantes.														
	Realiza usted una reflexión de su propia práctica pedagógica para el mejoramiento de la enseñanza.														

Firma del evaluador

Dra. Judith Antonia Jihuallanca Ruelas

DNI: 23990447

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en instituciones educativas públicas Calca – Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Raymunda Cáceres Balbontín</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctorado (X)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente</i>	
Institución donde labora:	<i>Cleinda Matto de Turner</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Habilidades Blandas
Autor (a):	Lucy Rocio, Zuñiga Huilica.
Procedencia:	Rodríguez (2020)
Administración:	A docentes de instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	Las dimensiones responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, gestión de información.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
HABILIDADES BLANDAS	Responsabilidad	La responsabilidad, la que se entiende como la brújula que encamina el cumplimiento de metas determinadas, a través de una correcta organización y sentido de disciplina: por otra parte, comprende características como la honradez, moral y ética (Rodríguez, 2020).
	Adaptabilidad	Lo que posibilita el pensamiento flexible, de acuerdo a las circunstancias, donde los profesores, en el ámbito educativo, adapta sus respuestas emocionales a las distintas transformaciones, lo que es aprovechado por su entorno para generar ideas innovadoras (Rodríguez, 2020).
	Comunicación	Es el elemento fundamental dentro del desarrollo de las habilidades blandas, donde expone que es la herramienta que permite codificar y decodificar los mensajes de manera adecuada, en tal sentido, facilita la comprensión de signos emocionales (Rodríguez, 2020).
	Gestión de la información	Es el proceso de organizar, evaluar, presentar, comparar los datos en un determinado contexto, controlando su calidad, de manera que esta sea veraz, oportuna, significativa, exacta y útil y que esta información esté disponible en el momento que se le necesite (Rodríguez, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Habilidades blandas en docentes de instituciones educativas públicas, Calca – Cusco 2023, elaborado por Lucy Rocio, Zuñiga Huilca en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de habilidades blandas.

- Primera dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de responsabilidad de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Plazos establecidos	Publica las calificaciones de los estudiantes en los plazos establecidos.				X			X					X	
	Realiza las tutorías personalizadas a los estudiantes.													
Tutorías	En su desempeño laboral muestra responsabilidad y cumplimiento en su deber.			X					X			X		
	Asiste con puntualidad cumpliendo las disposiciones en cuanto al horario.													
Programación	El docente asiste con puntualidad de acuerdo a disposiciones establecidas.				X				X				X	
	Cumple las disposiciones emanadas de la superioridad (director y UGEL)													

- Segunda dimensión: adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de adaptabilidad de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Uso de plataformas	Hace uso de herramientas digitales (videos, fotografías) para desarrollar un tema en clases.			X					X				X	
Adapta su metodología	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes.				X			X					X	
	Consideran que las limitaciones tecnológicas impiden el aprendizaje de los estudiantes.													
Limitaciones tecnológicas	En caso de siniestro se encuentra capacitados para realizar sesiones virtuales.			X					X			X		
	Adapta desempeños en casos de estudiantes con necesidades educativas especiales.													

- Tercera dimensión: comunicación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de comunicación de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Asertiva	Brinda en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final.			X			X					X		
	Se expresa con mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación.													
Precisa	Considera que los mensajes enviados a los estudiantes son internalizados por ellos.			X			X					X		
	Muestra un escucha activa hacia sus estudiantes o directivos.													
Mensajes	Se comunica con frases asertivas hacia sus estudiantes para comunicar sus ideas o propuesta			X			X			X				
	Tiene un trato cordial con todos los docentes													
	Mantiene un cordialidad con sus padres de familia.													

- Cuarta dimensión: gestión de información
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de gestión de información de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Aprendizaje	Selecciona de manera pertinente la información que enriquece el aprendizaje de sus estudiantes.				X				X				X	
Materiales	Verifica los materiales y contenidos de su sesión, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje.				X			X					X	
Contenido	Verifica que la información llegue oportunamente a los padres de familia mediante la agenda.			X					X				X	
	Actualiza el contenido de su área teniendo el cronograma de actividades y calendario comunal.													



GRAN UNIDAD ESCOLAR
CIUDADANOS DEL FUTURE

Dra. Raymunda Cáceres Ballesteros
Sub Directora del Nivel Primaria

Firma del evaluador

Dra. Raymunda Cáceres Ballesteros

DNI: 23966473

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en instituciones educativas públicas Calca – Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Raymunda Cáceres Ballón</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctorado (X)
Área de formación académica:	Clinica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente</i>	
Institución donde labora:	<i>Clorinda Matto de Turner</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos

Nombre de la Prueba:	Gestión Pedagógica
Autor (a):	Lucy Rocio, Zuñiga Huilca
Procedencia:	Quispe (2020)
Administración:	A docentes de instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de instituciones educativas.
Significación:	Las dimensiones planeación, organización, dirección y control.

6. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Planeación	Es una actividad que se da desde los saberes acerca del proceso pedagógico que comprende el ambiente escolar, las particularidades que demuestra cada alumno y en general su entorno para el direccionamiento de logros de aprendizaje (Quispe, 2020).
	Organización	Es un sistema ordenado de coexistencia e interacción de individuos con diferentes papeles, responsabilidades y jerarquías que quieren lograr una meta característica (Quispe, 2020).
	Dirección y control	Manifiesta que vienen a ser un procedimiento de acompañamiento y estimulación a los empleados para que estos realicen actividades planeadas (Quispe, 2020).

7. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Habilidades blandas en docentes de instituciones educativas públicas, Calca – Cusco 2023, elaborado por Lucy Rocio, Zuñiga Huilca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión pedagógica.

- Primera dimensión: planeación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de planeación de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Visión	Considera que la visión del centro educativo es compartida e identificada por todos los docentes.			X					X				X	
	Planifica las actividades unidades de aprendizaje y sesiones de forma colegiada.													
Misión	Planifica la programación anual teniendo en cuenta el currículo nacional.				X				X				X	
	Planifica de forma diversificada atendiendo las necesidades de sus estudiantes.													
PEI	Planifica sus sesiones teniendo en cuenta sus momentos y procesos pedagógicos.				X				X				X	
	Planifica sus sesiones de acuerdo a los procesos didácticos de cada área.													
Supervisión docente	Considera que la misión del centro educativo es la razón del aprendizaje y enseñanza.			X					X				X	
	El plan estratégico institucional responde a las necesidades de la institución educativa.													
	El director realiza supervisiones al personal docentes de manera continua.													

- Segunda dimensión: organización
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de organización de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Selección de personal	Organiza el ambiente de su aula.				X				X				X	
	Organiza sus materiales educativos (texto, papelotes, laminas ábacos. Etc.)													
	Ejecuta los momentos de su sesión teniendo en cuenta los procesos pedagógicos													
Clima institucional	Realiza su sesión con los procesos didácticos de cada área.				X				X				X	
	Mantiene la motivación constante y participación de los estudiantes en sus clases.													
	El clima institucional es adecuado entre los profesores del centro educativo.													
Capacitación al personal	El nivel de apoyo por parte del director sobre los resultados propuestos es oportuno hacia el personal docente de la institución educativa en la solución de un problema.		X						X				X	
	El director realiza capacitaciones trimestrales al personal docente para incrementar la organización en el centro educativo.													

- Tercera dimensión: dirección y control
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de dirección y control de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Toma de decisiones	El director promueve la toma de decisiones e iniciativas de aprendizaje a los docentes.				X				X				X	
	Considera que la toma de decisiones es una capacidad que todo docente debe desarrollar.													
	El director utiliza diferentes informes de trabajos, diarios, semanales y mensuales para la evaluaciones de los docentes en la institución.													
Evaluación de las actividades	La estimación que realiza el director en cuanto a desarrollo de las actividades programadas es controlada oportunamente.		X						X				X	
	El director brinda alternativas para el cumplimiento de las metas hacia los docentes de la institución educativa.													

	El docente emplea instrumentos de evaluación (lista de cotejo-rubrica)																			
Alternativas	El docente promueve la meta cognición de los aprendizajes.																			
	El docente realiza la evaluación formativa de los aprendizajes de sus estudiantes.																			
	Realiza usted una reflexión de su propia práctica pedagógica para el mejoramiento de la enseñanza.																			



GRAN UNIDAD ESCOLAR
CLORINDA MATTO DE TURNER

Dra. Raimunda Cáceres Ballesteros
Sub-Directora (e) Nivel Primaria

Firma del evaluador

Dra. Raymunda Cáceres Ballesteros

DNI: 23966473

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en instituciones educativas públicas Calca – Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Carolina Coronado Mejica</i>	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctorado (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente</i>	
Institución donde labora:	<i>San Luis Gonzaga - Tamay</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Habilidades Blandas
Autor (a):	Lucy Rocio, Zuñiga Huilca.
Procedencia:	Rodríguez (2020)
Administración:	A docentes de instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	Las dimensiones responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, gestión de información.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
HABILIDADES BLANDAS	Responsabilidad	La responsabilidad, la que se entiende como la brújula que encamina el cumplimiento de metas determinadas, a través de una correcta organización y sentido de disciplina: por otra parte, comprende características como la honradez, moral y ética (Rodríguez, 2020).
	Adaptabilidad	Lo que posibilita el pensamiento flexible, de acuerdo a las circunstancias, donde los profesores, en el ámbito educativo, adapta sus respuestas emocionales a las distintas transformaciones, lo que es aprovechado por su entorno para generar ideas innovadoras (Rodríguez, 2020).
	Comunicación	Es el elemento fundamental dentro del desarrollo de las habilidades blandas, donde expone que es la herramienta que permite codificar y decodificar los mensajes de manera adecuada, en tal sentido, facilita la comprensión de signos emocionales (Rodríguez, 2020).
	Gestión de la información	Es el proceso de organizar, evaluar, presentar, comparar los datos en un determinado contexto, controlando su calidad, de manera que esta sea veraz, oportuna, significativa, exacta y útil y que esta información esté disponible en el momento que se le necesite (Rodríguez, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Habilidades blandas en docentes de instituciones educativas públicas, Calca – Cusco 2023, elaborado por Lucy Rocio, Zuñiga Huilca en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de habilidades blandas.

- Primera dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de responsabilidad de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Plazos establecidos	Publica las calificaciones de los estudiantes en los plazos establecidos.			X				X				X		
	Realiza las tutorías personalizadas a los estudiantes.													
Tutorías	En su desempeño laboral muestra responsabilidad y cumplimiento en su deber.				X			X					X	
	Asiste con puntualidad cumpliendo las disposiciones en cuanto al horario.													
Programación	El docente asiste con puntualidad de acuerdo a disposiciones establecidas.				X			X					X	
	Cumple las disposiciones emanadas de la superioridad (director y UGEL)													

- Segunda dimensión: adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de adaptabilidad de los docentes.


Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Uso de plataformas	Hace uso de herramientas digitales (videos, fotografías) para desarrollar un tema en clases.			X				X					X	
Adapta su metodología	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes.				X			X					X	
	Consideran que las limitaciones tecnológicas impiden el aprendizaje de los estudiantes.													
Limitaciones tecnológicas	En caso de siniestro se encuentra capacitados para realizar sesiones virtuales.			X				X					X	
	Adapta desempeños en casos de estudiantes con necesidades educativas especiales.													

- Tercera dimensión: comunicación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de comunicación de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Asertiva	Brinda en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final.				X				X				X	
	Se expresa con mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación.				X			X					X	
Precisa	Considera que los mensajes enviados a los estudiantes son internalizados por ellos.				X			X					X	
	Muestra un escucha activa hacia sus estudiantes o directivos.				X			X					X	
Mensajes	Se comunica con frases asertivas hacia sus estudiantes para comunicar sus ideas o propuesta				X			X					X	
	Tiene un trato cordial con todos los docentes				X			X					X	
	Mantiene un cordialidad con sus padres de familia.				X			X					X	

- Cuarta dimensión: gestión de información
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de gestión de información de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Aprendizaje	Selecciona de manera pertinente la información que enriquece el aprendizaje de sus estudiantes.				X				X				X	
Materiales	Verifica los materiales y contenidos de su sesión, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje.				X			X					X	
Contenido	Verifica que la información llegue oportunamente a los padres de familia mediante la agenda.				X			X					X	
	Actualiza el contenido de su área teniendo el cronograma de actividades y calendario comunal.				X			X					X	



 Mg. Carolina Coronado Mujica.
 DNI: 24486794

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades blandas en instituciones educativas públicas - Calca – Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Carolina Coronado Mujica</i>	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente</i>	
Institución donde labora:	<i>San Luis Gonzaga - Lamay</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos

Nombre de la Prueba:	Gestión Pedagógica
Autor (a):	Lucy Rocio, Zuñiga Huilca
Procedencia:	Quispe (2020)
Administración:	A docentes de instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	Las dimensiones planeación, organización, dirección y control.

9. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Planeación	Es una actividad que se da desde los saberes acerca del proceso pedagógico que comprende el ambiente escolar, las particularidades que demuestra cada alumno y en general su entorno para el direccionamiento de logros de aprendizaje (Quispe, 2020).
	Organización	Es un sistema ordenado de coexistencia e interacción de individuos con diferentes papeles, responsabilidades y jerarquías que quieren lograr una meta característica (Quispe, 2020).
	Dirección y control	Manifiesta que vienen a ser un procedimiento de acompañamiento y estimulación a los empleados para que estos realicen actividades planeadas (Quispe, 2020).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Habilidades blandas en docentes de instituciones educativas públicas, Calca – Cusco 2023, elaborado por Lucy Rocio, Zuñiga Huilca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión pedagógica.

- Primera dimensión: planeación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de planeación de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Reccomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Visión	Considera que la visión del centro educativo es compartida e identificada por todos los docentes.			X				X					X	
	Planifica las actividades unidades de aprendizaje y sesiones de forma colegiada.													
Misión	Planifica la programación anual teniendo en cuenta el currículo nacional.				X			X					X	
	Planifica de forma diversificada atendiendo las necesidades de sus estudiantes.													
PEI	Planifica sus sesiones teniendo en cuenta sus momentos y procesos pedagógicos.				X			X					X	
	Planifica sus sesiones de acuerdo a los procesos didácticos de cada área.													
Supervisión docente	Considera que la misión del centro educativo es la razón del aprendizaje y enseñanza.				X			X					X	
	El plan estratégico institucional responde a las necesidades de la institución educativa.													
	El director realiza supervisiones al personal docentes de manera continua.													

- Segunda dimensión: organización
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de organización de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Selección de personal	Organiza el ambiente de su aula.				X				X				X	
	Organiza sus materiales educativos (texto, papelotes, laminas ábacos. Etc.)													
	Ejecuta los momentos de su sesión teniendo en cuenta los procesos pedagógicos													
Clima institucional	Realiza su sesión con los procesos didácticos de cada área.				X				X				X	
	Mantiene la motivación constante y participación de los estudiantes en sus clases.													
	El clima institucional es adecuado entre los profesores del centro educativo.													
Capacitación al personal	El nivel de apoyo por parte del director sobre los resultados propuestos es oportuno hacia el personal docente de la institución educativa en la solución de un problema.			X					X				X	
	El director realiza capacitaciones trimestrales al personal docente para incrementar la organización en el centro educativo.													

- Tercera dimensión: dirección y control
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de dirección y control de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Toma de decisiones	El director promueve la toma de decisiones e iniciativas de aprendizaje a los docentes.			X					X				X	
	Considera que la toma de decisiones es una capacidad que todo docente debe desarrollar.													
	El director utiliza diferentes informes de trabajos, diarios, semanales y mensuales para la evaluaciones de los docentes en la institución.													
Evaluación de las actividades	La estimación que realiza el director en cuanto a desarrollo de las actividades programadas es controlada oportunamente.				X				X				X	
	El director brinda alternativas para el cumplimiento de las metas hacia los docentes de la institución educativa.													

	El docente emplea instrumentos de evaluación (lista de cotejo-rubrica)																				
Alternativas	El docente promueve la meta cognición de los aprendizajes.			X					X												
	El docente realiza la evaluación formativa de los aprendizajes de sus estudiantes.																				
	Realiza usted una reflexión de su propia práctica pedagógica para el mejoramiento de la enseñanza.																				



Mg. Carolina Coronado Mujica.
DNI: 24486794

Firma del evaluador

Dra. Carolina Coronado Mujica
DNI: 24486794

Anexo 05. Validación de instrumentos.

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de las variables.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dra.	Raymunda Cáceres Ballesteros	Favorable
2	Dra.	Judith Antonia Jihuallanca Ruelas	Favorable
3	Mg.	Carolina Coronado Mujica	Favorable

Nota. Certificación de validez (2023)

Anexo 06: Confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota. Ruiz (2002)

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	22

Habilidades blandas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	26

Gestión pedagógica

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	
1	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
2	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
3	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
4	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00
5	2,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
6	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
7	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00
8	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00
9	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00
10	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
11	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
12	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
13	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
14	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	5,00	2,00	3,00	3,00	5,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
15	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
16	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	1,00	1,00	5,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00
17	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
18	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	1,00	2,00	4,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
19	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	1,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
20	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
21																					
22																					
23																					
24																					
25																					
26																					
27																					
28																					
29																					

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númerico	8	2	pre1	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Númerico	8	2	pre2	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Númerico	8	2	pre3	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00005	Númerico	8	2	pre4	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00007	Númerico	8	2	pre5	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00008	Númerico	8	2	pre6	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00009	Númerico	8	2	pre7	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00010	Númerico	8	2	pre8	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00011	Númerico	8	2	pre9	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00012	Númerico	8	2	pre10	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00013	Númerico	8	2	pre11	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00014	Númerico	8	2	pre12	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00015	Númerico	8	2	pre13	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00016	Númerico	8	2	pre14	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00017	Númerico	8	2	pre15	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00018	Númerico	8	2	pre16	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00019	Númerico	8	2	pre17	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00020	Númerico	8	2	pre18	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00021	Númerico	8	2	pre19	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00022	Númerico	8	2	pre20	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00023	Númerico	8	2	pre21	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00024	Númerico	8	2	pre22	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00025	Númerico	8	2	P1	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00026	Númerico	8	2	P2	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
25	VAR00027	Númerico	8	2	P3	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
26	VAR00028	Númerico	8	2	P4	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
27	VAR00029	Númerico	8	2	P5	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
28	VAR00030	Númerico	8	2	P6	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
29	VAR00031	Númerico	8	2	P7	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
30	VAR00032	Númerico	8	2	P8	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada
31	VAR00033	Númerico	8	2	P9	{1,00, Nunc..., Ninguna	8		Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**



MINISTERIO DE EDUCACION
Institución Educativa N° 50160 "San Luis Gonzaga"
Lamay UGEL Calca
C.M. 0406405



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

"CUSCO CAPITAL HISTORICA DEL PERU"

Lamay, 03 de noviembre del 2023

Oficio Nro. 086 D-IE.50160-SLG-L/23.

SEÑORA : DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO
JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UCV- LIMA NORTE

ASUNTO : AUTORIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA : Carta P. 0551-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mediante el presente hago llegar mi cordial saludo a nombre de la I.E N° 50160 "San Luis Gonzaga" de Lamay, provincia de Calca y a la vez, manifestarle según la solicitud a la carta de presentación N°0551-2023-UCV-VA-EPG-F01/J del centro de post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, en tal sentido, se le concede la autorización para la realización de trabajo de investigación científica TESIS.

Sin otro asunto en particular, hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente.

MINISTERIO DE EDUCACION
INSTITUCION EDUCATIVA N° 50160 "SAN LUIS GONZAGA"
Lamay UGEL Calca
C.M. 0406405
Lamay, 03 de noviembre del 2023
DRA. Helga Ruth Majo Marrufo
DIRECTORA



**INSTITUCION EDUCATIVA N.º 50163 QUEBRADA-
YANATILE-CALCA CODIGO MODULAR 0406439**

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
"CUSCO CAPITAL HISTÓRICA DEL PERÚ"



Calca, 08 de noviembre del 2023

OFICIO N° 046 -2023/DRE-C/UE-311-UGEL-C/I.E. N° 50163 "VIRGEN DE FÁTIMA-Q-Y.

DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO

JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UCV- LIMA NORTE
PRESENTE

ASUNTO: AUTORIZACION DE TRABAJO DE
INVESTIGACION POR LA MAG. ELVA MASIAS
SANTOS HACIA LA I.E N° 50163 NUESTRA
SEÑORA DE FATIMA - QUEBRADA

REF Carta P. 0558-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mediante el presente hago llegar mi cordial saludo a nombre de la I.E N° 50163 "Nuestra Señora De Fátima de Quebrada, distrito de Yanatile – Calca y a la vez, manifestarle según la solicitud a la carta de presentación N°0558-2023-UCV-VA-EPG-F01/J del centro de post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

En tal sentido, se le concede la autorización para la realización de trabajo de investigación científica TESIS.

Sin otro asunto en particular, hago propicia la ocasión para renovarfe los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 50180
"José Carlos Mariátegui" – Pisac
CÓDIGO MODULAR: PRIMARIA 0406603 - SECUNDARIA 1389261
CÓDIGO DE LOCAL ESCOLAR: 152673
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Calca, 03 de noviembre del 2023

Oficio N°71-DRE-C/D-UGEL-C/I.E.Mx.integrada 50180-JCM-CG-P-2023

DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO

JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UCV- LIMA NORTE
PRESENTE

ASUNTO: AUTORIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION POR LA MAG. AMELIA MOZO HUAMAN HACIA LA I.E N° 50180 "JOSE CARLOS MARIATEGUI" – CUYO GRANDE

REF Carta P. 0552-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mediante el presente hago llegar mi cordial saludo a nombre de la I.E N° 50180 "José Carlos Mariátegui" de Cuyo Grande, distrito de Písaq – Calca y a la vez, manifestarle según la solicitud a la carta de presentación N°0552-2023-UCV-VA-EPG-F01/J del centro de post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

En tal sentido, se le concede la autorización para la realización de trabajo de investigación científica TESIS.

Sin otro asunto en particular, hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente.



.....
Mg. Amelia Mozo Huamán
Directora I.E. 50180 "José Carlos Mariátegui"