



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo y
práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan
de Lurigancho - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Salazar Quispe, Paola Jessica (ORCID: 0000- 0002-0064-8654)

ASESOR:

Dr. Rodríguez Galán, Darién Barramedo (ORCID: 0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por su infinita misericordia y amor, por darme la salud, fuerza y sabiduría suficiente; a mi familia e hijo por su amor y comprensión incondicional y a mi vocación como docente seguir mejorando para servir con humildad la sociedad.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por permitirme recibir sabias enseñanzas de aprendizaje, a todos mis docentes de los seis ciclos, especialmente al Dr. Darién Rodríguez Galán por los conocimientos impartidos y valiosas recomendaciones impartidas en el proceso de la investigación

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Summary	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de Investigación	26
3.2. Variables y operacionalización.....	28
3.3. Población, muestra y muestreo.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.5. Procedimientos de recolección de datos	36
3.6 Método de análisis de datos	36
3.7 Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS.....	37
4.1 Análisis descriptivo	37
4.2. Análisis Inferencial.....	46
4.2.1 Prueba de Normalidad de las variables	46
4.2.2 Análisis de la contrastación de Hipótesis General.....	47
4.3.3 Contrastación de la hipótesis Específica 1	48
4.3.4 Contrastación de la hipótesis Específica 2.....	50
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES.....	57
VII. RECOMENDACIONES	58
VIII. PROPUESTA	59
REFERENCIAS.....	61

Índice de tablas

Tabla 1. Población de docentes del nivel primaria San Juan de Lurigancho	30
Tabla 2. Instrumento de recolección de datos.....	31
Tabla 3. Ficha técnica Variable (V1): Habilidades Blandas	32
Tabla 4. Ficha técnica Variable (V2): Acompañamiento Pedagógico Directivo ...	32
Tabla 5. Ficha técnica Variable (V3): Práctica pedagógica Docente	33
Tabla 6. Prueba de Juicio de expertos	34
Tabla 7. Interpretación del coeficiente de confiabilidad	35
Tabla 8. Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide habilidades blandas	35
Tabla 9. Niveles de apreciación de los Docentes sobre las habilidades blandas – Dimensión Personal	40
Tabla 10. Niveles de apreciación de los Docentes sobre las habilidades blandas – Dimensión Institucional	40
Tabla 11. Niveles de apreciación de los Docentes sobre las habilidades blandas – Dimensión Interpersonal	41
Tabla 12. Niveles de apreciación de los Docentes sobre las habilidades blandas – Dimensión Didáctica.....	42
Tabla 13. Niveles de apreciación de los Docentes sobre las habilidades blandas – Dimensión Valorar.....	42
Tabla 14. Niveles de apreciación de los Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensión Personal	43
Tabla 15. Niveles de apreciación de los Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensión Institucional	43
Tabla 16. Niveles de apreciación de los Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensión Interpersonal	44
Tabla 17. Niveles de apreciación de los Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensión Didáctica	45

Tabla 18. Niveles de apreciación de los Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensión Valorar	45
Tabla 19. Pruebas de normalidad de las variables de investigación	46
Tabla 20. Prueba de Regresión Lineal Múltiple	47
Tabla 21. Grado de significancia del modelo Práctica Pedagógica	48
Tabla 22. Correlaciones: Variable Habilidades Blandas - Dimensiones de variable Práctica Pedagógica Docente	49
Tabla 23. Correlaciones: Variable Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensiones de la variable Práctica Pedagógica Docente	50

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de la investigación	27
Figura 2. Niveles de la Variable Habilidades Blandas	37
Figura 3. Niveles de la Variable Acompañamiento Pedagógico Directivo	38
Figura 4. Niveles de la Variable Practica Pedagógica docente	39

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general describir la incidencia de las habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho – 2021. Dicho estudio es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. Utilizó como instrumento al cuestionario, con la técnica de la encuesta para recoger información. Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 15 docentes del nivel primaria, mediante el Estadístico SPSS versión 22, con los datos obtenidos mediante el Alfa de Cronbach de 0,726, para las habilidades blandas, 0,921, para el acompañamiento pedagógico directivo y 0,775 para la variable práctica pedagógica docente. La muestra estuvo conformada por 95 docentes, tipo censal. De acuerdo a los resultados existe relación significativa entre las habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria del distrito de San Juan de Lurigancho; dado que, el coeficiente R^2 : 0,929 además de tener en cuenta el valor de Sig. $P = 0,00$, lo que se interpreta como muy significativo.

Palabras clave: Habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo, práctica pedagógica docente.

Summary

The general objective of this research was to describe the incidence of soft skills, directive pedagogical accompaniment and the pedagogical practice of teachers at the primary level of San Juan de Lurigancho - 2021. Basic type, quantitative approach, non-experimental design, level correlational and cross-sectional. He used the questionnaire as an instrument, with the survey technique to collect information. To establish the reliability of the questionnaires, the Cronbach's alpha statistical reliability test was applied to a pilot sample of 95 primary-level teachers. The SPSS Statistic version 22 was used, with the data obtained through Cronbach's Alpha of 0.726, for soft skills, 0.921, for directive pedagogical support and 0.775 for the variable teaching pedagogical practice. According to the results, there is a significant relationship between soft skills, directive pedagogical accompaniment and the pedagogical practice of teachers at the elementary level of the San Juan de Lurigancho district; given that, the coefficient R²: 0.929 in addition to taking into account the value of Sig. P = 0.00, which is interpreted as highly significant.

Keywords: Soft skills, directive pedagogical accompaniment, teaching pedagogical practice.

Resumo

O objetivo geral desta pesquisa foi descrever a incidência de habilidades sociais, acompanhamento pedagógico diretivo e a prática pedagógica de professores do nível primário de San Juan de Lurigancho - 2021. Tipo básico, abordagem quantitativa, desenho não experimental, nível correlacional e transversal. Ele utilizou o questionário como instrumento, com a técnica de survey para coletar informações. Para estabelecer a confiabilidade dos questionários, o teste de confiabilidade estatística alfa de Cronbach foi aplicado a uma amostra piloto de 95 professores do ensino fundamental. Foi utilizado o SPSS Statistic versão 22, com os dados obtidos por meio do Alpha de Cronbach de 0,726, para soft skills, 0,921, para suporte pedagógico diretivo e 0,775 para a variável prática pedagógica de ensino. De acordo com os resultados, existe uma relação significativa entre as soft skills, o acompanhamento pedagógico diretivo e a prática pedagógica dos professores do nível básico do distrito de San Juan de Lurigancho; sendo assim, o coeficiente R²: 0,929 além de levar em consideração o valor de Sig. P = 0,00, o qual é interpretado como altamente significativo.

Palavras-chave: Soft skills, acompanhamento pedagógico diretivo, prática pedagógica de ensino.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las diversas instituciones, dan evidencia de cambios y adaptaciones aceleradas, esto se debe a la pandemia, que en el año 2020 fue declarada por la OMS. Por otro lado, tenemos, los cambios producidos por la globalización, en el aspecto político, económico y sobre en el campo educativo. Estos dos elementos influyen en las entidades del Estado y aquellas pertenecientes al sector privado a nivel mundial; y en nuestro país específicamente en cuanto a la cultura organizacional, en la cual se ven implicados los Directivos y Docentes, hasta en el aspecto de sus relaciones interpersonales, como en el manejo de sus habilidades blandas, las cuales repercuten en la práctica pedagógica. Por esta razón existen experiencias positivas que promueven la buena convivencia, desde nuevas miradas, enfoques y prácticas de gestión a nivel directivo, administrativo, académico y de la comunidad; las cuales determinan el horizonte para el crecimiento de la comunidad educativa, considerando maestros, estudiantes y familias. Tal es el caso de Cuba, con el programa denominado: Educa a tu hijo, y en el caso de Brasil, Chile, Colombia y Perú con apoyo de la UNICEF, con el Programa Escuela Amiga.

En el Perú, la población enfrenta la pandemia con frustración, ira, depresión y otros aspectos, los cuales producen consecuencias en el aspecto personal y laboral, produciéndose cambios en los sistemas y gestiones a las cuales debemos adaptarnos. Uno de ellos es en el campo educativo, en el cual la gestión educativa y la educación virtual atravesaron por múltiples cambios durante este momento de emergencia sanitaria, así como el manejo de herramientas tecnológicas para lograr la conectividad con los alumnos de tal manera que se continúe con la enseñanza en las escuelas. Tal es así que ahora, surgen cambios que traen consigo problemáticas que influyen de alguna manera en la práctica pedagógica. Por lo tanto, para dejar de lado estos contratiempos los Directivos y Maestros se han visto obligados a realizar una mirada intrínseca sobre sus habilidades blandas, lo que conllevaría a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes y en consecuencia la práctica pedagógica.

A nivel regional, el Ministerio de Educación ha implementado algunas acciones como el convenio con la Organización no Gubernamental “British Council”,

en el año 2017, realizando talleres de habilidades blandas dirigidos a los directivos pertenecientes a las Unidades De Gestión Educativa Local. El propósito fue empoderar a dichos líderes para promover un mejor clima laboral y también en escolar. Por otro lado, la Conferencia Anual de Ejecutivos (CADE), del mismo año, se realizaron propuestas para transformar la educación en espacios flexibles de formación integral de los estudiantes como ciudadanos. Por esta razón, los protagonistas fueron los Directores de las escuelas, a quienes se les orientó sobre la importancia de las habilidades blandas dentro del liderazgo pedagógico. Es así como el presidente del CADE, Padre Elías Neira (2017), quien expresó: "lo fundamental son las habilidades blandas de liderazgo de gestión que necesita una persona, para poder desarrollar este cargo, que es muy complejo, no basta solamente con saber educación" (pág. 45).

Al respecto, surge imprescindible hablar sobre una variable relevante, la cual se denomina habilidades blandas o *soft skills*. Las mismas encierran aspectos a nivel interpersonal e intrapersonal, las cuales hoy son de gran importancia para nuestra práctica laboral, especialmente durante la ejecución del acompañamiento del Director hacia los Docentes. (Colandero y Snell, 2007).

En las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, se percibe el problema del manejo de las habilidades blandas por parte del director durante el acompañamiento pedagógico que realiza a sus Docentes, especialmente en este contexto de la educación a distancia. Es usual que existan comentarios como "en tiempos de pandemia no debe existir el acompañamiento", "estamos recargados de trabajo", "el director no tiene empatía durante sus visitas en el aula" "es estresante realizar trabajos en equipos, porque duran más tiempo que en la presencialidad". Además de percibirse algunas situaciones de poca integración entre algunos colegas durante el trabajo colegiado, así como la dificultad para la concertación durante la participación en los trabajos grupales, en algunos casos indiferencia frente a las situaciones de Directivos y colegas. Tal vez estas actitudes son consecuencia de una escasa formación en el desarrollo de las habilidades socioemocionales, escaso conocimiento sobre la finalidad del acompañamiento pedagógico que realiza el directivo; lo cual podría repercutir en la práctica pedagógica del docente.

Frente a este escenario surgió la necesidad de realizar la investigación formulando el siguiente problema general: ¿De qué manera inciden las habilidades blandas, el acompañamiento pedagógico Directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho-2021?

También se formularon los siguientes problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho - 2021?; y, b) ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico directivo y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho - 2021?

Para efectos de la justificación de la presente investigación, se tuvo en cuenta lo expuesto por (Bernal, 2010), quien expresó que, justificar consiste en explicar las diversas razones por las cuales se realiza una investigación, mientras que, delimitar se refiere a la delimitación del contexto en el cual se realizará el estudio. La investigación teórica se justifica porque con la información seleccionada y sistematizada de las variables estudiadas, se han fortalecido por estudios de los diversos investigadores, para lo cual consolida razonamientos más sólidos. El interés por profundizar el estudio de las variables mencionadas es de vital importancia porque las habilidades blandas son básicas y elementales durante el acompañamiento de tipo pedagógico practicado por el director; y en cierta manera repercuten en la práctica pedagógica del docente. Asimismo, la sistematización del estudio, puede servir de análisis y base para estudios posteriores, los cuales se encuentren dentro del ámbito educativo y propiciar nuevas investigaciones en otras líneas de investigación, con nuevas variables de estudio.

El presente estudio tiene una justificación en el aspecto práctico, porque sus resultados pretenderán ser de utilidad estratégica para los directores de las instancias educativas, que practican del acompañamiento pedagógico, ya que tendrán en cuenta las habilidades blandas necesarias ante las dificultades presentadas, y lograr incidir en la práctica profesional de sus docentes acompañados

dentro de la Institución Educativa. A los docentes les será de utilidad en el ejercicio de su quehacer pedagógico y así mejorar perfeccionar los resultados de los aprendizajes y su trabajo como maestros. Así mismo centrará su desenvolvimiento desde la metodología con el marco de un enfoque cuantitativo, buscando aplicar métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que sean validados por juicios de expertos para obtener resultados altamente confiables, los cuales reflejarán la correspondencia de aquellas habilidades socioemocionales o blandas, la variable acompañamiento pedagógico directivo, y la práctica pedagógica del Docente. Desde el punto de vista pedagógico, esta investigación está orientada en relacionar la importancia de las habilidades blandas que se ponen de manifiesto durante la ejecución de las visitas pedagógicas que realiza el directivo, y de qué manera esto repercute de alguna manera positiva o negativa en la práctica pedagógica que realiza el Docente. Así mismo de esta investigación pueden desprenderse alternativas de solución y mejoramiento continuo en la educación y de esta manera lograr mejoras en el acompañamiento puesto en práctica por el Directivo y la práctica pedagógica del Docente.

Por lo tanto, en relación a lo expuesto se planteó el siguiente objetivo general: Describir la incidencia de las habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho – 2021.

Así también se propusieron los siguientes objetivos específicos: a) Describir la relación que existe entre las habilidades blandas y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho -2021; b) Describir la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico directivo y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho - 2021.

En ese sentido, se formuló la siguiente hipótesis general: Existe incidencia de las habilidades blandas, el acompañamiento pedagógico Directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho -2021.

Por otro lado, se formularon las siguientes hipótesis específicas: a) Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho-2021; b) Existe una relación significativa entre el acompañamiento pedagógico directivo y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de sostener el presente estudio, se ha profundizado en el análisis de los diferentes antecedentes, en sus diferentes contextos, como son: a nivel mundial, nacional y local, en los cuales se asemejan las características de cada variable estudiada. En relación al ámbito internacional, se ha profundizado los siguientes estudios:

Barrientos (2016) en su estudio tuvo como propósito relacionar las habilidades sociales y emocionales de los docentes. Se caracterizó por investigar bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Su muestra fue conformada por 68 docentes, quienes respondieron un cuestionario de tipo Likert, enfatizando validar catorce hipótesis. Para el desarrollo de su investigación se trabajó con la muestra conformada por 68 docentes de las instituciones educativas. En su conclusión expresa que no hay correlación entre ambas variables debido a su resultado de Rho: 0,407, no encontrándose relación entre ambas.

Moreno (2018) en su estudio se propuso establecer la correlación de la variable relaciones interpersonales y el clima laboral de Docentes. Dicha investigación de tipo básica, con diseño no experimental con enfoque mixto y con la muestra de 62 maestros. Se recaudó la información con el cuestionario como instrumento. Dentro de sus conclusiones se aprecia como resultado una sig. de $P=0,000$ y con Rho de 0,654.

Sagredo & Castelló (2019), realizaron un estudio en Chile para correlacionar la gestión directiva con la motivación y compromiso de los profesores de la región de Biobo en Chile. Para su investigación aplicó el diseño no experimental, de corte transversal e intrasujeto. Se utilizó una metodología correlacional, su diseño es de tipo no experimental y transversal. Tuvo como población de estudio a docentes de instituciones de los centros de educación adulta de Biobo. La muestra fue conformada por 40 personas de dichos centros educativos. Su instrumento fue el cuestionario. Dentro de sus conclusiones se encontró una correlación positiva y significativa entre ambas variables con un Rho de 0,745 y un $P=0,00$.

Ruiz (2015) en su investigación buscó relacionar el acompañamiento pedagógico del director con el desempeño de los docentes del Liceo San Francisco, en Managua Nicaragua. Fueron 24 docentes y directores quienes conformaron su población. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, correlacional descriptivo, utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento al cuestionario. En sus resultados se concluye que existe una relación de incidencia entre ambas variables, ya que $P=0,00$ y su $R: 0,789$.

Como podemos apreciar en relación al análisis de los antecedentes previos, existen características homogéneas en el aspecto las habilidades blandas tanto para el trabajo desempeñado por los Directivos, como para los maestros dentro de su práctica cotidiana.

Dentro de este marco, se ha investigado dentro del contexto nacional, se tiene la investigación de Aybar (2016), quien realizó un estudio en el cual planteó relacionar las habilidades blandas y la gestión directiva en instituciones de Ayacucho. Dentro de las características de la investigación se tiene que, fue básica, de corte transversal y diseño correlacional. Fueron 40 directores y subdirectores, quienes conformaron su muestra. Utilizó el cuestionario como instrumento apropiado para el análisis estadístico y con la técnica de la encuesta. Para su estadística se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un resultado de Rho de 0,959 $<0,05$. En sus resultados se aprecia que existe relación de las habilidades blandas

con la gestión directiva, en tanto que, al considerar habilidades blandas deficientes, se tiene que la gestión directiva también lo será y viceversa.

Barrón (2019) en su investigación se propuso relacionar las variables habilidades blandas y desempeño laboral de los docentes en una institución educativa de Durán. Empleó a la población como la muestra también conformada por 25 participantes. Dicha investigación tuvo como características principales ser cuantitativa, básica, correlacional y transversal. Trabajó con un diseño no experimental, correlacional asociativo. La técnica aplicada fue la encuesta con el instrumento el cuestionario, el cual estuvo conformado por 31 ítems para la primera variable y 35 para la segunda variable, con la escala ordinal y con un nivel de confiabilidad de 0,939 para la primera variable y 0,850 para la segunda. Dichos instrumentos fueron rigurosamente validados por el juicio de expertos. Dentro de sus conclusiones se aprecian los resultados; los cuales expresaron que existe relación estadística significativa de ambas variables. Es así como las habilidades blandas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes siendo el valor de significancia 0.000 ($p < 0.01$); rho 0.876 (correlación alta positiva),

Coronado (2020), realizó una investigación con el propósito de buscar la relación entre las habilidades blandas y la práctica pedagógica de los docentes en San Juan de Lurigancho en el año 2019. Dicha investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, y nivel descriptivo. Su diseño fue no experimental de corte correlacional transversal. Su población estuvo conformada por 306 docentes a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. El instrumento fue validado por el juicio de tres expertos, quienes consideraron la aplicabilidad y confiabilidad. Además, el Alfa de Cronbach fue de 0,868 para la variable Habilidades blandas y 0,951 para la variable Práctica docente. Dicha investigación concluye expresando que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con el desempeño de los docentes, debido al resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.740, demostrando una alta asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

Campomanes (2017), realizó un estudio denominado Acompañamiento Pedagógico Directivo y Calidad de la Práctica Pedagógica en las Instituciones de Lima. Su propósito fue relacionar ambas variables en el año 2016, y dentro de sus características fue de tipo básica, teórica sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, con su metodología hipotética deductiva, de corte transversal de enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra fue conformada por 102 docentes. Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alfa Cronbach, debido a que las variables son cuantitativas. Se utilizó el estadístico Spss 23 para contrastar las hipótesis con el coeficiente correlacional de Rho Spearman = ,724, con un $P=0.000$, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula y que por lo tanto se confirmó que existe una correlación moderada y fuerte entre ambas variables. En su conclusión expresó que el desarrollo de un buen acompañamiento pedagógico motiva y favorece la calidad de la práctica pedagógica docente, y por ende los resultados en niveles de aprendizaje podrían experimentar cambios valiosos.

Quijano (2020) en su tesis investigada en Ancash en el año 2019, buscó determinar la relación del acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en una institución educativa. Dicho estudio, se caracterizó por realizar una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional , además de orientarse por el diseño no experimental con el corte transversal. La población fue conformada por 334 docentes, sin embargo en su muestreo no probabilístico intencional expresa una muestra de 58 docentes de la institución educativa en Pomabamba. Los datos se han recolectado aplicando la técnica de la encuesta y con el instrumento del cuestionario utilizando escalas valorativas. Dentro de la descripción de la estadística inferencial se evidenció que existe relación directa significativa entre las variables estudiadas, con el coeficiente de correlación de 0,607; de igual manera existe un nivel regular del acompañamiento pedagógico y nivel satisfactorio del desempeño docente. En su conclusión expresó que existe relación directa significativa entre el acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero – Ancash, 2019.

Quispe (2018) realizó un estudio con el propósito de relacionar las habilidades sociales del Director y buen desempeño de los docentes en una institución educativa de Madre de Dios. Dicha investigación estuvo referida al enfoque cuantitativo, de método descriptivo, correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta con el instrumento del cuestionario, dentro de su población se consideró a los directores y docentes de seis colegios de secundaria; dicha muestra fue de tipo censal, de enfoque cuantitativo, método descriptivo, tipo correlacional. En sus conclusiones resalta que el grado de relación es positivo y directo, de acuerdo a los valores que se han calculado con el coeficiente de correlación $Rho=0,903$ Spearman, y además del nivel de significancia que es 0.00, por lo que se afirma y valida la hipótesis: existe relación directa entre las habilidades sociales del director y la eficacia docente en colegios de educación secundaria de Huetupetue – Madre de Dios.

Yarasca (2020), en su tesis buscó relacionar la variable habilidades blandas y la competencia laboral en el distrito de Villa el Salvador, 2019. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, con una investigación de tipo básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra fue conformada por 80 maestros, a quienes se les aplicó el cuestionario sobre habilidades sociales de los autores Moreano (2017) y Pucamayo (2018), En sus resultados se obtuvo Pearson de 0,622, indicando una correlación alta.

Con el propósito de dar mayor consistencia teórica al presente estudio, se ha recurrido a los aportes teóricos, humanísticos y científicos de diversos autores, investigadores; quienes han analizado cada una de las variables de manera formal y científica. En cuanto al soporte teórico de la variable habilidades blandas, se han investigado y analizado diferentes definiciones y/o conceptualizaciones, de las cuales a nivel semántico presentan diferencias, sin embargo, a nivel conceptual poseen el mismo significado, por esa razón son denominadas también habilidades sociales, competencias socioemocionales, competencias interpersonales, habilidades transversales, habilidades no cognitivas, habilidades para la vida, y *soft skills*.

Para Maya & Orellana, (2016), la definición de “habilidad” es comprendida como aquella capacidad que posee una persona para desempeñar de manera correcta cierta actividad determinada. Por esta razón se relaciona con una forma de aptitud específica. Para los autores la conceptualización del término “habilidad” tiene relevancia, por ser una facultad esencial es inherente al ser humano, de tal manera que resulta una óptima cualidad, la cual puede ayudar a resolver situaciones específicas.

Wikle & Fagin, (2015) expresan que la definición del término “habilidad” ha evolucionado con el paso del tiempo, es así como hace medio siglo todas las competencias personales debían ser observables o medibles en diversas experiencias y conocimientos que se posee. Por tal razón muchas organizaciones destacan y enfatizan en el valor a los principales atributos personales de cada individuo, como la capacidad de comunicación y liderazgo, las cuales son consideradas con las competencias básicas para desempeñar un buen trabajo. Como podemos analizar, los autores destacan la importancia de las habilidades personales para desempeñar el trabajo, considerando la importancia de dos de las habilidades como son el liderazgo y la capacidad de comunicación, como las más resaltantes y necesarias para el desarrollo de un buen trabajo. En efecto, considero que ambas habilidades son necesarias para la armonía laboral, sin embargo, no son las únicas que se deben tener en cuenta, ya que debido a la situación emocional por el cual cada vez pasamos, ante los constantes cambios, se hacen necesarias otras capacidades adicionales para un buen desempeño en el campo laboral.

Por otro lado, para los autores Bassi, et al., (2012), sostienen que las habilidades personales se van consolidando de manera evolutiva y progresiva, es decir de manera gradual desde que nacemos hasta llegar a la vida adulta. Dentro de este contexto, existe la influencia de ciertos factores, como la genética inherente de cada ser humano, así como también el factor del contexto o medio ambiente en el cual se desarrolla. Es así como dichos factores pueden ser: la educación, capacitaciones del trabajo realizadas para su trabajo, nutrición del individuo y amicales realizadas a lo largo de su vida. Al respecto, los autores definen aspectos más relevantes de las “habilidades”, al considerar que existen otras variables

determinantes para el desarrollo de las mismas. Es decir, las habilidades que todos desarrollamos, no son parte de nuestra genética pues también se desarrollan por influencia del entorno de las personas. Considero que es preciso dar una alerta a este aspecto, debido al entorno en el cual nos desenvolvemos es también determinante para el desarrollo de nuestras habilidades personales.

Fawaz (2021), las habilidades blandas son definidas como “cualidades personales que benefician las interacciones entre los individuos, el desempeño laboral y perspectivas de la carrera profesional”(pág. 43). Así mismo también definió las habilidades blandas como la totalidad de los rasgos personales que se relacionan con la comunicación del ser humano con otros, dentro de una atmósfera de cordialidad y cooperación; esto se refleja en un clima de trabajo confortable. El autor en mención expresa un acercamiento a las habilidades blandas, y resalta la definición de las mismas, promoviendo los aspectos positivos de las mismas, como son: la cordialidad, la capacidad de cooperación y el buen desempeño laboral. Al respecto pienso que los rasgos mencionados en relación a las habilidades blandas, son necesarios y poco considerados en el aspecto laboral, ya que existen muchas situaciones a nivel inter personal, entre los miembros de entidades, y justamente por la necesidad de cordialidad, comunicación y cooperación se hace necesario profundizar el estudio de las competencias blandas.

Al respecto Mujica (2015) expresó que las habilidades blandas son inherentes a las personas, y le sirven para interactuar de manera efectiva con los demás, y dichas habilidades se ven reflejadas en el trabajo durante la interacción y para el logro de objetivos. De igual manera el autor Carrozo (2018) expresó que “las habilidades socioemocionales o blandas son aquellas propias del individuo y se realizan dentro de un ámbito social, ocasionando cambios en las conductas de las personas”. (p. 32). Coincido con ambos autores en la importancia de dichas habilidades, ya que aportan en el trabajo, porque favorecen en la armonía laboral, con propósitos mancomunados dentro de un entorno común, así mismo dicho entorno favorece la modificación de las conductas. Así mismo, los autores Dixon et al., (2020), expresaron que las habilidades blandas se han descrito como una mezcla de ciertas habilidades sociales e interpersonales.

García (2018) expresó que las habilidades blandas son tan importantes como aquellas de tipo cognitivas ya que favorecen el desempeño laboral y contribuyen a una mejor labor. Coincido con el autor García, al expresar que las soft skills son igual de relevantes que las habilidades cognitivas, para desempeñarse de manera positiva en el campo laboral. Esto debido a que para desempeñarse en un trabajo no sólo se requiere conocimientos del campo laboral, sino también de las habilidades blandas para interactuar en armonía con los demás.

De acuerdo con Forbes (2019.), las soft skills son consideradas como aquellas, propias del futuro para desenvolverse en el trabajo , debido a que gracias a ellas se establecen lazos de compañerismo y con un alto impacto en las de tal manera que los miembros de la entidad se fortalezcan .Para el investigador las habilidades blandas, son consideradas las habilidades de futuro, ya que de ellas dependen los buenos resultados en el trabajo además de promover los lazos de cooperación e integración. Así mismo Fuentes et al., (2021) consideran que las soft skills están relacionadas con los patrones de la personalidad, los cuales deben ser relevantes en los buenos modales, la empatía, capacidad de negociación, espíritu de colaboración, optimismo y puntualidad.

Para Raciti (2015), estas habilidades son para la OMS: un conjunto de habilidades profesionales que se relacionan entre sí, cuentan con un carácter socioemotivo, además requieren ser manejadas por el individuo en relación con el mundo en el cual vive. La escasez de las mencionadas promueve conductas inadecuadas en un contexto. Las habilidades profesionales se encuentran interrelacionadas con el aspecto emocional y quieren de dicho manejo personal en relación al entorno en el cual se vive. Como vemos estas habilidades en su definición guardan relación con las habilidades blandas, pues en ambos casos la carencia o falta de ellas desencadena en aspectos negativos en el vínculo de las relaciones interpersonales.

Otro aporte de Tripathy (2018), quien expresó que el futuro del lugar de trabajo depende del manejo de nuestras habilidades blandas, y que la falta de las

mismas podría detener nuestro crecimiento personal e invalidar nuestro puesto en una organización laboral. Al igual que expresó Ortega (2016) las habilidades blandas en el aspecto laboral se relacionan con aquella capacidad de afrontar situaciones adversas y nos permiten relacionarnos en el contexto sociocultural. Prada et al.,(2019) sostuvieron que las habilidades blandas tienen que ver con esa capacidad de planificar, trabajar en equipo, organizarse y comunicarse.

Sobre las dimensiones de las habilidades blandas, la Organización Mundial de la Salud (1994) realiza la siguiente clasificación: Decisión making, problema solving, creatividad, sentido crítico, comunicación, autoconsciencia, empatía, manejo de las emociones y manejo del estrés.

En respuesta a las competencias de la inteligencia emocional existen las diversas habilidades blandas. Es así como la inteligencia emocional es el conjunto de aquellas potencialidades: autocontrol, autorregulación conocido por el conocimiento propio, motivación, empatía y habilidades sociales. Goleman (1998). Dentro de este marco existen otras clasificaciones en las cuales se dimensiona las habilidades blandas, las cuales se consideran como determinantes de la capacidad potencial para desarrollar habilidades prácticas. El autocontrol, considerado como la autogestión de uno mismo para manejar situaciones, así como también se hace necesario el conocimiento de uno mismo para lograr el autoconocimiento, la motivación también como estímulo ante las diversas situaciones, la capacidad de ser empático y las habilidades sociales, son parte de dichas dimensiones.

Por otro lado, existen otras dimensiones, de la misma variable, es así como García (2003), al respecto manifestó que las habilidades blandas son las diversas cualidades personales, que se transforman en las relaciones sociales que se requieren para interactuar con las personas, y que resultan indispensables para la convivencia cotidiana, en el desempeño docente poniendo en práctica cualidades en el trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía. En ese orden de ideas, y para efectos de esta investigación las dimensiones de las habilidades blandas son: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía.

La primera dimensión de habilidades blandas es el trabajo en equipo, al respecto Cabello (2013) expresa: el trabajo en equipo consiste en aquellas disposiciones del sujeto a trabajar de manera cooperativa, con esfuerzo y dedicación, demostrando efectividad dentro de un grupo, así como la motivación suficiente para cumplir propósitos comunes. Así también, para Raciti (2015), este mismo tipo de trabajo debe concentrar diferentes aportaciones de los miembros de un equipo, mediante sus potencialidades individuales, y así poder lograr un efectivo intercambio de fortalezas. Para ambos autores existe el común de considerar el buen desarrollo del aspecto laboral de manera cooperativa, recibiendo los aportes de cada miembro y respetando la participación y colaboración, de manera positiva y con apertura a los aportes. Es así como el trabajo en equipo desde esta perspectiva, será más completo y amplio en su conceptualización.

En relación a lo planteado Landy y Conte (2005), manifiestan que el trabajo en equipo es una serie de ideas que se forjan con una temática de interés, y las cuales ayudan a conectar a las personas, a pesar de realizar trabajos independientes, pueden lograr buenos resultados, desarrollando las actividades independientes desde su rol, promoviendo liderazgo en todo momento. Para el buen desarrollo del trabajo en equipo es preciso que las ideas se encuentren consensuadas y que los miembros o participantes del área laboral tengan ideas en común, es decir que se comparta el mismo propósito, pero sin ser autoritario y dejando de lado el perfil dictatorial y tradicional que perjudica los resultados en un trabajo, porque no se compartía en el pasado el mismo propósito, ni el consenso. Por otro lado es interesante la clasificación sobre el trabajo en equipo que hace Bacon & Blyton (2016) al establecer dos tipos: en uno profundo o denominado sustentado (high road) y otro superficial (low road). En el trabajo en equipo profundo los integrantes tienen en común compromiso, práctica laboral e integración. En el trabajo en equipo profundo, los equipos tienen un número mayor de prácticas asociadas con un alto compromiso e integración. En cambio, en el trabajo en equipo superficial no existe el compromiso, cada miembro de la entidad asume un rol que, sumados los esfuerzos, logra un todo. Como vemos ambos se diferencian en que el primero es más beneficioso para la salud emocional en el centro de labores, puesto

que cada miembro asume un rol siendo consciente que es parte de un todo y asume un compromiso que va más allá.

La segunda dimensión de las habilidades blandas es el liderazgo, al respecto, Cabello (2013), concibe como aquella capacidad que tiene un gerente o director para direccionar y empoderar a los miembros de su trabajo, mediante un clima de armonía, respetando los logros exitosos de cada uno de ellos y sin sentimientos de envidia. Se considera valioso el aporte de Raciti, (2015), quien señala que el liderazgo es la habilidad de poder dirigir y lograr metas que se plantean de manera conjunta, desde las posibilidades y potencialidades de cada persona. Para ambos autores para ejercer un buen liderazgo debe existir ciertas capacidades que promuevan un clima laboral favorable, debido a que se debe tener buena direccionalidad en el manejo de las interacciones, descubriendo las fortalezas de cada integrante de un equipo y sumarlas al equipo, de tal manera que cada integrante se sienta valorado e importante, cumpliendo un rol como pieza clave de un rompecabezas que es necesaria para lograr objetivos comunes. Esto se complementa con los planteado por Rodríguez et al., (2013) quienes al término de una investigación respaldan las estrategia formativas que se desarrollan en el espacio Europeo de Educación Superior donde se aborda la importancia de trabajar en equipos y dirigir equipos. En su estudio manifiestan que ambas son competencias que se pueden aprender, que no son innatas y que responden a las necesidades de las organizaciones actuales. Además, enfatizan en que debido a los cambios tecnológicos, económicos y estratégicos han generado una reestructuración en relación a estas unidades de trabajo debido a que la eficacia de los mismos contribuye al éxito de la organización. Es importante destacar que dentro del liderazgo existe uno de mucha trascendencia como es el liderazgo transformacional, y al respecto Pérez & Azzollini (2013) expresaron que el mismo es definido como una dinámica procesal que contiene tres aspectos importantes, como son: el carisma del líder, la estimulación intelectual, consideración a las necesidades. Además, existen características que todo líder debe tener como son: a) la capacidad de innovación, b) la intuición e imaginación, c) la confianza que deben despertar en los demás, d) El apoyo a sus trabajadores y seguidores. Como podemos apreciar los autores dan una precisión sobre lo que debe caracterizar a un buen líder,

especialmente para dirigir instituciones educativas es necesario reflexionar y empoderar a los Directivos sobre las mismas.

Negociación es la tercera dimensión, y el autor Cabello (2013) definió que ésta es un procedimiento que se realiza para dar solución a situaciones en las cuales los individuos no se encuentren de acuerdo. Esta situación debe caracterizarse por el respeto y comunicación asertiva entre los miembros, de tal manera que nadie se sienta perdedor ni ganador, sino que exista un acuerdo conjunto. En cuanto a Raciti, (2015) expresó que la solución de un conflicto se encuentra en aquella capacidad de regular y resolver de manera asertiva una situación, en la cual las partes implicadas se orienten a resolverlo sin tener en cuenta buscar más conflictos, sino en pensar solo en la solución. Para los autores la negociación implica el desarrollo de habilidades que implican la negociación, tratando de ser imparcial, buscando soluciones que beneficien a ambas partes. Esta capacidad es necesaria y propia de un buen líder, especialmente en momentos de dificultad. Esto se complementa por lo definido por Altschul (1999) quien dice que la negociación es un proceso complejo el cual consiste en tomar decisiones que implican un intercambio, con acuerdos parcialmente establecidos, donde es primordial el sentido común para lograrlo.

La cuarta dimensión de habilidades blandas es la empatía, al respecto Vallejos (2019) expresó: el ser empáticos implica ponernos en el lugar de la otra persona con la finalidad de colaborar en el alcance de sus metas, comprender la situación que vive la otra persona. En efecto el ser empáticos es un aspecto que las empresas han priorizado en la calificación de su personal, porque ayuda en el logro de sus objetivos como visión común de sus miembros. Se espera que esta capacidad de ser empáticos ayude a mejorar relaciones sociales y en consecuencia comprender las políticas de una empresa desde otra mirada. Así mismo, el autor Baron-Cohen & Wheelwright,(2004) expresó la empatía nos permite desarrollar la capacidad de comprender las intenciones de los demás, de tal manera que se puede predecir el comportamiento y experimentar una emoción desencadenada por su emoción. Así también para Deutsch & Madle (1995) destacan la importancia de la empatía del director dentro de su trabajo con los maestros. Esto debido a que cuando se ocupa un cargo jerárquico se debe tener dominio de las habilidades sociales, no

confundiéndose la simpatía con la empatía; siendo la segunda mencionada como el sentimiento de ponerse en el lugar de la otra persona, del otro profesional de la educación del cual se acoge alegrías, temores y motivaciones. Esta característica le permitirá al Director demostrar calidad humana y profesional.

En relación a las bases teóricas de la segunda variable: Acompañamiento Pedagógico Directivo, se han revisado diversas teorías y sustentos científicos, los se presentan a continuación. García (2015), menciona que el acompañamiento consiste en el estar al lado de otra persona o grupo de personas con la finalidad de apoyarlos en las dificultades que pueden presentar en el desarrollo de sus actividades, esto incluye el hecho de promover nuevas perspectivas para el trabajo en el sector educativo, así como en las interrelaciones que se dan en la comunidad educativa y del ámbito familiar. Así mismo el autor sustenta que el acompañar es una intercambiar información entre dos personas. Por tal razón tanto los que reciben el acompañamiento como los que acompañan, desarrollan nuevos aprendizajes a partir del compartir sus experiencias y en asumir sus responsabilidades. Por lo anteriormente expresado por el autor, existe un cambio, una transformación durante el intercambio de la deconstrucción de la práctica pedagógica, expresada en el dialogo reflexivo, por eso se constituye como una acción favorable y relevante para la mejora de la práctica docente. Además, es favorable para docentes de acompañantes y acompañados.

Según el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu, se conceptualiza de la manera siguiente: menciona que el acompañamiento, viene a ser un proceso coordinado y permanente en el cual se organiza y planifica las actividades a ejecutar de manera cordial y responsable con el docente y equipo directivo con la finalidad de promover las habilidades de orden superior, y así lograr en el docente reflexionar sobre los supuestos o lo que se presume e interpreta de su práctica pedagógica. Esto se complementa por lo expuesto por Lucero et al., (2021) quienes manifestaron que el acompañamiento realizado por el Director se dirige a los docentes con el propósito de proporcionar orientaciones y técnicas para su formación. El autor explica que, si tenemos en cuenta a las demandas y necesidades de los docentes, suma a la mejora del clima institucional.

En relación al acompañamiento es la actividad que con lleva a realizar una adecuada asesoría con el docente con la finalidad de lograr las mejoras en el desarrollo de sus actividades educativas y alcanzar un aprendizaje de calidad a los estudiantes propiciando en uso de mejores estrategias y herramientas, logrando un vínculo afectivo con el docente que recibe el acompañamiento. Al respecto, los autores Echeita et al., (2007) expresaron que la relación de los directivos con los docentes es importante en cuanto a la satisfacción laboral y su desempeño cotidiano. Ellos expresaron que mientras exista un ambiente de trabajo afectivo y positivo, además de placentero, se reflejará que el director realiza un acompañamiento equilibrado y con mantenimiento en las relaciones interpersonales para las acciones de organización educativa.

El Ministerio de Educación, PELA (2012-2015), expresó que el objetivo del acompañamiento se va a reflejar en el actuar del docente durante el desarrollo de sus actividades pedagógicas, y en consecuencia en la gestión pedagógica del director, debido a que la base del proceso de acompañamiento directivo es aquella asistencia técnica que se realiza después de la observación de la clase. En este contexto existen aspectos que son necesarios como la relación afectiva, y cuidado en la interacción para comunicar y reflexionar sobre lo ejecutado en la clase. En ese sentido los autores Aparicio Molina et al., (2020) plantean que, al sentirse acompañado el docente en el aspecto afectivo aumentará la motivación y el clima de la escuela mejorará.

El Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Ministerio de Educación manifestó que el acompañamiento pedagógico presenta dos maneras de realizarlo: a) Con la modalidad externa: la cual consiste en fomentar una óptima educación de la práctica educativa con la finalidad de lograr docentes competentes. Un aspecto fundamental que se busca es el trabajo en equipo dentro del ámbito educativo para cumplir con lo que el Ministerio busca lograr en los docentes. b) Con la modalidad interna: la cual consiste en el trabajo en equipo a través de las reuniones por ciclo o grados de esa manera lograr la mejora en los aprendizajes de los estudiantes a través del uso de diversas estrategias pedagógicas.

De acuerdo con el Protocolo de Acompañamiento Pedagógico (2017) del Minedu, menciona que la finalidad de la estrategia de acompañar al docente, consiste en la mejora de su práctica pedagógica a partir de la deconstrucción y construcción de las actividades que realiza y asuma la posición de mejorar, a partir de realizar un análisis profundo y reflexivo. No hay que dejar de lado el contexto en el cual se desarrolla el estudiante con la finalidad que el docente atienda las necesidades e intereses de sus estudiantes, planteando situaciones retadoras y de esa manera fomentar el desarrollo de las competencias y capacidades del estudiante, por tal razón toma mucha importancia el proceso de acompañamiento por el cual se debe motivar al docente en la búsqueda constante de nuevas estrategias y recursos pertinentes para lograrlos. Complementando lo antecedido los autores Agreda et al.,(2020) definen que el acompañamiento pedagógico es considerado como una propuesta que se orienta a la formación profesional ubicado en una institución, que tiene como propósito fortalecer las capacidades profesionales en base al análisis de su labor pedagógica y con propuestas de mejorar su labor como docente.

Respecto a las afirmaciones, en tanto el acompañamiento pedagógico interno y externo son estrategias destinadas a fortalecer la práctica pedagógica cotidiana y por ende la creación de sociedades educativas de enseñanza por medio de la función profesional, las cuales se encuentran determinadas por lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación. Dicha actividad responde a criterios establecidos en el protocolo de acompañamiento pedagógico y se refuerza con el Marco del buen desempeño docente.

Por otro lado, cuando analizamos las falencias dentro del ámbito educativo en el cual se encuentran que no hay logros en los aprendizajes y que se debe a no tener un buen desarrollo en las actividades pedagógicas dentro del aula, que no es sólo responsabilidad de la plana docente sino también del equipo directivo que debe tener más implicancia en el desarrollo de las actividades de sus docentes. El director debe ser un líder pedagógico conocer todo lo relacionado a la programación educativa para lograr una adecuada practica pedagógica de sus docentes. Así mismo el autor

el autor Rodríguez et al., (2013) expresó que el director ejecuta el acompañamiento para lograr efectos positivos en el aprendizaje de sus estudiantes.

Bolívar, López y Murillo et al. (2013) recalcan que el director viene a ser la pieza fundamental cuando mencionamos mejoras de la práctica docente, debe dar la motivación y clima adecuado a su equipo con la finalidad de impartir aprendizajes de calidad a sus estudiantes, esto se verá reflejado en el cambio de actitud de sus docentes. En relación a la importancia del acompañamiento Pedagógico que realiza el directivo se considera una de las principales herramientas que promueve las buenas prácticas pedagógicas del docente para lograr mejores aprendizajes, y responder a las demandas actuales del quehacer educativo. Por lo tanto su papel es de suma importancia porque contribuye al desarrollo de competencias y capacidades para fortalecer su práctica profesional. (Fascículo de la gestión de los aprendizajes). Complementando lo antecedido, se destaca el papel del acompañante, que en ese caso está representado en la figura del Director. Es así como los autores (Lucero et al., 2021) fundamentan que es importante el papel del acompañante quien es el consejero pedagógico que permite iniciar o seguir los cambios para su manera de actuar y desarrollar su actuar pedagógico.

En consecuencia, según lo antecedido el Ministerio de Educación dentro de su estudio contempla las siguientes dimensiones para la variable acompañamiento pedagógico: visitas de aula, talleres de actualización y pasantías. Para efectos de la presente investigación, las dimensiones antecedidas formarán parte del sustento de la literatura científica.

En relación a las visitas de aula, el Minedu (2014), contempla lo siguiente: la observación de la práctica pedagógica del docente en el aula es una de las principales estrategias de formación docente, el acompañante realiza las observaciones de la clase registrando cada suceso en una ficha que luego será analizada en conjunto con el docente, a partir de ello se realiza la deconstrucción y construcción de los aprendizajes, en cada observación se tiene en cuenta los logros y dificultades alcanzados en la anterior visita, el monitor tiene todo registrado y planificado en su matriz anual. Toda la evidencia recogida y analizada en conjunto

con el docente será compartida con el equipo directivo con la finalidad de lograr mejorar la práctica pedagógica a partir de la información entregada. La observación en aula se brinda al mes donde el acompañante participa sin obstaculizar el desarrollo de la sesión por parte del docente, así como mencionar el tiempo que tomará realizar la asesoría personal.

En cuanto al taller de actualización, el Minedu (2014), los talleres son reuniones programadas y concertadas con el equipo de profesores que se tiene a cargo. Es de suma importancia la participación de todos ya que son talleres donde se trabaja temáticas de suma importancia para el desarrollo profesional de los docentes al fortalecer su práctica pedagógica, cada uno de los participantes tiene la opción de compartir sus experiencias y de esa manera enriquecernos entre todos, se contribuye a la unión y cooperación entre los participantes fortaleciendo el trabajo en equipo lo que se verá reflejado en su práctica diaria con sus estudiantes, se considera los temas a partir del análisis de la evidencias en cada una de las visitas por parte del acompañante.

Por otro lado, existe las pasantías, que según el Minedu (2014), dicha estrategia permite la interacción entre los docentes de otras instituciones a partir de compartir su experiencia y algunas herramientas que permiten el desarrollo de mejores aprendizajes de los estudiantes. Se logra a partir de la observación en aula de un docente, en donde el docente acompañado pasa a ser un pasante que observa a su colega en el desarrollo de la sesión de aprendizaje. En ese sentido, podríamos afirmar que el acompañamiento pedagógico, en cuanto a sus formas de intervención en visitas de aula, pasantías y talleres, se convierten en los medios que ayudarán a contribuir en el desarrollo profesional del docente.

En su libro sobre el acompañamiento pedagógico y la práctica pedagógica García (2012), señaló que el mismo se puede dimensionar en: dimensión social, psicopedagógica, intercultural y ecológica.

En relación a lo antecedido, el Marco del Buen Desempeño del Directivo, expuso que se tienen dos grandes dominios o clasificaciones, cuyo propósito es

lograr mejores aprendizajes: la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes; la cual implica las actividades de planificación para el desarrollo de un buen inicio de labores, con apoyo de las familias. El segundo dominio propone: la orientación de los procesos pedagógicos, es decir implica todo el respaldo pedagógico curricular dirigido a los maestros, el cual aplican dentro de sus actividades cotidianas. Esto permitirá un buen proceso de desarrollo para su profesionalidad docente.

Díaz (2004) define a la práctica pedagógica como aquella actividad diaria que tiene como contexto el aula u otro lugar con actividades pedagógicas orientadas a la formación de estudiantes respetando el currículo nacional. Así también Zuluaga (2012) coincide en definir que toda práctica pedagógica se desarrolla en un determinado espacio , en cual se ponen de manifiesto los procesos para enseñar y aprender. Sin embargo esto se contrapone a lo expresado por Lucero et al.,(2021) quien expresó que, ya que esto responde a la enseñanza que responde a los contextos. Dicha práctica debe visionarse como algo que trasciende la explicación de ciertos contenidos y habilidades. Para Arce (2014) desde el punto de vista ontológico la práctica pedagógica contribuye a la resolución de diversas situaciones y reflexiones que responden a al deber con los alumnos , de tal manera que se logre un progreso en su vida personal y profesional. Lo antecedido responde a lo expresado por Díaz (2006) quien manifestó que los docentes desde el punto de vista de su deber como formadores y mediadores deben reflexionar sobre su práctica para mejorarla de tal manera que se fortalezca su ejercicio profesional.

Para Másmela (2006) la práctica pedagógica va más allá de ejecutar la enseñanza desde el saber disciplinar y didáctico. Esto significa que se agrega la investigación a su formación profesional. Como vemos el autor enfatiza en la formación profesional del docente para el desempeño de su práctica pedagógica.

Es importante considerar dentro de la práctica pedagógica lo expuesto por Pérez (2015) el saber pedagógico, el cual se desarrolla de manera gradual y desde su práctica o actuación cotidiana debe caracterizarse como mediador y formador,

además de potenciar su desarrollo profesional para construir nuevos saberes en relación a un currículo oficial y en respuesta al currículo oculto.

Por otro lado Lucero et *al.*, (2021) consideran que las prácticas pedagógicas se ven influenciadas por los estilos, creencias, modelos que nos llevan a reflexionar sobre los diversos modelos pedagógicos. Al respecto vemos que la práctica pedagógica del maestro se ve modificada por el contexto en el cual se desenvuelve; por lo tanto, es preciso empoderar al maestro y ser empáticos con él, debido a que siempre se encuentra sujeto a constantes cambios.

Para Páez (2015) respecto a la práctica pedagógica es elegir a través de diversos escenarios donde estarán inmersos los compromisos que originan el ser, al quehacer y el saber pedagógico, como parte fundamental hacia la transformación de las prácticas educativas. Así también dimensiona la variable práctica pedagógica de la siguiente manera: a) *Disciplinar*: La práctica pedagógica enlaza desde el estudio disciplinar si conocemos dicha premisa por ende somos los indicados al momento de enseñarla; b) *Procedimental*: Mediante la práctica pedagógica haciendo uso de diversas estrategias educativas; c) *Estratégica*: El uso de la práctica pedagógica fortalece nuestra capacidad de enfrentarnos a los retos y dificultades que se nos presentan en el aula teniendo como base las características de los niños y niñas; d) *Ético-política*: Mediante la práctica pedagógica se busca la concienciación de la manera de actuar en las diversas dimensiones y concepciones de la persona en la sociedad con la finalidad de formar mejores ciudadanos.

Para Fierro (2003), la práctica pedagógica docente va más allá de un concepto respecto al desempeño del maestro, debido a que el rol del docente está inmerso en las actividades que realiza a nivel educativo, en los equipos sociales. Por tal motivo, su papel es el de mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, y la de sus receptores en un trabajo que se realiza frente a frente. A través de la práctica docente se fortalecen las relaciones sociales. Intervienen varios factores entre los que destacan, la actuación de todos los actores que forman parte de la comunidad educativa. Cabe mencionar que el accionar de dicha práctica con lleva a las relaciones entre las personas: El vínculo afectivo que se forje con los estudiantes

repercutirá en mejores aprendizajes por parte de los estudiantes y a su vez posibilitará fortalecer otros vínculos.

Respecto a las dimensiones de la práctica pedagógica Delpasand et al., (2019) sostuvo que, la mejor manera de dimensionar dicha variable es mediante la planificación, ejecución y evaluación. El autor expresó que existe planificación porque todo docente se fija metas, estrategias, políticas. Existe ejecución de todas las actividades educativas que se han planificado y organizado. Así mismo la evaluación en todo el proceso de la enseñanza, frente a las dificultades de aprendizaje. Como vemos el autor dimensiona la variable teniendo en cuenta los procesos que se realizan a nivel laboral de la práctica pedagógica.

Por su parte Fierro et al. (2003) propusieron como dimensiones a las siguientes:

Dimensión personal, Fierro et al. (2003) puntualizó que la dimensión personal es el ejercicio principal de la humanidad. Por el cual el docente pasa a ser alguien pertinente e importante en el ámbito educativo. Es un ser humano que tiene aciertos, equivocaciones, actitudes positivas, peculiares, teniendo sus propios sueños y logros por cumplir como todo profesional. El maestro es una persona que tiene sus peculiaridades tanto en lo emotivo y social, sus conocimientos impartidos a sus estudiantes son de mucha relevancia ya que van a influenciar en ellos, es importante que también el docente tenga motivaciones a través de sus planes trazados a futuro. Mientras que Tineo (2012) citado por Obispo (2016) planteó las señales más importantes de la dimensión personal: Vocación y proyección. Todo eso como una motivación para que el docente sea perseverante y logro sus metas trazadas a nivel profesional.

Dimensión institucional, Fierro et al. (2003) determinaron a la dimensión institucional dentro de la labor que desarrolla el docente en el colegio. En tal sentido la labor del docente es mencionada como una práctica social, que se desarrolla dentro de la comunidad educativa. Las instituciones vienen a ser el centro donde se desenvuelve a nivel profesional, haciendo uso de sus habilidades y destrezas involucrándose en las funciones del ministerio. Los centros educativos son estructuras por el cual los maestros hacen uso de sus destrezas pedagógicas, siendo la institución un ambiente de mucha trascendencia para el desarrollo profesional. Mediante esta dimensión se

pone en manifiesto las peculiaridades de la práctica del docente como: las normas del centro educativo, el reglamento determinados por toda la comunidad educativa, así como todo lo que se desarrolla dentro de la institución.

Dimensión interpersonal, el trabajo del maestro se centra en la relación que se forje entre todos los miembros de la institución educativa para la mejora de la enseñanza en favor de los estudiantes. Al margen de lo complicado de las interrelaciones a nivel personal en las instituciones, esto por las distintas características de los estudiantes. Se llega a dar la enseñanza Fierro et al. (2003). Dentro de la institución se dan dos tipos de interrelaciones: primero lo que se da entre el docente y el estudiante, para lo cual es de suma importancia el trabajar en equipo ya que va a permitir conocer experiencias, sentimientos, pero sobre todo conocimientos de vital trascendencia para el logro de los aprendizajes, y que el estudiante desarrolle las habilidades y capacidades necesarias para afrontar los problemas del día a día. La segunda interrelación se da entre los maestros de la institución, cada uno toma conocimiento de sus estrategias y herramientas que poseen para el adecuado desenvolvimiento académico. Es de suma importancia las buenas interrelaciones dentro de la institución.

Dimensión didáctica, Fierro et al. (2003) sostienen que dicha dimensión guarda relación con la vocación del docente a partir de transmitir enseñanzas y aprendizajes a sus estudiantes posibilitando la adecuada interacción entre ellos, recibiendo óptimos aprendizajes. Mediante esta dimensión el propio el maestro tiene la facultad de hacerse una autoevaluación sobre su práctica pedagógica y a partir de ellos tomar las medidas pertinentes si es que no está transmitiendo los aprendizajes de manera óptima a sus estudiantes, a partir de ello cambiar las estrategias y métodos utilizados. Por otro lado Muñoz et al., (2016) sostuvieron que dicha dimensión aporta en la formación docente y debe ir de la mano con el fortalecimiento de la tecnología. Al respecto, considero que los autores resaltan la relevancia de dicha dimensión para mejorar la práctica pedagógica, que se ajusta a las demandas del presente tiempo en el cual la tecnología ha sido imprescindible fortalecer.

Dimensión valorar, Fierro et al. (2003) manifiestan que la dimensión valorar, los docentes hacen sentir mediante su práctica educativa los valores, anunciando el resultado de la educación, con mención axiológicas. Todo docente en su desarrollo profesional da a conocer sus valores, actitudes y las creencias propias de manera clara o sobreentendida. Por consiguiente, el maestro se da cuenta de la forma de actuar de la sociedad y de la importancia del vínculo humano. Por otro lado, para Angelucci et al., (2007) dicha dimensión se relaciona con el aspecto moral del docente, consideran que en su condición humana es inherente a él, y en quien se va perfeccionado este aspecto de la ética y moral. Al respecto, todo docente requiere del aspecto ético y moral, los cuales forman parte de la dimensión que se refiere al aspecto de los valores que constituye uno de los elementos relevantes dentro del quehacer pedagógico. Así mismo esto se complementa por lo expuesto por Serna (2007) quien expresó que la verdadera educación no es relevante si no encierra valores, y en el docente es necesario para afrontar los desafíos de la sociedad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Esta investigación está delimitada dentro de la investigación básica. Al respecto Valderrama (2015) sostuvo: la investigación básica tiene como propósito recoger información del entorno real para dar aportes al conocimiento científico, de tal manera que se pueda descubrir nuevos principios y leyes desde el punto de vista de la teoría. Tanto la investigación básica como también la aplicada por medio de sus hallazgos en complementan, es decir los resultados obtenidos de la investigación propiamente básica les lleva a obtener mejores investigaciones aplicadas, por lo que una investigación aplicada contribuye a elaborar trabajos nuevos que sería una investigación básica. (Sánchez y Reyes, 2006).

Presenta un diseño no experimental, lo que significa que no se manipularán las variables de estudio durante el desarrollo y el mismo procesamiento de la misma. Sin embargo, se estudiaron el comportamiento de las mismas durante el proceso. Asimismo, se desarrolló con un enfoque cuantitativo, siguiendo el enfoque positivista,

debido a que sus resultados se expresan de manera cuantitativa. Además, no se tiene en cuenta los conocimientos que no provengan de la ciencia empírica (Hernandez et al., 2018).

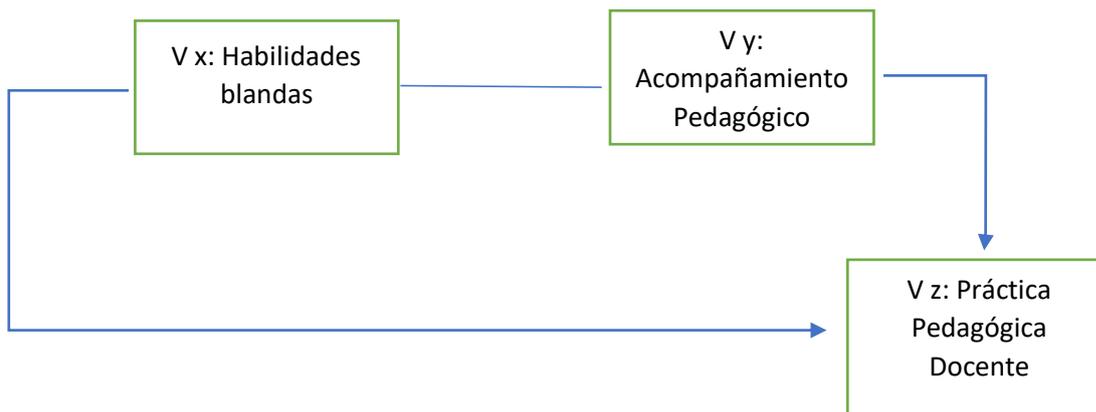
El método aplicado es el deductivo, avalado por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), quien expresó que el método deductivo es así porque se rige bajo la explicación de hipótesis, las cuales son explican tentativamente del problema investigado y son la guía que es la parte medular de del estudio. Así mismo el presente estudio es de tipo transversal correlacional, porque pretende recoger información en un determinado momento, para describir las variables de estudio y así determinar su relación. Respecto al diseño de la investigación, este es de tipo transversal, y según Hernandez Sampieri (2014), los diseños de este tipo tiene como característica primordial recopilar información en una determinada circunstancia, describiendo la variable en un momento determinado. Esto concuerda con Carrasco (2017), quien expresó que estos diseños transaccionales se utilizan para realizar estudios de fenómenos en un solo momento. Para Fernández y Batista (2010): estas investigaciones son similares a tomar una fotografía en un momento determinado. Para probar las hipótesis se estableció el método hipotético deductivo, el cual nos facilita probar las mismas por medio de un diseño establecido, así mismo su finalidad es buscar la imparcialidad permitiendo la medición de la variable de estudio.

El nivel de la investigación es correlacional, al respecto Hernández, Fernández y baptista (2006), explicó que este tipo de investigación busca asociar variables de estudio mediante un grupo de población común. Al relacionar las variables se relacionarán las mismas conociendo su nivel de relación. Esta investigación pretendió describir la incidencia de las variables habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho.

A continuación, se presenta el diseño empleado:

Figura 1

Esquema del diseño de la investigación



V x: Habilidades blandas

V y: Acompañamiento pedagógico Directivo

V z: Práctica Pedagógica Docente

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades Blandas

Definición conceptual

Son un conjunto de cualidades que se ponen de manifiesto durante el convivir y en desarrollo de las relaciones interpersonales. Es allí donde se ponen de manifiesto la empatía, liderazgo, negociación, trabajo en equipo (Cabello, 2013).

Definición Operacional

Las habilidades blandas manifestadas por los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho, 2021, se recogen por medio del cuestionario conformado por 21 ítems, que serán respondidos a través de la escala tipo Likert de respuestas: siempre (2), a veces (1) y nunca (0).

Variable 2: Acompañamiento Pedagógico Directivo

Definición conceptual:

Acción de brindar asistencia técnica permanente, es decir la dotación de recursos como estrategias permitiendo ello a una persona brindar orientación continua al profesional docente con temáticas trascendentales a su propia práctica pedagógica (Montero, 2011).

Definición operacional

Para medir la variable acompañamiento pedagógico Directivo se aplicó el cuestionario como instrumento, con escala tipo Likert, de 30 preguntas, de 15 indicadores, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: visita en aula, talleres de actualización y pasantía. Su escala de medición por cada ítem: Siempre (2), a veces (1), Nunca (0).

Variable 3: Práctica pedagógica Docente

Definición conceptual

Se define a la práctica pedagógica como una actividad cotidiana que se desarrolla en las aulas, y todo contexto donde se desarrollen las clases y experiencias de aprendizaje, respetando el currículo para la formación de los estudiantes (Díaz 2004).

Definición operacional

La variable práctica pedagógica Docente se medirá con un cuestionario de escala tipo Likert, que servirán para medir los siguientes componentes o dimensiones: Personal, institucional, interpersonal, didáctica y valorar. Dicho instrumento cuenta con 14 indicadores y 38 ítems. La escala de medición es la siguiente: (0) Nunca, (1) A veces (2) Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población objeto de estudio

Carrasco (2017) expresó que la población es la unidad de análisis que pertenecen al espacio en el cual se desarrolla la investigación. Este estudio tiene como población

a 95 Docentes del nivel primaria pertenecientes a la jurisdicción de San Juan de Lurigancho.

Tabla 1

Población de docentes del nivel primaria San Juan de Lurigancho

UGEL/REI	Instituciones educativas	Nivel	Cantidad de docentes
Docentes del distrito de SJL	IE. N°1	Primaria	12
	IE N° 2		12
	IE N°3		29
	IE N° 4		12
	IE N° 5		20
Total :			95

Fuente: Estadística de la calidad educativa (escale)

Muestra

Según Carrasco (2017), sostuvo que la muestra es aquella parte de la población, que posee como características esenciales la objetividad y reflejo de la misma, de tal manera que sus resultados obtenidos se puedan generalizar a todos los elementos de la población. Para la obtención de la muestra se utilizaron un muestreo no probabilístico, de manera intencional con los grupos intactos la cual se encuentra conformada por 95 docentes. Como la población es pequeña en el presente estudio se tomará toda la población, siendo de tipo censal.

Tamayo (2008) permite al investigador extraer unidades representativas, que les permitirá la obtención de datos que les llevara a efectuar inferencias en relación a población de estudio sobre lo que el investigador está investigando. Según Carrasco (2009) un muestreo no utiliza la probabilidad ni fórmulas matemáticas, sino las muestras que son de manera intencional a criterio del propio investigador. Por lo consiguiente el muestreo utilizado fue no probabilístico, tomado por conveniencia por el investigador y conformado por los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho.

En la presente investigación se tuvo en consideración los siguientes criterios: De acuerdo a Tamayo (2012) se tiene en cuenta en cuenta como criterio de inclusión a todos los aspectos que resaltan de un grupo de estudio. Para el presente estudio se ha considerado 95 profesores del nivel primaria. Del mismo modo, el autor menciona que los criterios de exclusión son todas las características de los integrantes de la población por las cuales se impide su participación, de tal manera que no forman parte de la investigación de estudio. Para el presente estudio no fueron considerados los docentes del nivel secundaria, debido que la investigación estuvo dirigida sólo a docentes del nivel primaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos y la técnica utilizada en el presente trabajo para la recopilación de los datos fueron elaborados teniendo en cuenta las características más relevantes de cada una de las variables de estudio. Respecto a la técnica de recolección de datos, Carrasco (2008) sostiene al respecto que es un cúmulo de procedimientos, guía que orientan el dinamismo que ejecutan los investigadores en cada uno de las etapas que contiene la investigación científica.

Para la obtención de la información en las variables se hizo uso de las siguientes técnicas. La técnica aplicada fue la encuesta, y según Behar (2008), la encuesta recoge información de una porción de la población de interés. El instrumento utilizado es el cuestionario y según carrasco (2017) el instrumento es aquel cúmulo de preguntas que se entrega a las personas de manera directa, ya que permite una respuesta directa. Es el más usado en las investigaciones.

Tabla 2

Instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
-----------------	----------------	--------------------

Habilidades Blandas	Encuesta	Cuestionario
Acompañamiento pedagógico Directivo	Encuesta	Cuestionario
Práctica profesional Docente	Encuesta	Cuestionario

Tabla 3

Ficha técnica Variable (V1): Habilidades Blandas

Aspectos complementarios	Aspectos específicos
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de habilidades blandas
Objetivo	Describir la relación entre las habilidades blandas, acompañamiento pedagógico Directivo con las dimensiones de la práctica pedagógica de los Docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho.
Autor	Luis Armando Freire Barrera
Año	2020
Tipo de Instrumento	Cuestionario
Población	95 Docentes
Tipo de ítems	Preguntas
Número de ítems	21 preguntas
Aplicación	Docentes
Administración	Individual
Tiempo de administración	Individual
Escala	30 minutos
Descripción	Politómica: Siempre, a veces, nunca
Dimensiones	Total de ítems = 21
	Trabajo en equipo (ítem del 1 al 5)
	Liderazgo (ítem del 6 al 8)
	Negociación (ítem del 9 al 13)
	Empatía (ítem del 14 al 21)

Tabla 4

Ficha técnica Variable (V2): Acompañamiento Pedagógico Directivo

Cuestionario: Acompañamiento pedagógico Directivo

Autora: Paola Jessica, Salazar Quispe

Aspectos complementarios	Aspectos específicos
Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el nivel del acompañamiento pedagógico directivo
Objetivo	Describir la relación entre las habilidades blandas, acompañamiento pedagógico Directivo con las dimensiones de la práctica pedagógica de los Docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho.
Autor	Paola Salazar Quispe
Tipo de instrumento	Cuestionario
Población	95 Docentes
Tipo de ítems	Preguntas
Número de ítems	30
Aplicación	Docentes
Administración	Individual
Tiempo de administración	30 minutos
Escala	Politómica: Siempre (3), casi siempre (2), casi nunca (1), nunca (0)
Descripción	
Dimensiones	Total de ítems= 30 Visitas en aula (ítem del 1 al 13) Talleres de Actualización (ítem del 14 al 24) Pasantías (ítem del 25 al 30)

Nota: adaptación por la investigadora

Tabla 5

Ficha técnica Variable (V3): Práctica pedagógica Docente

Cuestionario: Práctica Pedagógica Docente

Autora: Paola Jessica, Salazar Quispe

Aspectos complementarios	Aspectos específicos
Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el nivel de la práctica pedagógica docente
Objetivo	Describir la relación entre las habilidades blandas, acompañamiento pedagógico Directivo con las dimensiones de la práctica pedagógica de los Docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho.
Autor	Coronado Riquelme, Miguel Ángel
Tipo de instrumento	Cuestionario
Población	95 Docentes

Tipo de ítems	Preguntas
Número de ítems	38
Aplicación	Docentes
Administración	Individual
Tiempo de administración	30 minutos
Escala	Politómica: Siempre (3), casi siempre (2), casi nunca (1), nunca (0)
Descripción	
Dimensiones	Total de ítems= 38 Personal (ítem del 1 al 8) Interpersonal (ítem del 17 al 24) Didáctica (ítem del 25 al 32) Valoral (ítem del 33 al 38)

Nota: adaptación por la investigadora

Validez

Al respecto Bernal (2006) afirmó que un instrumento de medición realmente se valida cuando logra medir lo planificado. Así también para Carrasco (2017), un instrumento será válido cuando sólo se limita a medir lo que debe medir, es decir cuando nos permite identificar los daos que se necesitan. El instrumento de este estudio, ha pasado por un proceso de validación riguroso considerando los criterios de relevancia, pertinencia y coherencia de cada uno de los ítems.

Tabla 6

Prueba de Juicio de expertos

Experto	Experto	Aplicabilidad
Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán.	Metodólogo	Aplicable
Dr. Santiago Arnol Crispín Rodríguez	Temático	Aplicable
Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho	Temático	Aplicable

Nota. Certificado de validez (2021)

Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para preguntas politómicas, a una muestra piloto de 15 docentes. Después se procedió al procesamiento de los datos haciendo uso de del programa estadístico

SPSS versión 22. Esto se respalda con lo sustentado por Arribas (2008), quien manifestó que la confiabilidad es el grado en el cual un instrumento mide con precisión sin error alguno, lo cual indica la condición de ser fiable, al repetirse varias veces en situaciones similares de medición.

Tabla 7

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Coeficiente	Niveles de confiabilidad
0.80 a 1,00	Muy alta
0,60 a 0,80	Marcada
0,40 a 0,60	Moderada
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,00 a 0,20	Despreciable

Fuente: Valderrama y Jaimes (2019)

Tabla 8

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide habilidades blandas

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Habilidades blandas	0, 726	21
Acompañamiento pedagógico directivo	0, 921	30
Práctica pedagógica docente	0,775	38

Fuente: Elaboración propia Spss V.22

En la tabla 11, respecto a la variable habilidades blandas el Alfa de Cronbach obtenido fue de 0, 726. Por lo tanto, se afirma que el instrumento es altamente confiable. De igual manera respecto a la variable acompañamiento pedagógico directivo el Alfa de Cronbach fue 0,921, lo que significa que su instrumento es altamente confiable. Así también, respecto a la variable Práctica Pedagógica Docente el Alfa de Cronbach fue 0, 775, por lo tanto, podemos afirmar que dicho instrumento es altamente confiable.

3.5. Procedimientos de recolección de datos

Con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto a 15 docentes que poseen las mismas características y quiénes fueron seleccionados al azar y a quiénes se les aplicó un cuestionario con escala de tipo Likert. Posteriormente se procesaron los datos con el programa Spss versión 22. Una vez que se comprobó la validez y confiabilidad de los instrumentos se aplicó a la muestra total de estudio conformada por los 95 docentes del nivel primaria del distrito de San Juan de Lurigancho en un tiempo de 30 minutos. Los datos se procesaron el Spss versión 22 en español. Dichos resultados se muestran en tablas y figuras con su respectiva interpretación los cuales responden a los objetivos e hipótesis planteados.

Para contrastar la hipótesis general y específicas, teniendo en cuenta que los datos de las dos variables son ordinales se ha aplicado la prueba de normalidad de Rho Spearman, para determinar la relación entre las mismas variables y dimensiones de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Para procesar la información se utilizó el programa Spss versión 22, de tal manera que se determinó la prueba estadística no paramétrica de coeficiente de correlación Rho Spearman. Los resultados obtenidos se procesaron y después se interpretarán mediante gráficos y tablas.

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

Dónde:

ρ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

3.7 Aspectos éticos

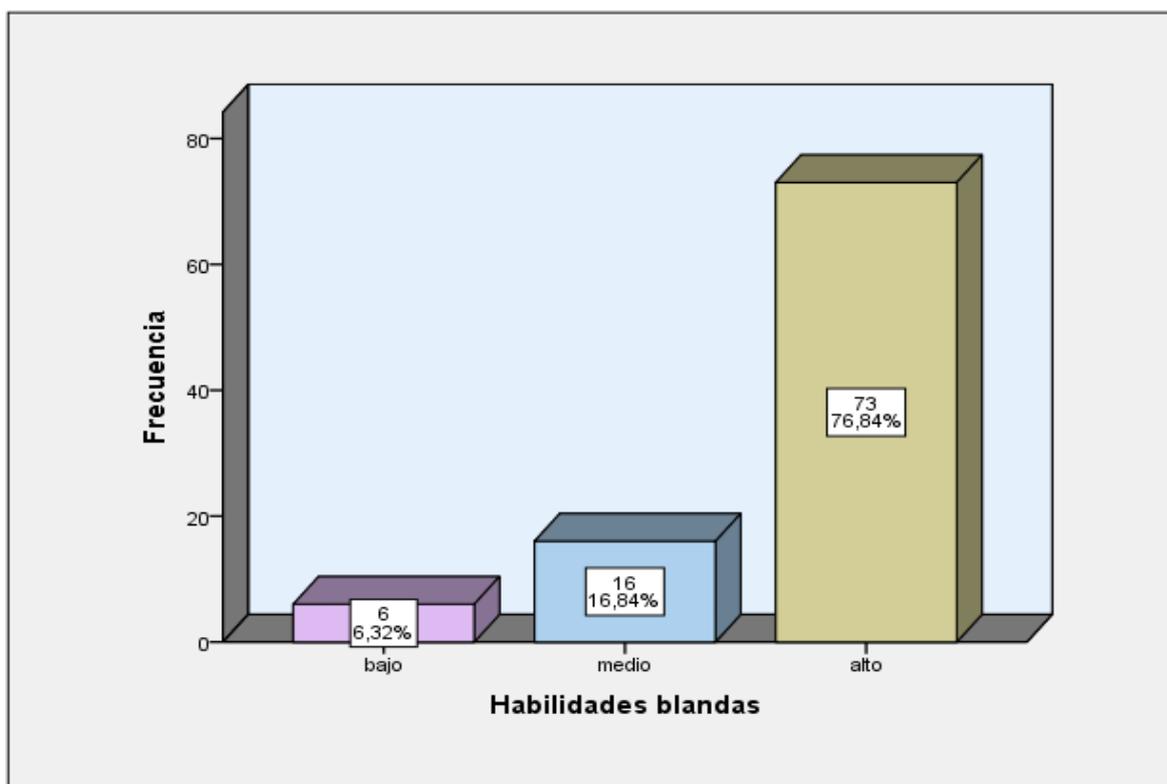
Para recoger los datos se solicitó permiso a los Directores de las Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho, correspondiente a la muestra. Por ningún motivo se reveló el nombre de los encuestados. Los resultados de dicha investigación serán entregados de manera oportuna a las instituciones educativas focalizadas, para aportar en su calidad educativa.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Figura 2

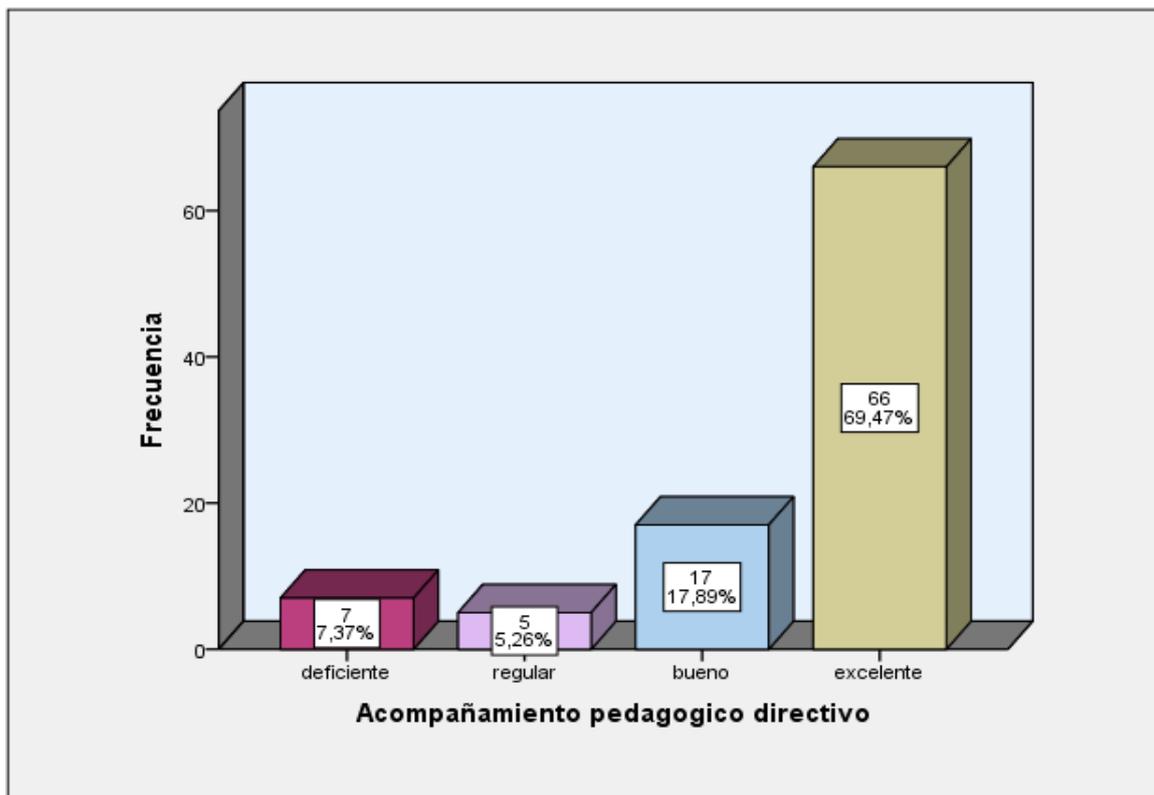
Niveles de la Variable Habilidades Blandas en los Docentes



En la figura 2, la aplicación del instrumento de recolección de datos a los 95 docentes sobre las habilidades blandas de los docentes, evidencia los siguientes resultados: 6 (6.32%) docentes consideran que tienen un nivel bajo de habilidades blandas, mientras 16 (16.84%) expresan que su nivel es medio y finalmente 73(76.64%) tienen un nivel alto. Por lo tanto, se concluye que la gran mayoría de docentes tiene un nivel alto de habilidades blandas.

Figura 3

Niveles de la Variable Acompañamiento Pedagógico Directivo

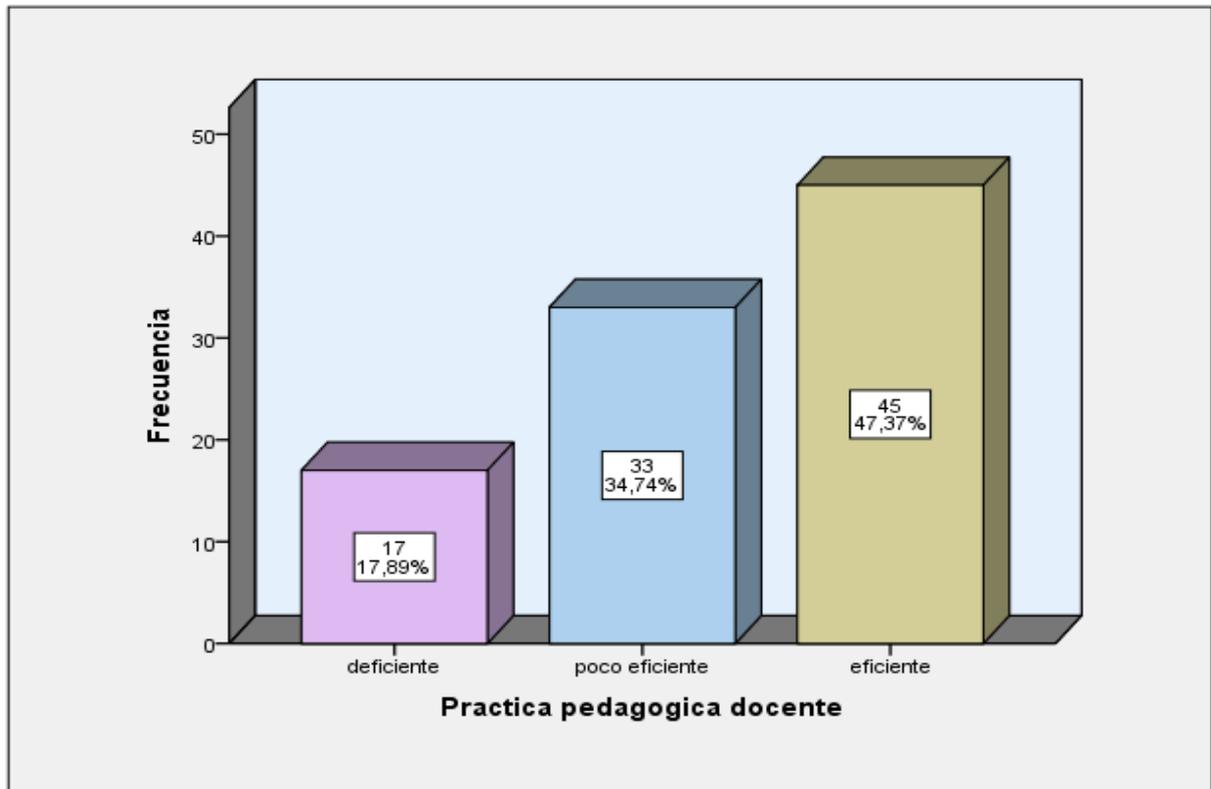


En la figura 3, la aplicación del instrumento de recolección de datos a 95 docentes sobre la variable acompañamiento pedagógico directivo, evidenció los siguientes resultados: 7 (7.37%) docentes consideran que reciben un nivel deficiente de acompañamiento pedagógico, 5(5.36%) consideran que el nivel es regular, mientras que 17(17.89%) consideran que el nivel es bueno y finalmente 66(69.47%) consideran que el nivel es excelente. Por lo tanto, se concluye que la mayoría de

docentes considera que el nivel del acompañamiento pedagógico directivo recibido es excelente.

Figura 4

Niveles de la Variable Practica Pedagógica docente



La aplicación del instrumento de recolección de datos a los 95 docentes sobre la variable practica pedagógica docente los resultados fueron los siguientes:17(17.89%) tienen un desempeño deficiente, 33(34.74%) tienen un desempeño poco eficiente y 45(47,37%) tienen un desempeño eficiente. Por lo que se puede concluir que los resultados obtenidos que gran mayoría de docentes tienen una práctica pedagógica nivel eficiente.

Tabla 9

Niveles de apreciación de los Docentes sobre las habilidades blandas – Dimensión Personal

		Dimensión Personal			Total	
		deficiente	poco eficiente	eficiente		
Habilidades blandas	bajo	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	1,1%	5,3%	6,3%
	medio	Recuento	2	0	14	16
		% del total	2,1%	0,0%	14,7%	16,8%
	alto	Recuento	8	8	57	73
		% del total	8,4%	8,4%	60,0%	76,8%
Total	Recuento	10	9	76	95	
	% del total	10,5%	9,5%	80,0%	100,0%	

En la tabla 9, se observa que 57 (60%) de los encuestados se encuentran en un nivel alto de las habilidades blandas y en esa misma cifra se encuentran en un nivel eficiente de la dimensión personal de la práctica pedagógica, mientras que 1 (1,1%) se encuentran en un nivel bajo de habilidades blandas y poco eficiente en la dimensión personal de la práctica pedagógica docente. Por lo tanto, podemos afirmar que existen indicios de correlación entre la variable y dimensión mencionadas anteriormente.

Tabla 10

Niveles de apreciación de los Docentes sobre las habilidades blandas – Dimensión Institucional

		Dimensión Institucional			Total	
		deficiente	poco eficiente	eficiente		
Habilidades blandas	bajo	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	2,1%	4,2%	6,3%
	medio	Recuento	0	1	15	16
		% del total	0,0%	1,1%	15,8%	16,8%

	alto	Recuento	5	6	62	73
		% del total	5,3%	6,3%	65,3%	76,8%
Total		Recuento	5	9	81	95
		% del total	5,3%	9,5%	85,3%	100,0%

Los resultados de la tabla 10, muestran que 62 (65,3%) de los participantes tiene un nivel alto de las habilidades blandas, mientras que en esa misma línea se tiene un nivel eficiente de la dimensión institucional de la práctica pedagógica docente. Por otra parte 2 (2,1%) de los docentes presentan un nivel bajo de habilidades blandas, y poco eficiente en la dimensión institucional de la práctica pedagógica docente.

Tabla 11

Niveles de apreciación de los Docentes sobre las habilidades blandas – Dimensión Interpersonal

		Dimensión Interpersonal			Total	
			deficiente	poco eficiente	eficiente	
Habilidades blandas	bajo	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	1,1%	5,3%	6,3%
blandas	medio	Recuento	0	3	13	16
		% del total	0,0%	3,2%	13,7%	16,8%
	alto	Recuento	7	5	61	73
		% del total	7,4%	5,3%	64,2%	76,8%
Total		Recuento	7	9	79	95
		% del total	7,4%	9,5%	83,2%	100,0%

En la tabla 11, se observa que 61 (64,2%) de los participantes tienen habilidades blandas en nivel alto y en esa misma relación los participantes demuestran un nivel eficiente de la dimensión interpersonal de la práctica pedagógica docente. Por otra parte 1 (1,1%) presentan un nivel bajo de habilidades blandas, y poco eficiente en la dimensión personal de la práctica pedagógica docente.

Tabla 12

Niveles de apreciación de los Docentes sobre las habilidades blandas – Dimensión Didáctica

		Dimensión Didáctica			Total	
		deficiente	poco eficiente	eficiente		
Habilidades blandas	bajo	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	2,1%	4,2%	6,3%
	medio	Recuento	0	2	14	16
		% del total	0,0%	2,1%	14,7%	16,8%
	alto	Recuento	3	8	62	73
		% del total	3,2%	8,4%	65,3%	76,8%
Total	Recuento	3	12	80	95	
	% del total	3,2%	12,6%	84,2%	100,0%	

Los resultados de la tabla 12, explican que 62 (65,3%) de los participantes tienen habilidades blandas con un nivel alto y en esa relación con un nivel eficiente de la dimensión didáctica de la práctica pedagógica docente. Por otra parte 0 (0,0%) se encuentran en un nivel bajo de habilidades blandas y deficiente en la dimensión didáctica de la práctica pedagógica docente. De esta manera podemos afirmar que existen indicios de relación entre las mencionadas.

Tabla 13

Niveles de apreciación de los Docentes sobre las habilidades blandas – Dimensión Valorar

		Dimensión Valorar			Total	
		deficiente	poco eficiente	eficiente		
Habilidades blandas	bajo	Recuento	2	0	4	6
		% del total	2,1%	0,0%	4,2%	6,3%
	medio	Recuento	0	1	15	16
		% del total	0,0%	1,1%	15,8%	16,8%
	alto	Recuento	9	8	56	73
		% del total	9,5%	8,4%	58,9%	76,8%
Total	Recuento	11	9	75	95	

% del total 11,6% 9,5% 78,9% 100,0%

En la tabla 13 se observa que 56 (58,9%) de los participantes tienen habilidades blandas con un nivel alto y en esa relación el nivel eficiente de la dimensión valorar de la práctica pedagógica docente. Por otro lado, 1 (1,1%) se encuentran en un nivel medio de habilidades blandas y poco eficiente de la dimensión valorar de la práctica pedagógica docente, lo cual indica indicios de relación entre las antes mencionadas.

Tabla 14

Niveles de apreciación de los Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensión Personal

		Dimensión Personal			Total
		deficiente	poco eficiente	eficiente	
	deficiente	0	0	7	7
		0,0%	0,0%	7,4%	7,4%
Acompañamien to pedagógico	regular	0	0	5	5
		0,0%	0,0%	5,3%	5,3%
directivo	bueno	1	3	13	17
		1,1%	3,2%	13,7%	17,9%
	excelente	9	6	51	66
		9,5%	6,3%	53,7%	69,5%
Total		10	9	76	95
		10,5%	9,5%	80,0%	100,0%

En la tabla 14 se observa que 51 (53,7%) de los participantes reciben un acompañamiento pedagógico directivo en un nivel excelente, con un nivel eficiente en la dimensión personal de la práctica pedagógica docente. Por otra parte, 1 (1,1%) percibe un nivel bueno de acompañamiento pedagógico directivo y deficiente en la dimensión personal de la práctica pedagógica docente. Apreciando así indicios de relación entre las mismas.

Tabla 15

Niveles de apreciación de los Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensión Institucional

		Dimensión Institucional			Total
		deficiente	poco eficiente	eficiente	
Acompañamien to pedagógico directivo	deficiente	2 2,1%	0 0,0%	5 5,3%	7 7,4%
	regular	1 1,1%	1 1,1%	3 3,2%	5 5,3%
	bueno	1 1,1%	0 0,0%	16 16,8%	17 17,9%
	excelente	1 1,1%	8 8,4%	57 60,0%	66 69,5%
	Total	5 5,3%	9 9,5%	81 85,3%	95 100,0%

En la tabla 15, se observa que 57(60%) de los participantes tienen acompañamiento pedagógico directivo con un nivel excelente y en esa misma línea el nivel eficiente de la dimensión Institucional de la práctica pedagógica docente. Por otro lado, 1(1,1%) se encuentra en un nivel bueno de acompañamiento y deficiente en la dimensión institucional de la práctica pedagógica.

Tabla 16

Niveles de apreciación de los Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensión Interpersonal

			Dimensión Interpersonal			Total
			deficiente	poco eficiente	eficiente	
Acompañamien to pedagógico directivo	deficiente	Recuento	1	1	5	7
		% del total	1,1%	1,1%	5,3%	7,4%
	regular	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	5,3%	5,3%
	bueno	Recuento	3	2	12	17
% del total		3,2%	2,1%	12,6%	17,9%	
excelente	Recuento	3	6	57	66	
	% del total	3,2%	6,3%	60,0%	69,5%	
Total	Recuento	7	9	79	95	
	% del total	7,4%	9,5%	83,2%	100,0%	

En los resultados de la tabla 16 se aprecia que 57(60%) de los participantes tienen acompañamiento pedagógico directivo con un nivel alto y en esa misma relación el

nivel eficiente de la dimensión Interpersonal de la práctica pedagógica docente. Por otro lado, 1 (1,1%) se encuentra en un deficiente del acompañamiento pedagógico recibido y en nivel poco eficiente de la dimensión interpersonal de la práctica pedagógica docente.

Tabla 17

Niveles de apreciación de los Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensión Didáctica

		Dimensión Didáctica			Total	
		deficiente	poco eficiente	eficiente		
Acompañamiento pedagógico directivo	deficiente	Recuento	2	0	5	7
		% del total	2,1%	0,0%	5,3%	7,4%
	regular	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	1,1%	4,2%	5,3%
	bueno	Recuento	1	1	15	17
		% del total	1,1%	1,1%	15,8%	17,9%
	excelente	Recuento	0	10	56	66
		% del total	0,0%	10,5%	58,9%	69,5%
	Total	Recuento	3	12	80	95
		% del total	3,2%	12,6%	84,2%	100,0%

En la tabla 17 se observa que el 56(58,9%) de los participantes tienen acompañamiento pedagógico directivo con un nivel alto y en esa misma línea el nivel eficiente de la dimensión didáctica de la práctica pedagógica docente. Por otro lado, 1 (1,1%) tienen un acompañamiento regular y poco eficiente en la dimensión didáctica de la práctica pedagógica docente.

Tabla 18

Niveles de apreciación de los Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensión Valorar

		Dimensión Valorar			Total
		deficiente	poco eficiente	eficiente	
deficiente	Recuento	2	0	5	7

		% del total	2,1%	0,0%	5,3%	7,4%
Acompañamiento pedagógico	regular	Recuento	1	1	3	5
		% del total	1,1%	1,1%	3,2%	5,3%
	bueno	Recuento	2	2	13	17
		% del total	2,1%	2,1%	13,7%	17,9%
	excelente	Recuento	6	6	54	66
		% del total	6,3%	6,3%	56,8%	69,5%
Total		Recuento	11	9	75	95
		% del total	11,6%	9,5%	78,9%	100,0%

Los resultados de la tabla 18 se demuestran que 54 (56,8%) de los participantes tienen un acompañamiento pedagógico directivo con un nivel excelente y el nivel eficiente de la dimensión valorar de la práctica pedagógica docente. Por otro lado 2 (2,1%) de los docentes se encuentran en un nivel deficiente del acompañamiento pedagógico directivo y deficiente de la dimensión valorar de la práctica pedagógica docente.

4.2. Análisis Inferencial

La presente investigación realizó la estadística inferencial, teniendo en cuenta la distribución de los datos con el propósito de identificar la distribución numérica de cada variable estudiada. Por lo tanto, seguimos las siguientes reglas: Hipótesis nula Valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal. Hipótesis alterna Valor $p < 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal.

4.2.1 Prueba de Normalidad de las variables

Tabla 19

Pruebas de normalidad de las variables de investigación

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,135	95	,000	,950	95	,001
Acompañamiento pedagógico directivo	,126	95	,001	,967	95	,018
Practica pedagógica docente	,197	95	,000	,934	95	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 19, podemos apreciar que el resultado obtenido por sig. es $.000 < .05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que, los datos no tienen distribución normal, de tal manera que se trabajó con pruebas paramétricas Rho Spearman para las hipótesis específicas. Así mismo se trabajó con la prueba de Kolmogorov – Smirnov, en la medida que los datos son mayores que 50.

4.2.2 Análisis de la contrastación de Hipótesis General

Ho: No existe incidencia de las habilidades blandas, el acompañamiento pedagógico directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho.

Ha: Existe incidencia de las habilidades blandas, el acompañamiento pedagógico directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho.

El nivel de significancia es $5\% = 0.05$, siendo el nivel de confiabilidad el 95%

Regresión Lineal Múltiple

Tabla 20

Incidencia de las variables habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo y práctica pedagógica docente

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,964 ^a	,929	,927	,445

a. Predictores: (Constante), Acompañamiento pedagógico directivo, Habilidades blandas

b. Variable dependiente: Practica pedagógica docente

Tabla 21*Grado de Significancia del modelo Práctica Pedagógica*

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	70,512	1,336	28,352	0.000
Habilidades blandas	,098	,058	5,713	0.000
Acompañamiento Pedagógico Directivo	,0,75	,065	6,966	0.000

Como se observa en la tabla 21, el coeficiente de R^2 representa el 92,9% indicando que las variables habilidades blandas y acompañamiento pedagógico directivo presentan incidencia y predicen el comportamiento de la variable dependiente práctica pedagógica docente, tal como se observa en la tabla 21, al obtener una significancia de $,000 \leq 0,05$. En ese sentido se acepta la hipótesis de investigación se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe incidencia de las habilidades blandas, el acompañamiento pedagógico Directivo con la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria del distrito de San Juan de Lurigancho.

4.3.3 Contrastación de la hipótesis Específica 1

Ho: No Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las dimensiones de la práctica pedagógica docente.

Ha Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las dimensiones de la práctica pedagógica docente.

.

El nivel de significancia es $5\% = 0.05$, siendo el nivel de confiabilidad el 95%

Tabla 22

Correlaciones: Variable Habilidades Blandas - Dimensiones de variable Práctica Pedagógica Docente

		<i>Habilidades Blandas</i>		
		N	Coeficiente de Correlación	Sig. (bilateral)
Rho Spearman	Dimensión Personal	95	,634**	,000
	Dimensión Institucional	95	,744**	,000
	Dimensión Interpersonal	95	,593**	,000
	Dimensión Didáctica	95	,626**	,000
	Dimensión Valorar	95	,784**	,000

En la tabla 22, observamos que la prueba estadística de Spearman arrojó un valor de 0,634 de coeficiente de correlación, esto indica que existe una correlación positiva alta entre la variable habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica pedagógica docente. Así mismo de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla, el valor de Sig. es ,000 \leq 0,05, por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica pedagógica docente. En la misma tabla se aprecia que la prueba estadística de Spearman arrojó un valor de 0,744 de coeficiente de correlación, esto indica que existe una correlación positiva fuerte entre la variable habilidades blandas y la dimensión institucional de la práctica pedagógica docente. Así también, los resultados obtenidos el valor de Sig. es ,000 \leq 0,05, Por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión institucional de la práctica pedagógica docente. De acuerdo a los resultados obtenidos en la misma tabla, se aprecia que en la prueba estadística de Spearman se obtuvo un valor de 0,593 de coeficiente de correlación, indicado que existe correlación positiva alta entre la variable habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica pedagógica docente. Así mismo los resultados obtenidos en la Sig. es ,000 \leq 0,05, por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión interpersonal de la práctica pedagógica de los docentes del distrito de San Juan de Lurigancho. También podemos apreciar en los

resultados de la tabla 24, que el coeficiente de correlación es de 0,626, lo que indica una correlación positiva alta entre la variable habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica pedagógica docente. De acuerdo a los resultados obtenidos el valor de Sig. es ,000 \leq .05, Por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica pedagógica docente. Finalmente, en la prueba estadística de Rho indica un valor de 0,784, de coeficiente de correlación, lo cual expresa una correlación positiva fuerte entre la misma variable y la dimensión valorar. También se puede apreciar en sus resultados el valor de Sig. es ,000 \leq .05, por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Esto concluye que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión valorar de la práctica pedagógica docente.

4.3.4 Contrastación de la hipótesis Especifica 2

Ho: No Existe una relación significativa entre la variable Acompañamiento pedagógico directivo y las dimensiones de la práctica pedagógica docente.

Ha Existe una relación significativa entre Acompañamiento pedagógico directivo y las dimensiones de la práctica pedagógica docente.

El nivel de significancia es 5% = 0.05, siendo el nivel de confiabilidad el 95%

Tabla 23

Correlaciones: Variable Acompañamiento Pedagógico Directivo – Dimensiones de la variable Práctica Pedagógica Docente

		Acompañamiento Pedagógico Directivo		
		N	Coeficiente de Correlación	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	Dimensión Personal	95	,669**	,000
	Dimensión Institucional	95	,767**	,000
	Dimensión Interpersonal	95	,629**	,000
	Dimensión Didáctica	95	,695**	,000
	Dimensión Valorar	95	,803**	,000

En la tabla 23, se puede observar que dentro de los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman, se obtuvo un valor de 0,669 de coeficiente de correlación, validando que existe una correlación positiva alta entre la variable acompañamiento pedagógico directivo y la dimensión personal. Así mismo de acuerdo a los resultados obtenidos el valor de Sig. es ,000 \leq .05, Por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe una relación significativa entre acompañamiento pedológico directivo y la dimensión personal de la práctica pedagógica docente. En la misma tabla, segunda fila podemos apreciar que los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman, se obtuvo un valor de 0,767 de coeficiente de correlación, afirmando así que existe una correlación positiva fuerte entre la variable antes mencionada y la dimensión institucional. Así también según los resultados obtenidos el valor de Sig. es ,000 \leq .05, Por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe una relación significativa entre acompañamiento pedológico directivo y la dimensión Institucional de la práctica pedagógica docente del nivel primaria de San Juan de Lurigancho. En la tercera fila de la misma tabla se observa que en sus resultados estadísticos el Rho resultante fue de 0,695 de coeficiente de correlación, validando así que existe una correlación positiva fuerte entre la variable y la dimensión interpersonal. También se puede apreciar los resultados obtenidos el valor de Sig. es ,000 \leq .05, por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe una relación significativa entre acompañamiento pedológico directivo y la dimensión Interpersonal de la práctica pedagógica docente. En la cuarta fila de la misma tabla, se observa que dentro de sus resultados estadísticos de Spearman el valor fue 0,695, de coeficiente de correlación. Así también los resultados obtenidos el valor de Sig. es ,000 \leq .05, esto indica que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe una relación significativa entre acompañamiento pedológico directivo y la dimensión didáctica de la práctica pedagógica docente. En la quinta fila de la tabla también se aprecia el resultado estadístico de la relación entre la variable acompañamiento pedagógico directivo y la dimensión valorar, con el Rho de 0,803, lo cual indica una correlación fuerte entre la variable mencionada y la dimensión valorar. Así mismo en los resultados obtenidos el valor de Sig. es ,000 \leq .05, por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye

que existe una relación significativa entre acompañamiento pedagógico directivo y la dimensión valorar de la práctica pedagógica docente.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación, tuvo como objetivo general describir la incidencia de las habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo y la práctica pedagógica de los docentes del distrito de San Juan de Lurigancho. Así mismo, se buscó relacionar las dos primeras variables antes mencionadas con las dimensiones de la práctica pedagógica docente.

Es importante mencionar que, dentro de las limitaciones para la realización de la presente investigación, es el contexto en el cual nos encontramos de la pandemia, ya que dificultó la aplicación de los instrumentos. No obstante, se procedió a buscar otras estrategias para el recojo de la información como la formación de grupos de docentes, quienes mediante un enlace compartido desarrollaron los instrumentos de manera sincrónica con el investigador, permitiendo explicar algunos los términos que se constituyeron de poca comprensión.

Respecto a los instrumentos elaborados para este estudio, fueron validados por profesionales expertos, con amplia trayectoria dentro del campo académico e investigación científica. Por lo tanto, fueron considerados como aplicables bajo los criterios de relevancia, pertinencia y claridad. Por esta razón se procedió en la aplicación de los mismos, con escala tipo Likert y mediante una prueba piloto con la finalidad de obtener su respectiva confiabilidad; por lo cual, en una muestra de 15 docentes del nivel primaria del distrito de San Juan de Lurigancho, se obtuvo como resultado para la variable habilidades blandas, conformada por 21 ítems, el Alfa de Cronbach de 0,726 ;así como para la variable acompañamiento pedagógico directivo, con 38 ítems , el Alfa de Cronbach de 0,921; y finalmente para la variable práctica pedagógica docente , con 30 ítems , el Alfa de Cronbach de 0,775. En consecuencia, los tres instrumentos son considerados como altamente confiables.

El sustento teórico base de la investigación, se respalda para la variable habilidades blandas con el autor base García (2003), quien define de manera práctica y funcional dicha variable. Así también para la variable acompañamiento pedagógico directivo, se respalda en base a Montero (2011), quien realizó estudios diversos sobre dicha variable en ámbitos nacionales e internacionales. Finalmente, la variable práctica pedagógica docente, se respalda en la base teórica de Fierro (2003), quien aporta con diversos estudios a la definición de la variable.

En relación al análisis descriptivo para la presente investigación se ha realizado con las tablas de frecuencia, gráficos y tablas cruzadas. De tal manera que, se ha analizado el comportamiento de las variables de estudio y la correlación de las dos primeras variables con las dimensiones de la tercera variable. Por lo tanto, en sus resultados se evidencia que, respecto a las habilidades blandas de los docentes, 73 (76.64%) tienen un nivel alto, y 6 (6.32%) docentes consideran que tienen un nivel bajo. En cuanto al acompañamiento pedagógico recibido por los docentes, 66(69.47%) consideran que es de nivel es excelente, mientras que en el otro extremo 7 (7.37%) docentes perciben un nivel deficiente del mismo. Mientras que, la práctica pedagógica de los docentes, 45(47,37%) estiman que desarrollan un desempeño de nivel eficiente, en tanto que, 17(17.89%) valoran que realizan un desempeño deficiente. Podemos afirmar entonces que, según el comportamiento de las variables, las habilidades blandas de los docentes en su mayoría, se manejan en un mayor nivel respecto a las otras dos variables.

En el análisis de las tablas cruzadas se aprecia indicios de la correlación entre la variable habilidades blandas y la dimensión personal de la práctica pedagógica docente. Esto debido a que 57 (60%) docentes conciben sus habilidades blandas en nivel alto, relacionado con un nivel eficiente en cuanto a la dimensión personal de su práctica pedagógica docente. Los resultados descriptivos de relación entre las habilidades blandas y la dimensión institucional 62 (65,3%) demuestran que los participantes tienen habilidades blandas con un nivel alto en relación con el nivel eficiente de la dimensión Institucional de su práctica pedagógica docente. Así mismo referente a la relación de las habilidades blandas y la dimensión interpersonal, 61

(64,2%) de los docentes perciben sus habilidades blandas en un nivel alto, lo que se relaciona con la dimensión interpersonal en un nivel eficiente de su práctica pedagógica. De igual modo se aprecia que 62 (65,3%) de los participantes tienen habilidades blandas en un nivel alto, relacionado con el nivel eficiente de la dimensión didáctica en cuanto a su práctica pedagógica. De esta manera 56 (58,9%) de los docentes manifiestan que sus habilidades blandas en un nivel alto se relacionan con la dimensión valorar, de manera eficiente dentro de su práctica pedagógica.

En consecuencia, al analizar las tablas cruzadas se puede afirmar que los mayores porcentajes se encuentran en el nivel alto respecto a las habilidades blandas de los docentes y de manera eficiente respecto a las dimensiones de la práctica pedagógica docente.

En el análisis de las tablas cruzadas en relación a la variable acompañamiento pedagógico directivo con la dimensión personal de la práctica pedagógica docente 51 (53,7%), se aprecia la relación entre el nivel excelente del acompañamiento pedagógico recibido y eficiente en la dimensión personal de la práctica pedagógica docente. En ese mismo sentido se aprecia que 57(60%) de los docentes expresa que el acompañamiento pedagógico recibido en un nivel excelente, se relaciona con el nivel eficiente de la dimensión institucional de la práctica pedagógica. En esa misma línea, la estadística descriptiva expresa que 57(60%) de los participantes, reciben un acompañamiento pedagógico de nivel excelente, lo que guarda relación con la dimensión interpersonal en un nivel eficiente de la práctica pedagógica docente. Del mismo modo 56(58,9%) de los docentes perciben un nivel excelente de acompañamiento pedagógico directivo, lo que se relaciona con el nivel eficiente de la dimensión didáctica que practican los docentes. Así mismo 54 (56,8%), de los participantes describen que el nivel recibido por parte del acompañamiento pedagógico del director es excelente, lo que se relaciona con el nivel eficiente de la dimensión valorar de la práctica pedagógica docente.

En consecuencia, el análisis de las tablas cruzadas en general aprecia que los mayores porcentajes respecto al acompañamiento pedagógico del director se

encuentran en un nivel excelente, lo que se relaciona con el nivel eficiente de las dimensiones de la práctica pedagógica docente.

Interpretando los resultados obtenidos en la estadística inferencial se afirma que existe correlación entre las tres variables; lo cual se respalda con la prueba estadística, en la cual se obtuvo una correlación lineal de $R = 0.964$ y $(R^2, 929)$, con una Sig. $P = ,000$, lo que demuestra una intensidad fuerte entre las variables predictoras: habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo con la variable dependiente práctica pedagógica docente, estableciendo de esta manera una relación causal lineal. Esto se asemeja con la investigación de Yarasca (2020), quien realizó un estudio con el propósito de establecer la relación entre las habilidades blandas y las competencias laborales, con la población de 85 docentes y la aplicación del instrumento: cuestionario. En su resultado el coeficiente r de Pearson de (0.622^{**}) indica que la correlación es alta, similar al resultado del presente estudio. De igual manera, en la investigación realizada por Aybar (2016) se propuso relacionar el acompañamiento pedagógico con el desempeño docente; en sus resultados obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de $0,959$, $p < 0,05$, resultado que indica lo siguiente: cuando las habilidades blandas son deficientes, la gestión y práctica directiva serán deficientes también. Dichos resultados son respaldados por la propuesta del Ministerio de Educación cuyo Protocolo de Acompañamiento expresó como propósito reflejar el éxito de la práctica pedagógica docente. En esa misma línea, el estudio de Coronado (2020) tiene características similares, en el cual se planteó relacionar las habilidades blandas con la práctica pedagógica de los docentes; obteniendo un Rho de Spearman de $0,740$, lo que indicó una correlación alta entre las variables de estudio, resultado semejante al de la presente investigación. Estos resultados de correlación se respaldan en la teoría de Fawaz (2021), quien expresó que las habilidades blandas benefician toda interacción del ser humano incluyendo aquellas referentes al desempeño laboral, y en las cuales se movilizan las capacidades de cooperación, cordialidad y comunicación.

Este estudio también buscó correlacionar las variables habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo, con las dimensiones de la práctica pedagógica docente, por lo tanto, en los resultados de las pruebas de hipótesis

específicas, se tiene que, las habilidades blandas se relacionan con la dimensión personal de la práctica pedagógica docente, avalado por su resultado estadístico cuyo coeficiente de correlación es de 0,634, con una significancia de $P = 0,000$; resultado que se asemeja al estudio de Coronado (2020) , quien correlacionó la misma variable y dimensión antes mencionada, obteniendo una significancia de $P=0,000$, señalando una alta significatividad y relación entre las mismas. Dicho resultado es avalado por Forbes (2019) quien expresó en su teoría que las denominadas *soft skills* o habilidades blandas tienen un alto impacto en la empresa o entidad donde se labora, pero también contribuyen al crecimiento personal de los miembros pertenecientes a dicha comunidad laboral. De la misma manera, en este análisis es preciso destacar el resultado de la correlación entre las habilidades blandas con la dimensión interpersonal, cuyo coeficiente de correlación es de 0,593 con una significancia de $P= 0,000$, lo cual indica una correlación significativa entre la variable y la dimensión señalada. Esto se asemeja a la teoría expresada por Carrozo (2018), quien manifestó que las habilidades blandas se desarrollan dentro de un contexto, y en el cual se requiere de comportamientos y conductas de armonía con los demás. Es decir que, dentro de nuestras habilidades blandas se hace necesario mantener relaciones interpersonales de sumo cuidado, lo que conlleva a una positiva práctica pedagógica.

Es necesario contrastar la correlación del acompañamiento pedagógico que realiza el director con la dimensión didáctica de la práctica pedagógica, en la cual el coeficiente de correlación resultó 0,695, por lo que se deduce que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión señalada. Este resultado se contrasta con la teoría de Bolívar et. al (2013), quienes sostuvieron que, durante el acompañamiento pedagógico realizado por el directivo, actuando de manera directa o indirecta y; mediante la motivación con óptimas condiciones de trabajo, produce el mejoramiento de la didáctica en el aula, dimensión importante de la práctica pedagógica docente.

VI. CONCLUSIONES

1. El objetivo general buscó describir la incidencia de las variables habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo con la variable práctica pedagógica docente. Al respecto se concluye que, existe incidencia de las habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria del distrito de San Juan de Lurigancho; dado que, el coeficiente R: 0,964 y R²: 0,929 además de tener en cuenta el valor de Sig. P = 0,00.
2. El primer objetivo específico, está referido a relacionar la variable habilidades blandas con las dimensiones de la variable práctica pedagógica docente. En ese sentido, se concluye que respecto a la relación de la variable habilidades blandas con la dimensión personal de la práctica pedagógica docente, se concluye que, existe relación significativa entre la variable y dimensión mencionada, avalada, por el resultado de Sig. P=0,00, con un coeficiente de correlación de 0,634**. Así mismo respecto a la relación de la variable habilidades blandas con la dimensión institucional de la práctica pedagógica docente, se concluye que, existe una relación significativa entre las antes mencionadas, respaldado por el resultado de Sig. P=0,00, con un coeficiente de correlación de 0,744**. En esa misma línea, al relacionar la variable habilidades blandas con la dimensión interpersonal de la práctica pedagógica docente, se concluye que, existe una relación significativa entre la variable y dimensión mencionada toda vez que, el valor de Sig. P= 0,00, con un coeficiente de 0,593**. De igual manera al relacionar la variable habilidades blandas y la dimensión didáctica de la práctica pedagógica docente, se concluye que, existe relación significativa entre las antes mencionadas, ya que en sus resultados de Sig. el valor de P=0,00, y el coeficiente de correlación es de 0,626**. Finalmente, se planteó relacionar la variable habilidades blandas con la dimensión valorar de la práctica pedagógica docente, concluyendo que, existe relación significativa entre la variable y dimensión antes mencionadas, avalado por el resultado de Sig. el valor es P= 0,00, con el coeficiente de correlación de 0,784**.
3. El segundo objetivo específico propuso relacionar la variable acompañamiento pedagógico directivo con las dimensiones de la variable práctica pedagógica

docente. En ese sentido al relacionar la variable acompañamiento pedagógico directivo, con la dimensión personal, se obtuvo una relación significativa respaldado por el resultado de Sig. en el cual $P= 0,00$, con el coeficiente de correlación $0,669^{**}$. En ese marco, se buscó relacionar la variable acompañamiento pedagógico directivo con la dimensión institucional de la práctica pedagógica docente, concluyendo que, existe relación significativa entre la variable y dimensión mencionada debido a la Sig. de $P= 0,000$ con un coeficiente de correlación de $0,767^{**}$. Al respecto, se buscó relacionar la variable acompañamiento pedagógico directivo con la dimensión interpersonal de la práctica pedagógica docente, concluyendo que, existe relación significativa entre la variable y dimensión mencionada, debido al resultado de Sig. de $P= 0,00$, con un coeficiente de valor $0,629^{**}$. Así mismo al relacionar la variable acompañamiento pedagógico directivo y la dimensión didáctica de la práctica pedagógica docente, se concluye que, existe relación significativa entre las variable y dimensión antecedida, debido al resultado de Sig. de $P=0,00$, con un coeficiente de correlación de valor $0,695$. Finalmente, al relacionar la variable acompañamiento pedagógico directivo y la dimensión valorar de la práctica pedagógica docente, se concluye que, existe relación significativa entre la variable y la dimensión mencionada, debido al resultado de Sig. de $P= 0,00$ con un coeficiente de correlación de valor $0,803^{**}$

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Dirección Regional de Lima Metropolitana se recomienda implementar talleres formativos sobre las habilidades blandas que se requieren durante el acompañamiento pedagógico que realiza el directivo, de tal manera que se mejore la práctica pedagógica de los docentes.
2. A las Unidades de Gestión Educativa Local, se recomienda destinar especialistas que promuevan por redes educativas el desarrollo de las habilidades blandas: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía en Directivos. De tal manera que, los mismos fortalezcan la dimensión interpersonal de los docentes.

3. A la comunidad Docente, se recomienda participar en talleres auto formativos sobre el desarrollo de las habilidades blandas para participar del acompañamiento pedagógico directivo y mejorar su práctica pedagógica.

VIII. PROPUESTA

Los resultados y recomendaciones del estudio realizado, sustentan la necesidad de proponer:

Plan de Capacitación sobre Habilidades Blandas para el Acompañamiento Pedagógico que realiza el Directivo

1. Descripción del Plan:

Según los hallazgos encontrados en la investigación, se hace necesario formular un plan de capacitación dirigido al equipo directivo de las instituciones educativas, para fortalecer sus competencias profesionales a nivel interpersonal.

2. Fundamento:

Las habilidades blandas son consideradas como aquellas habilidades del futuro, las cuales son cada día más necesarias e imprescindibles conocer y saber manejar para un eficiente desempeño en las instituciones educativas primordialmente, en el cual se refleja el estrés de manera frecuente, ocasionando que se deterioren las relaciones entre los miembros.

3. Objetivo General:

Brindar estrategias al equipo Directivo para reconocer y mejorar sus habilidades blandas de tal manera que, durante el acompañamiento pedagógico realizado a sus docentes, tengan mejores resultados de aceptación.

4. Objetivos Específicos:

- Ejecutar un taller sobre habilidades blandas dirigido a los Directivos de las Instituciones Educativas.

- Compartir estrategias que ayuden al directivo en el acompañamiento que realiza, considerando las habilidades blandas.
- Mejorar la práctica pedagógica de los Docentes mediante el acompañamiento pedagógico que realiza el Directivo, en función a las habilidades blandas.

5. Descripción del Taller de Capacitación

El taller de capacitación se desarrollará previa invitación y coordinación a todos los Directivos de la jurisdicción de San Juan de Lurigancho. Posteriormente se compartirá la temática a desarrollarse y la temporalidad del mismo. Se entregará previamente material de manera virtual a sus correos electrónicos y redes sociales, para informarse previamente.

6. Planificador de Actividades

Dimensiones de las Habilidades Blandas	Temática	Participantes	Producto
Empatía	La empatía : el arte de una comunicación efectiva	Directivos de las Instituciones Educativas	Dinámica que refleje la empatía durante la comunicación de Directivos con Docentes.
Liderazgo	¿Cómo influir en los demás para trabajar con entusiasmo?	Directivos y Docentes de las Instituciones Educativas	Sociodrama de una situación real en la cual se refleje el liderazgo asertivo
Negociación	Negociación en la Escuela desde mi rol	Directivos y Docentes de las instituciones educativas	Juego de roles
Trabajo en equipo	Efectos del buen trabajo de equipo	Directivos y Docentes de las instituciones educativas	Resolución de casuísticas sobre el trabajo en equipo

7. Materiales

- Laptop, proyector, papelógrafo, plumones, hojas de colores, tijeras, gomas, tarjetas metaplan y hojas bond.

8. Recursos Humanos:

- Psicólogos de la comunidad.
- Directivos y Docentes de las instituciones educativas.

9. Presupuesto:

Acciones	Materiales	Costo	Fuentes de Financiamiento
Taller de capacitación	Laptop	S/. 3 000	Ministerio de Educación
	Proyector	S/. 50	
	Papelógrafos	S/. 200	
	Hojas de colores	S/. 350	
	Tijeras y gomas	S/.150	
	Hojas bond y metaplan	S/. 120	

10. Evaluación:

- Del cumplimiento de la propuesta
- De los logros y dificultades que se presenten durante la ejecución

REFERENCIAS

- Agreda, A., & Perez, M. (2020). *Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva docente. Espacios En Blanco. Revista de Educación*, 2(30), 219–232. <https://doi.org/10.37177/unicen/eb30-273>
- Al, H. et. (2014.). *Metodología de la investigación*. Retrieved June 29, 2021, from https://www.academia.edu/28774132/Hernandez_Sampieri_et_al_Metodologia_de_la_investigaci3n_5ta_Edici3n
- Altschul, C. (1999). *Dinámica de la negociación estratégica*. Granica.
- Angelucci, L., Dakduk, S., Juarez, J., Lezama, J., Moreno, A., & Serrano, A. (2007). Dimensiones de los valores de los jóvenes de la Universidad Católica Andrés Bello. *Ciências Sociais Unisinos*, 43(3), 211–220. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93843303>
- Aparicio, C., Sepúlveda López, F., Valverde Huincatripay, X., Cárdenas Merino, V., Contreras Sanzana, G., Valenzuela Ravanal, M.,. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas de Educación*, 13(1), 19–41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arce, T. D. (2014). La construcción del saber pedagógico y la formación de profesores. *Investigación y Postgrado*, 29(2), 151–165.
- Aybar , S. (2016). Habilidades blandas y gestión directiva en instituciones educativas, Ayacucho 2016. In *Universidad César Vallejo..* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20177>
- Bacon, N., & Blyton, P. (2016). High Road and Low Road Teamworking: Perceptions of Management Rationales and Organizational and Human Resource Outcomes: <https://doi.org/10.1177/00187267005311002>, 53(11), 1425–1458. <https://doi.org/10.1177/00187267005311002>
- Barrientos, F.(2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula . Univeridad Complutense de Madrid. Tesis Doctoral.* <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40450/>

- Baron-Cohen, S., & Wheelwright, S. (2004). The Empathy Quotient: An Investigation of Adults with Asperger Syndrome or High Functioning Autism, and Normal Sex Differences. In *Journal of Autism and Developmental Disorders* (Vol. 34, Issue 2).
- Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). Desconectados: Habilidades, Educación y Empleo en América Latina. In *Banco Interamericano de Desarrollo* (Vol. 1). <https://publications.iadb.org/es/desconectados-habilidades-educacion-y-empleo-en-america-latina>
- Bernal, C. (2010). Ruta para la elaboración de la propuesta o anteproyecto de investigación científica. *Libro*, 3, 20.
https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf
- Bolívar, A. ;, López, J. Y., Murillo, F. J., Bolívar, A., López Yáñez, J., & Murillo, F. J. (2013). SCHOOL LEADERSHIP. A REVIEW OF CURRENT RESEARCH PERSPECTIVES. In *Revista Fuentes* (Vol. 14). <http://grupo.us.es/rilme/>
- Campomanes, M. E. (2017). “Acompañamiento pedagógico directivo y calidad de la práctica pedagógica en II.EE. Red 13 UGEL 07.”*Tesis Doctoral. Universidad César Vallejo. Lima Perú.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8482>
- Carrasco. (2006). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA - San Cristobal Libros SAC. Derechos Reservados.*
http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Carrasco, D. (2017). *Metodologia de La Investigacion Cientifica.*
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Conte, M. - (2014.). Retrieved June 26, 2021, from
<https://www.marcialpons.es/libros/psicologia-industrial/9789701048290/>
- Cortés, A. M. (2021a). Pedagogical Practicum and Student-Teachers Discursively Conceived in an ELT Undergraduate Program. *Profile Issues in Teachers` Professional Development*, 23(2), 183–198.
<https://doi.org/10.15446/PROFILE.V23N2.89212>

- Delpasand, K., Afshar, L., & Tavakkoli, S. N. (2019). The Ethical Principles in Pharmacist-Patient Relationship. *JOURNAL OF CLINICAL AND DIAGNOSTIC RESEARCH*. <https://doi.org/10.7860/jcdr/2019/39812.12692>
- Deutsch, F., & Madle, R. A. (1975). Empathy: Historic and Current Conceptualizations, Measurement, and a Cognitive Theoretical Perspective. *Human Development*, 18(4), 267–287. <https://doi.org/10.1159/000271488>
- Díaz, V. (2013). *FORMACIÓN DOCENTE, PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y SABER PEDAGÓGICO*.
- Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., & Lee, K. (2010). (2020). *The Importance of Soft Skills for lawyers*. <https://doi.org/10.18267/pr.2019.los.186.50>
- Echeita, G., & Jury, C. (2007). Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. In *Eficacia y Cambio en Educación* (Vol. 5, Issue 3). www.rinace.net/reice/
- Fawaz (2021). The Degree To Which Primary School Teachers In Amman Governorate Possess Soft Skills In Light Of Coronavirus Pandemic From Their Principals' Perspectives. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(6), 1199–1212. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i6.2438>
- Fierro, C. (1999). *La practica docente y sus dimensiones*.
- Forbes , M. (2015.). *Aprender Soft Skills, las habilidades del futuro* . Retrieved June 1, 2021, from <https://www.forbes.com.mx/aprender-soft-skills-las-habilidades-del-futuro/>
- Fuentes, G. Y., Moreno-Murcia, L. M., Rincón-Tellez, D. C., & Silva-Garcia, M. B. (2021). Evaluation of soft skills in higher education. *Formacion Universitaria*, 14(4), 49–60. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- García Cabrero, B. (2018). Socio-emotional, non-cognitive or “soft” skills: approximations to their evaluation. *Revista Digital Universitaria*, 19(6). <https://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a5>
- García Romero, D. (2012). *Acompañamiento a la práctica pedagógica Titulo*. www.clacso.edu.ar
- García, M. V. (2003). La educación emocional: conceptos fundamentales. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 4(2), 0.
- Gil Rodríguez, F., Cantero Sánchez, F., & Antino, M. (2013). Tendencias actuales

- en el ámbito de las habilidades sociales. *APUNTES DE PSICOLOGÍA*, 31(1), 51–57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4877310>
- Goleman. (1998). *No Title (表示不可能)*. 1–18.
<http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia Emocional Daniel Goleman.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*.
- Lagunes-Domínguez, A., Torres-Gastelú, C. A., Angulo-Armenta, J., & Martínez-Olea, M. A. (2017). Prospectiva hacia el aprendizaje móvil en estudiantes universitarios. *Formacion Universitaria*, 10(1), 101–108.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000100011>
- Loaiza Zuluaga, Y., Carlos Rodríguez Rengifo, J., Humberto Vargas López, H., Zuluaga, L., Eder, Y., Rengifo, R., Carlos Vargas López, J., & Humberto, H. (n.d.). *Manizales (Colombia)*. 8(1), 95–118.
- Quispe, L. (2020) *Dominio de las habilidades sociales del Director y eficacia docente en colegios de educación secundaria Huepetuh Madre de Dios- 2018 – 2018*. . Retrieved May 29, 2021, from <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4862>
- Triana, J. A. (2016). Una dimensión didáctica y conceptual de un instrumento para la Valoración de Objetos Virtuales de Aprendizaje. El caso de las fracciones* A methodological and conceptual dimension of a tool for the evaluation of Virtual Learning Objects. The case of fractions. *Julio-Diciembre) Entramado*, 12(2), 166–186. <https://doi.org/10.18041/entramado.2016v12n2.24219>
- Másmela, P. B. (2006). Práctica Pedagógica, Investigación y Formación de Educadores. Tres concepciones dominantes de la práctica docente. *Actualidades Pedagógicas*, 1(49), 9–22. <https://doi.org/10.19052/ap.1612>
- Maya, M. D. T., & Orellana, B. S. (2016). Revista mensual de la UIDE extension Guayaquil 59 Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59–76.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920579&info=resumen&id>

ma=SPA

- Ministerio de Educación (2017). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*.
- Ministerio de Educación (2014). *Planeamiento Estratégico | Minedu*. Retrieved June 16, 2021, from <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/pesem.php>
- Montero. (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente Estudios que aportan a la reeexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. In *Instituto de Estudios Peruanos*. Consejo Nacional de Educación. <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/703>
- Ortega S, Febles, R. (2019.). *Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas*. Retrieved November 12, 2020, from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000200003
- Pérez , R. M. (2015). *Práctica y experiencia: claves del saber pedagógico docente*. www.clacso.edu.ar
- Pérez , P. S., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 151–169. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Prada, M. F., Rucci, G., & Urzúa, S. (2019). Training, Soft Skills and Productivity: Evidence from a Field Experiment. *SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3415793>
- Serna, R., Luna , S., (2007) .Valores y competencias para el ejercicio de la docencia de posgrado. *Sinéctica* [online]. 2011, n.37, pp.1-17. ISSN 2007-7033.
- Raciti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica - PDF Free Download*. Retrieved June 2, 2021, from <https://docplayer.es/29630370-La-medicion-de-las-competencias-transversales-en-colombia-una-propuesta-metodologica.html>
- Riquelme, C., Gissela, D. E., & Arellano, R. (2020). Habilidades blandas y práctica docente en instituciones educativas de la RED N° 06, San Juan de Lurigancho - 2019. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4026>
- Romero, D. G. (n.d.). *Acompañamiento a la práctica pedagógica Titulo*. Retrieved June 14, 2021, from www.clacso.edu.ar
- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima

- organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–23.
<https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Tamayo , M., & Venezuela Colombia, la. (n.d.). *El Proceso de la Investigación Científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación ~ LIMUSA NORIEGA EDITORES*. Retrieved June 29, 2021, from www.nonega.com.mx
- Tripathy, M. (2018). Recognizing & Handling the Underlying Causes of Stress at Workplace: An Approach through Soft Skills. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 5(7), 619–632.
http://www.ijmae.com/article_114810.html
- Valderrama , S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación para proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*.
http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product
- Vallejos, A. (2019). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta Interamericana Norte Sac Filial Chiclayo*. May, 1–9.
- Yarasca , R. (2020). AUTORA. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44900>
- Wikle, T. A., & Fagin, T. D. (2015). Hard and Soft Skills in Preparing GIS Professionals: Comparing Perceptions of Employers and Educators. *Transactions in GIS*, 19(5), 641–652. <https://doi.org/10.1111/tgis.12126>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y muestra	Técnica e instrumento
Problema General	Objetivo General:	Hipótesis General:			
¿De qué manera inciden las habilidades blandas, el acompañamiento pedagógico Directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho-2021?	Describir la incidencia que existe de las habilidades blandas, acompañamiento pedagógico directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho – 2021.	Existe incidencia de las habilidades blandas, el acompañamiento pedagógico Directivo y la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho - 2021.		95 Docentes del distrito de San Juan de Lurigancho	Encuesta Cuestionario
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	Tipo Básico Enfoque Cuantitativo Diseño Hipotético Deductivo Transversal Descriptivo correlacional		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho - 2021? ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico directivo y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho - 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> Describir la relación que existe entre las habilidades blandas y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho - 2021 Describir la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico directivo y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho - 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho-2021. Existe una relación significativa entre el acompañamiento pedagógico directivo y las dimensiones de la práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria de San Juan de Lurigancho - 2021. 			

Anexo 2. Operacionalización de la Variable Habilidades blandas

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
Habilidades blandas	Las habilidades blandas son una serie de cualidades personales, transformándose en relaciones sociales con las demás personas indispensables para el convivir diario del desempeño docente poniendo en práctica cualidades en el trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía (García ,2003. p.23)	Habilidades blandas manifestadas por los docentes del nivel primaria del distrito de San Juan de Lurigancho, a quienes se les aplicó un cuestionario de 21 ítems, que serán respondidos a través de la escala tipo Likert de respuestas: siempre, a veces y nunca	Trabajo en equipo	Actitud positiva frente al grupo	1- 2 -3 - 4 -5	Ordinal	
			Liderazgo	Capacidad de autoconciencia			
				Habilidad de motivación a los integrantes del grupo.	6- 7- 8		
			Negociación	Solución de problemas		Nunca = 0 A veces = 1 Siempre = 2	
				Metas – Logros			
				Identifica causas			
				Propone soluciones	9- 10 -11 - 12 – 13		
			Empatía	Capacidad de escucha Ponerse en el lugar del otro.			
				Comprende emociones y sentimientos	14- 15- 16 – 17 – 18 – 19 – 20 - 21		
	Comprende las preocupaciones y necesidades del otro.						

Anexo 3: Operacionalización de la Variable 2: Acompañamiento Pedagógico Directivo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medico
Acompañamiento Pedagógico Directivo	Acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes de su práctica. (Montero, 2007, p.13).	Se construyó un conjunto de preguntas (cuestionario) en escala Likert con 30 preguntas que sirvió para medir: visita en aula, talleres de actualización y pasantías. Consta de dimensiones (3), indicadores (15), ítems (30), para ello se optó por una escala de medición por cada ítem: Siempre, a veces y nunca.	Visita en aula	Cumplimiento en las visitas Grado de coordinación Grado de participación Revisión y contextualización Satisfacción recomendaciones	1- 2 -3 - 4 -5-6-7-8-9-10-11-12-13	Ordinal :
			Talleres de actualización	Elaboración del plan de taller Grado de coordinación Materiales Estrategias usadas Grado de cumplimiento Informe de los logros	14- 15-16-17-18-19-20-21-22-23-24	Nunca = 0 A veces = 1 Siempre = 2
			Pasantías	Organización Cumplimiento Cobertura	25- 26 -27 - 28 – 29-30	

Anexo 4: Operacionalización de la Variable 3: Práctica Pedagógica Docente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Práctica pedagógica docente	La práctica pedagógica docente va más allá de una concepción técnica respecto al rol del profesor, debido a que el trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en una labor que se realiza cara a cara. (Fierro ,2003. p.35)	La variable práctica pedagógica Docente se medirá con un cuestionario con la escala tipo Likert, que servirán para medir sus dimensiones: Personal, institucional, interpersonal, didáctica y valorar. Dicho instrumento cuenta Con 14 indicadores y 38 ítems. La escala de medición es de tipo Likert (0) nunca (1) A veces, (2) Siempre.	Personal	Vocación Proyección Satisfacción	1- 2 -3 - 4 -5-6-7-8	Ordinal Nunca = 0 A veces = 1 Siempre = 2
			Institucional	Liderazgo Reglamento Cultura organizacional	9-10-11-12-13-14-15-16	
			Interpersonal	Alumnos Docentes Padres de Familia	17-18-19-20-21-22-23-24	
			Didáctica	Método Técnica Coordinación	25-26-27-28-29-30-31-32	
			Valorar	Implícita Explícita	33- 34- 35 – 36 – 37 – 38	

Fuente: Coronado, M. (2019)

Anexo 5. Cuestionario de Recolección de Datos Habilidades Blandas

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Estimado docente:

El objetivo del presente cuestionario es determinar el nivel de habilidades blandas, que Usted presenta en su trabajo como docente. Los datos consignados serán de utilidad para la investigación que se está realizando.

Instrucciones:

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que responda con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, marcando con una X en el recuadro la situación que corresponda, teniendo en cuenta la puntuación del 0 al 2, en relación a las habilidades blandas.

Escala	Equivalencia	Valor
Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	2
A veces	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	1
Nunca	No se cumple	0

N°	Dimensiones/Items	VALORACIÓN		
		Siempre	A veces	nunca
Trabajo en Equipo				
1	¿Participa de manera positiva en la toma de decisiones dentro del trabajo en equipo?			
2	¿Acepta las opiniones de los colegas de forma positiva, aunque no se encuentre de acuerdo con las ideas planteadas?			
3	¿Considera que en ocasiones el trabajo no puede realizarse de manera individual, y es necesario solicitar ayuda a otros colegas de las distintas comisiones de trabajo?			
4	¿Participa de manera oportuna en todas las actividades de los equipos de trabajo de las diferentes comisiones y comités de la institución educativa?			
5	¿Se siente motivado para realizar el trabajo en equipo?			
Liderazgo				
6	¿Al presentarse un problema en su escuela, se esfuerza por ser el primero (a) en encontrar una solución que sea de satisfacción para todos los colegas de su institución?			
7	¿Aprovecha las distintas habilidades de sus colegas para fortalecer el trabajo en equipo?			
8	¿Motiva a sus colegas de trabajo para lograr una meta en común?			
Negociación				
9	¿Ante un problema en su equipo de trabajo se esfuerza por identificar las posibles causas que lo originaron?			
10	¿Propone soluciones ante una situación problemática en su equipo de trabajo?			
11	¿Propone dialogar durante el tratamiento de un problema, para darle solución?			
12	¿Toma acuerdos con sus colegas para dar soluciones a situaciones incómodas entre colegas?			
13	¿Presiona a sus colegas para dar solución a situaciones que no favorecen sus buenas relaciones interpersonales?			
Empatía				
14	¿Escucha atentamente cuando un colega comenta sus preocupaciones?			
15	¿Ayuda a sus colegas ante una situación de inconveniente en el trabajo?			
16	¿Es capaz de ponerse en el lugar de otros colegas cuando éstos pasan por circunstancias lamentables?			

17	¿Apoya emocionalmente a sus colegas para superar situaciones difíciles?			
18	¿Comprende con facilidad los sentimientos de sus colegas?			
19	¿Si un compañero se siente apenado trata de animarlo o alegrarlo?			
20	¿Demuestra preocupación y disposición de ayuda a un colega cuando lo necesita?			
21	¿Es solidario ante situaciones difíciles con sus compañeros, ofreciendo apoyo dentro de sus posibilidades?			

Anexo 6. Cuestionario de Recolección de Datos de Acompañamiento Pedagógico Directivo

ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Estimado docente:

El objetivo del presente cuestionario es determinar el nivel de acompañamiento pedagógico directivo que Usted recibe en su Institución Educativa. Los datos consignados serán de utilidad para la investigación que se está realizando.

Instrucciones:

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que conteste con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, marcando con una X en el recuadro la situación que corresponda, teniendo en cuenta la puntuación del 0 al 3, en relación al acompañamiento pedagógico directivo.

Escala	Equivalencia	Valor
Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	2
A veces	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	1
Nunca	No se cumple	0

N°	Dimensiones/Items	Valoración		
		Siempre	A veces	Nunca
	Visita en aula			
1	El directivo coordina las fechas de acompañamiento pedagógico y las cumple			
2	El director coordina las acciones de acompañamiento a realizarse en el día			
3	Asumes los compromisos asumidos al término de la visita del director.			
4	Durante el acompañamiento pedagógico, el director entrega el material académico de apoyo o bibliografía especializado, al docente.			
5	El director realiza sesiones compartidas durante sus visitas de acompañamiento.			
6	Recibe diálogo reflexivo después de las visitas de acompañamiento del director.			
7	Se realiza la revisión de la sesión en el acompañamiento pedagógico de su directivo.			
8	El director y usted proponen acciones para planificar la próxima sesión de manera contextualizada.			
9	Se siente satisfecho con las visitas en aula que le realiza el Director			
10	Las estrategias y recursos o materiales educativos compartidos en el acompañamiento del directivo responden a sus demandas			
11	Considera que durante el diálogo reflexivo del acompañamiento directivo, se develan los supuestos de su práctica pedagógica.			
12	Las sugerencias y recomendaciones por parte del Directivo son de utilidad para mejorar su práctica pedagógica.			
13	Las sugerencias que recibe del acompañamiento pedagógico le sirven de aporte para su plan de acompañamiento anual.			

Talleres de actualización				
14	En su plan de acompañamiento se planifica con anticipación la ejecución de un taller de actualización pedagógica.			
15	Los talleres de actualización responden a sus demandas pedagógicas.			
16	En el acompañamiento pedagógico se coordinan las temáticas a ejecutarse en los talleres, horarios y fechas planificadas.			
17	La IE realiza la convocatoria con anticipación a los talleres de actualización			
18	Durante la ejecución de los talleres de actualización se emplean materiales que sirven como medio de apoyo (separatas, documentos, CD, entre otros).			
19	Los materiales entregados durante los talleres de actualización (separatas, documentos, CD, entre otros), responden a las demandas pedagógicas de los docentes.			
20	Las estrategias empleadas en los talleres de actualización ayudan a comprender mejor las temáticas de los docentes.			
21	Durante la ejecución de los talleres de actualización se cumple con los objetivos propuestos.			
22	Las temáticas planificadas se ejecutan en los talleres de actualización.			
23	Recogen su opinión de satisfacción , al término de los talleres de actualización.			
24	Se le informan los logros, dificultades y recomendaciones en relación con los objetivos del taller.			
Pasantías				
25	Se organiza una buena asesoría previa para la ejecución de las pasantías en las aulas.			
26	Las pasantías en su IE se realiza de manera planificada.			
27	Durante las pasantías, usted registra las evidencias para ser socializados en la asesoría.			
28	Al término de la pasantía, se cumple con socializar las evidencias registradas.			
29	Las pasantías organizadas en su IE, incluyen a los docentes de 1er a 6to grado del nivel primaria.			
30	Considera que los compromisos y reflexiones como producto de las pasantías se extienden a los docentes de 1ero a 6to grado del nivel primaria.			

Anexo 7. Cuestionario de Recolección de Datos de Práctica Pedagógica Docente

CUESTIONARIO SOBRE PRÁCTICA PEDAGÓGICA DOCENTE

Estimado docente:

El objetivo del presente cuestionario es determinar el nivel de práctica pedagógica que realiza en su labor cotidiana. Los datos consignados serán de utilidad para la investigación que se está realizando.

Instrucciones:

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que conteste con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, marcando con una X en el recuadro la situación que corresponda, teniendo en cuenta la puntuación del 0 al 3, referida a la práctica pedagógica docente.

Escala	Equivalencia	Valor
Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	2
A veces	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	1
Nunca	No se cumple	0

N°	Dimensiones/Items	Valoración		
	Personal	Siempre	A veces	Nunca
1	¿Te sientes libre cuando estás en tu aula de clase?			
2	¿Te sientes feliz cuando enseñas a tus alumnos?			
3	¿Te ves ejerciendo como docente durante toda tu vida laboral?			
4	¿Te imaginas dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas?			
5	¿Te preocupas por la opinión que tus alumnos tendrán el día de mañana?.			
6	¿Te sientes conforme con el nivel y grado profesional que has logrado?			
7	¿Te consideras un docente empático?			
8	¿Estás conforme con las estrategias y métodos que utilizas para ayudar a conseguir los aprendizajes en tus alumnos?			
Institucional				
9	¿Colaboras activamente para lograr la visión establecida de tu colegio?			
10	¿Promueves un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de tu Institución Educativa?			
11	¿Promueves soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en tu Institución Educativa?			
12	¿Motivas a que tus colegas conozcan la visión de tu Institución Educativa?			
13	¿Trabajas con dedicación a diario para conseguir la misión de tu colegio?			
14	¿Cumples con el reglamento interno de tu Institución Educativa?			
15	¿Das a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?			
16	¿Existe una adecuada cultura organizacional en tu colegio?			
Interpersonal				
17	¿Valoras la amistad que tus alumnos te ofrecen?			
18	¿Logras el afecto y la admiración de tus alumnos?			
19	¿Promueves una buena relación con tus alumnos?			
20	¿Consideras que tienes una buena relación con tus colegas?			
21	¿Consideras tener una buena comunicación con tus colegas?			
22	¿Te das tiempo para compartir con tus colegas, el desarrollo de tus experiencias en clase?			
23	¿Tomas en cuenta las opiniones de los padres de familia?			
24	¿Aceptas opiniones de los padres de familia con respecto a tu desempeño laboral?			
Didáctica				
25	¿Recomiendas bibliografía apropiada para determinadas áreas?			
26	¿Promueves en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso?			
27	¿Adaptas el curso a la necesidad de los alumnos?			
28	¿Realizas lluvias de ideas para conocer qué aprendieron tus alumnos?			
29	¿Presentas los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?			
30	¿Das ejemplos útiles al impartir tu clase?			
31	¿Promueves la investigación de contenidos para tener conocimientos?			
32	¿Realizas investigaciones con tus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?			
Valoral				
33	¿Promueves el mutuo respeto entre profesor y alumno?			

34	¿Mantienes un trato amable con tus alumnos?			
35	¿Promueves valores en tu Institución Educativa?			
36	¿Practicas y haces practicar la justicia en tu Institución Educativa?			
37	¿Eres justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de tus estudiantes?			
38	¿Promueves el orden, limpieza y respeto en tu aula de clase?			

Adaptado de Coronado, M. (2019)

Anexo 8. Confiabilidad de Habilidades Blandas

Sin título2 [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	item1	item2	item3	item4	item5	Dimensi on1	item6	item7	item8	Dimensi on2	item9	item10	item11	item12	item13	Dimensi on3	item14	item15	item16	item17
1	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	pp	6,00	7,00	8,00	pp	9,00	10,00	11,00	12,00	13,00	pp	14,00	15,00	16,00	17,00
2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	10	2,00	2,00	2,00	6	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	9	2,00	2,00	2,00	1,00
3	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	10	2,00	2,00	2,00	6	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	4	2,00	2,00	2,00	1,00
4	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	8	2,00	2,00	2,00	6	2,00	2,00	2,00	2,00	,00	8	2,00	2,00	2,00	2,00
5	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	8	1,00	2,00	2,00	5	1,00	2,00	2,00	2,00	,00	7	2,00	2,00	2,00	1,00
6	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	9	1,00	2,00	2,00	5	1,00	2,00	2,00	2,00	,00	7	2,00	2,00	1,00	2,00
7	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	7	2,00	2,00	2,00	6	1,00	2,00	2,00	2,00	,00	7	2,00	1,00	2,00	2,00
8	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	10	1,00	1,00	1,00	3	2,00	2,00	2,00	1,00	,00	7	2,00	2,00	2,00	2,00
9	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	10	1,00	2,00	2,00	5	2,00	2,00	2,00	2,00	,00	8	2,00	2,00	2,00	2,00
10	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	8	1,00	2,00	2,00	5	2,00	2,00	2,00	2,00	,00	8	2,00	2,00	2,00	2,00
11	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	9	1,00	2,00	2,00	5	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	8	2,00	2,00	2,00	2,00
12	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	10	2,00	1,00	2,00	5	1,00	2,00	1,00	2,00	,00	6	2,00	1,00	1,00	2,00
13	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	9	2,00	2,00	2,00	6	1,00	2,00	2,00	1,00	,00	6	1,00	2,00	2,00	2,00
14	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	9	1,00	2,00	2,00	5	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	7	2,00	2,00	2,00	1,00
15	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	8	1,00	2,00	2,00	5	2,00	1,00	2,00	2,00	,00	7	2,00	2,00	2,00	2,00
16	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	8	1,00	2,00	2,00	5	2,00	2,00	2,00	2,00	,00	8	2,00	2,00	2,00	2,00

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,726

21

Anexo 9. Confiabilidad de Acompañamiento Pedagógico Directivo

*Sin título3 [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
1	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00	12,00	13,00	14,00	15,00	16,00	17,00	18,00
2	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
3	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
4	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
5	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
6	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
7	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
8	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
9	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
10	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00
11	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00
12	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
13	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
14	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
15	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
16	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
17																		

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,921

30

Anexo 10. Prueba piloto de Práctica Pedagógica Docente

The screenshot shows the SPSS Statistics Editor interface. The title bar reads '*Sin título4 [Conjunto_de_datos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos'. The menu bar includes Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Analizar, Marketing directo, Gráficos, Utilidades, Ventana, and Ayuda. The toolbar contains various icons for file operations and data analysis. The main window displays a data table with 18 columns labeled 'Item1' through 'Item18' and 15 rows of data. The status bar at the bottom indicates '23 : Item4' and 'Visible: 38 de 38 variables'.

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
1	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	15,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	16,00
2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	16,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	15,00
3	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	15,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	14,00
4	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	15,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	14,00
5	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	16,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	14,00
6	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	15,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	15,00
7	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	15,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	13,00
8	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	15,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	15,00
9	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	16,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	13,00
10	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	15,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	14,00
11	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	15,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	14,00
12	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	16,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	14,00
13	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	16,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	14,00
14	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	15,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	14,00
15	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	15,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	14,00

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,775

38

Anexo 11. Certificado de Validez de la variable habilidades Blandas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades blandas

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	N	M	D	A	N	M	D	A	N	
	DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO													
1	¿Participa de manera positiva en la toma de decisiones dentro del trabajo en equipo?				X				X				X	
2	¿Acepta las opiniones de los colegas de forma positiva, aunque no se encuentre de acuerdo con las ideas planteadas?				X				X				X	
3	¿Considera que en ocasiones el trabajo no puede realizarse de manera individual, y es necesario solicitar ayuda a otros colegas de las distintas comisiones de trabajo?				X				X				X	X
4	¿Participa de manera oportuna en todas las actividades de los equipos de trabajo de las diferentes comisiones y comités de la institución educativa?				X				X				X	
5	¿Se siente motivado para realizar el trabajo en equipo?				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO													
6	¿Al presentarse un problema en su escuela, se esfuerza por ser el primero (a) en encontrar una solución que sea de satisfacción para todos los colegas de su institución?				X				X				X	
7	¿Aprovecha las distintas habilidades de sus colegas para fortalecer el trabajo en equipo?				X				X				X	
8	¿Motiva a sus colegas de trabajo para lograr una meta en común?				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 3: NEGOCIACIÓN													
9	¿Ante un problema en su equipo de trabajo se esfuerza por identificar las posibles causas que lo originaron?				X				X				X	
10	¿Propone soluciones ante una situación problemática en su equipo de trabajo?				X				X				X	
11	¿Propone dialogar durante el tratamiento de un problema, para darle solución?				X				X				X	
12	¿Toma acuerdos con sus colegas para dar soluciones a situaciones incómodas entre colegas?				X				X				X	
13	¿Presiona a sus colegas para dar solución a situaciones que no favorecen sus buenas relaciones interpersonales?				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 4: EMPATÍA													
														Sugerencias



14	¿Escucha atentamente cuando un colega comenta sus preocupaciones?				X				X				X
15	¿Ayuda a sus colegas ante una situación de inconveniente en el trabajo?				X				X				X
16	¿Es capaz de ponerse en el lugar de otros colegas cuando éstos pasan por circunstancias lamentables?				X				X				X
17	¿Apoya emocionalmente a sus colegas para superar situaciones difíciles?				X				X				X
18	¿Comprende con facilidad los sentimientos de sus colegas?				X				X				X
19	¿Si un compañero se siente apenado trata de animarlo o alegrarlo?				X				X				X
20	¿Demuestra preocupación y disposición de ayuda a un colega cuando lo necesita?				X				X				X
21	¿Es solidario ante situaciones difíciles con sus compañeros, ofreciendo apoyo dentro de sus posibilidades?				X				X				X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. CRISPIN RODRIGUEZ, SANTIAGO ARNOL DNI:06098550

Especialidad del validador:06098550

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

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

Anexo 13. Certificado de Validez de la variable habilidades Blandas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades blandas

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	N	M	D	A	N	M	D	A	N	
	DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO													
1	¿Participa de manera positiva en la toma de decisiones dentro del trabajo en equipo?				X				X				X	
2	¿Acepta las opiniones de los colegas de forma positiva, aunque no se encuentre de acuerdo con las ideas planteadas?				X				X				X	
3	¿Considera que en ocasiones el trabajo no puede realizarse de manera individual, y es necesario solicitar ayuda a otros colegas de las distintas comisiones de trabajo?				X				X				X	X
4	¿Participa de manera oportuna en todas las actividades de los equipos de trabajo de las diferentes comisiones y comités de la institución educativa?				X				X				X	
5	¿Se siente motivado para realizar el trabajo en equipo?				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO													
6	¿Al presentarse un problema en su escuela, se esfuerza por ser el primero (a) en encontrar una solución que sea de satisfacción para todos los colegas de su institución?				X				X				X	
7	¿Aprovecha las distintas habilidades de sus colegas para fortalecer el trabajo en equipo?				X				X				X	
8	¿Motiva a sus colegas de trabajo para lograr una meta en común?				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 3: NEGOCIACIÓN													
9	¿Ante un problema en su equipo de trabajo se esfuerza por identificar las posibles causas que lo originaron?				X				X				X	
10	¿Propone soluciones ante una situación problemática en su equipo de trabajo?				X				X				X	
11	¿Propone dialogar durante el tratamiento de un problema, para darle solución?				X				X				X	
12	¿Toma acuerdos con sus colegas para dar soluciones a situaciones incómodas entre colegas?				X				X				X	
13	¿Presiona a sus colegas para dar solución a situaciones que no favorecen sus buenas relaciones interpersonales?				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 4: EMPATÍA													
														Sugerencias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Chumpitaz Caycho Hugo Eladio. DNI:15434903.

Especialidad del validador: Docente Especialista en investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

31 de Agosto del 2021

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 14. Certificado de Validez de la variable Acompañamiento Pedagógico Directivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el acompañamiento pedagógico directivo



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	N/A	M	D	A	N/A	M	D	A	N/A	
DIMENSIÓN 1: VISITAS EN AULA														
1	El directivo coordina las fechas de acompañamiento pedagógico y las cumple				X				X				X	
2	El director coordina las acciones de acompañamiento a realizarse en el día				X				X				X	
3	Asumes los compromisos asumidos al término de la visita del director.				X				X				X	
4	Durante el acompañamiento pedagógico, el director entrega el material académico de apoyo o bibliografía especializado, al docente.				X				X				X	
5	El director realiza sesiones compartidas durante sus visitas de acompañamiento.				X				X				X	
6	Recibe diálogo reflexivo después de las visitas de acompañamiento del director.				X				X				X	
7	Se realiza la revisión de la sesión en el acompañamiento pedagógico de su directivo.				X				X				X	
8	El director y usted proponen acciones para planificar la próxima sesión de manera contextualizada.				X				X				X	
9	Se siente satisfecho con las visitas en aula que le realiza el Director				X				X				X	
10	Las estrategias y recursos o materiales educativos compartidos en el acompañamiento del directivo responden a sus demandas				X				X				X	
11	Considera que durante el diálogo reflexivo del acompañamiento directivo, se develan los supuestos de su práctica pedagógica.				X				X				X	
12	Las sugerencias y recomendaciones por parte del Directivo son de utilidad para mejorar su práctica pedagógica.				X				X				X	
13	Las sugerencias que recibe del acompañamiento pedagógico le sirven de aporte para su plan de acompañamiento anual.				X				X				X	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: TALLERES DE ACTUALIZACIÓN														
14	En su plan de acompañamiento se planifica con anticipación la ejecución de un taller de actualización pedagógica.				X				X				X	
15	Los talleres de actualización responden a sus demandas pedagógicas.				X				X				X	



DIMENSIONES / ítems																
DIMENSIÓN 3: PASANTÍAS																
25	Se organiza una buena asesoría previa para la ejecución de las pasantías en las aulas.															
26	Las pasantías en su IE se realiza de manera planificada.															
27	Durante las pasantías, usted registra las evidencias para ser socializados en la asesoría.															
28	Al término de la pasantía, se cumple con socializar las evidencias registradas.															
29	Las pasantías organizadas en su IE, incluyen a los docentes de 1er a 6to grado del nivel primaria.															
30	Considera que los compromisos y reflexiones como producto de las pasantías se extienden a los docentes de 1ero a 6to grado del nivel primaria.															

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

31 de agosto del 2021

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

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

.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Anexo 15. Certificado de Validez de la variable Acompañamiento Pedagógico Directivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el acompañamiento pedagógico directivo



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^a				Relevancia ^a				Claridad ^a				Sugerencias
		M	D	A	N	M	D	A	N	M	D	A	N	
DIMENSIÓN 1: VISITAS EN AULA														
1	El directivo coordina las fechas de acompañamiento pedagógico y las cumple				X				X					X
2	El director coordina las acciones de acompañamiento a realizarse en el día				X				X					X
3	Asumes los compromisos asumidos al término de la visita del director.				X				X					X
4	Durante el acompañamiento pedagógico, el director entrega el material académico de apoyo o bibliografía especializado, al docente.				X				X					X
5	El director realiza sesiones compartidas durante sus visitas de acompañamiento.				X				X					X
6	Recibe diálogo reflexivo después de las visitas de acompañamiento del director.				X				X					X
7	Se realiza la revisión de la sesión en el acompañamiento pedagógico de su directivo.				X				X					X
8	El director y usted proponen acciones para planificar la próxima sesión de manera contextualizada.				X				X					X
9	Se siente satisfecho con las visitas en aula que le realiza el Director				X				X					X
10	Las estrategias y recursos o materiales educativos compartidos en el acompañamiento del directivo responden a sus demandas				X				X					X
11	Considera que durante el diálogo reflexivo del acompañamiento directivo, se develan los supuestos de su práctica pedagógica.				X				X					X
12	Las sugerencias y recomendaciones por parte del Directivo son de utilidad para mejorar su práctica pedagógica.				X				X					X
13	Las sugerencias que recibe del acompañamiento pedagógico le sirven de aporte para su plan de acompañamiento anual.				X				X					X
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: TALLERES DE ACTUALIZACIÓN														
14	En su plan de acompañamiento se planifica con anticipación la ejecución de un taller de actualización pedagógica.				X				X					X
15	Los talleres de actualización responden a sus demandas pedagógicas.				X				X					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Chumpitaz Caycho Hugo Eladio. DNI:15434903.

Especialidad del validador: Docente Especialista en investigación

31 de Agosto del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 16. Certificado de Validez de la variable Acompañamiento Pedagógico Directivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el acompañamiento pedagógico directivo



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: VISITAS EN AULA														
1	El directivo coordina las fechas de acompañamiento pedagógico y las cumple				X				X					X
2	El director coordina las acciones de acompañamiento a realizarse en el día				X				X					X
3	Asumes los compromisos asumidos al término de la visita del director.				X				X					X
4	Durante el acompañamiento pedagógico, el director entrega el material académico de apoyo o bibliografía especializado, al docente.				X				X					X
5	El director realiza sesiones compartidas durante sus visitas de acompañamiento.				X				X					X
6	Recibe diálogo reflexivo después de las visitas de acompañamiento del director.				X				X					X
7	Se realiza la revisión de la sesión en el acompañamiento pedagógico de su directivo.				X				X					X
8	El director y usted proponen acciones para planificar la próxima sesión de manera contextualizada.				X				X					X
9	Se siente satisfecho con las visitas en aula que le realiza el Director				X				X					X
10	Las estrategias y recursos o materiales educativos compartidos en el acompañamiento del directivo responden a sus demandas				X				X					X
11	Considera que durante el diálogo reflexivo del acompañamiento directivo, se develan los supuestos de su práctica pedagógica.				X				X					X
12	Las sugerencias y recomendaciones por parte del Directivo son de utilidad para mejorar su práctica pedagógica.				X				X					X
13	Las sugerencias que recibe del acompañamiento pedagógico le sirven de aporte para su plan de acompañamiento anual.				X				X					X
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: TALLERES DE ACTUALIZACIÓN														
14	En su plan de acompañamiento se planifica con anticipación la ejecución de un taller de actualización pedagógica.				X				X					X
15	Los talleres de actualización responden a sus demandas pedagógicas.				X				X					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Chumpitaz Caycho Hugo Eladio. DNI:15434903.

Especialidad del validador: Docente Especialista en investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

31 de Agosto del 2021

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 17. Certificado de Validez de la variable Práctica Pedagógica Docente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la práctica pedagógica docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL														
1	¿Te sientes libre cuando estás en tu aula de clase?				X				X					X
2	¿Te sientes feliz cuando enseñas a tus alumnos?				X				X					X
3	¿Te ves ejerciendo como docente durante toda tu vida laboral?				X				X					X
4	¿Te imaginas dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas?				X				X					X
5	¿Te preocupas por la opinión que tus alumnos tendrán el día de mañana?				X				X					X
6	¿Te sientes conforme con el nivel y grado profesional que has logrado?				X				X					X
7	¿Te consideras un docente empático?				X				X					X
8	¿Estás conforme con las estrategias y métodos que utilizas para ayudar a conseguir los aprendizajes en tus alumnos?				X				X					X
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL														
9	¿Colaboras activamente para lograr la visión establecida de tu colegio?				X				X					X
10	¿Promueves un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de tu Institución Educativa?				X				X					X
11	¿Promueves soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en tu Institución Educativa?				X				X					X
12	¿Motivas a que tus colegas conozcan la visión de tu Institución Educativa?				X				X					X
13	¿Trabajas con dedicación a diario para conseguir la misión de tu colegio?				X				X					X
14	¿Cumples con el reglamento interno de tu Institución Educativa?				X				X					X
15	¿Das a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?				X				X					X
16	¿Existe una adecuada cultura organizacional en tu colegio?				X				X					X
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL														
17	¿Valoras la amistad que tus alumnos te ofrecen?				X				X					X
18	¿Logras el afecto y la admiración de tus alumnos?				X				X					X
19	¿Promueves una buena relación con tus alumnos?				X				X					X
20	¿Consideras que tienes una buena relación con tus colegas?				X				X					X
21	¿Consideras tener una buena comunicación con tus colegas?				X				X					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Chumpitaz Caycho Hugo Eladio. DNI:15434903.

Especialidad del validador:...**Docente Especialista en investigación**

.....de..... del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 18. Certificado de Validez de la variable Práctica Pedagógica Docente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la práctica pedagógica docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL														
1	¿Te sientes libre cuando estás en tu aula de clase?				X				X					X
2	¿Te sientes feliz cuando enseñas a tus alumnos?				X				X					X
3	¿Te ves ejerciendo como docente durante toda tu vida laboral?				X				X					X
4	¿Te imaginas dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas?				X				X					X
5	¿Te preocupas por la opinión que tus alumnos tendrán el día de mañana?				X				X					X
6	¿Te sientes conforme con el nivel y grado profesional que has logrado?				X				X					X
7	¿Te consideras un docente empático?				X				X					X
8	¿Estás conforme con las estrategias y métodos que utilizas para ayudar a conseguir los aprendizajes en tus alumnos?				X				X					X
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL														
9	¿Colaboras activamente para lograr la visión establecida de tu colegio?				X				X					X
10	¿Promueves un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de tu Institución Educativa?				X				X					X
11	¿Promueves soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en tu Institución Educativa?				X				X					X
12	¿Motivas a que tus colegas conozcan la visión de tu Institución Educativa?				X				X					X
13	¿Trabajas con dedicación a diario para conseguir la misión de tu colegio?				X				X					X
14	¿Cumples con el reglamento interno de tu Institución Educativa?				X				X					X
15	¿Das a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?				X				X					X
16	¿Existe una adecuada cultura organizacional en tu colegio?				X				X					X
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL														
17	¿Valoras la amistad que tus alumnos te ofrecen?				X				X					X
18	¿Logras el afecto y la admiración de tus alumnos?				X				X					X
19	¿Promueves una buena relación con tus alumnos?				X				X					X
20	¿Consideras que tienes una buena relación con tus colegas?				X				X					X
21	¿Consideras tener una buena comunicación con tus colegas?				X				X					X



22	¿Te das tiempo para compartir con tus colegas, el desarrollo de tus experiencias en clase?			X				X			X	
23	¿Tomas en cuenta las opiniones de los padres de familia?			X				X			X	
24	¿Aceptas opiniones de los padres de familia con respecto a tu desempeño laboral?			X				X			X	
DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
DIMENSIÓN 4: DIDACTICA												
25	¿Recomiendas bibliografía apropiada para determinadas áreas?			X				X			X	
26	¿Promueves en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso?			X				X			X	
27	¿Adaptas el curso a la necesidad de los alumnos?			X				X			X	
28	¿Realizas lluvias de ideas para conocer qué aprendieron tus alumnos?			X				X			X	
29	¿Presentas los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?			X				X			X	
30	¿Das ejemplos útiles al impartir tu clase?			X				X			X	
31	¿Promueves la investigación de contenidos para tener conocimientos?			X				X			X	
32	¿Realizas investigaciones con tus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?			X				X			X	
DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
DIMENSIÓN 5: VAORAL												
33	¿Promueves el mutuo respeto entre profesor y alumno?			X				X			X	
34	¿Mantienes un trato amable con tus alumnos?			X				X			X	
35	¿Promueves valores en tu Institución Educativa?			X				X			X	
36	¿Practicas y haces practicar la justicia en tu Institución Educativa?			X				X			X	
37	¿Eres justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de tus estudiantes?			X				X			X	
38	¿Promueves el orden, limpieza y respeto en tu aula de clase?			X				X			X	



DIMENSIONES / ítems															
DIMENSIÓN 3: PASANTIAS															
25	Se organiza una buena asesoría previa para la ejecución de las pasantías en las aulas.														
26	Las pasantías en su IE se realiza de manera planificada.														
27	Durante las pasantías, usted registra las evidencias para ser socializados en la asesoría.														
28	Al término de la pasantía, se cumple con socializar las evidencias registradas.														
29	Las pasantías organizadas en su IE, incluyen a los docentes de 1er a 6to grado del nivel primaria.														
30	Considera que los compromisos y reflexiones como producto de las pasantías se extienden a los docentes de 1ero a 6to grado del nivel primaria.														

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

31 de agosto del 2021

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

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

.....
Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Anexo 19. Certificado de Validez de la variable Práctica Pedagógica Docente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la práctica pedagógica docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL														
1	¿Te sientes libre cuando estás en tu aula de clase?				X				X					X
2	¿Te sientes feliz cuando enseñas a tus alumnos?				X				X					X
3	¿Te ves ejerciendo como docente durante toda tu vida laboral?				X				X					X
4	¿Te imaginas dentro de cinco años como un docente bien capacitado y dominando al menos dos idiomas?				X				X					X
5	¿Te preocupas por la opinión que tus alumnos tendrán el día de mañana?				X				X					X
6	¿Te sientes conforme con el nivel y grado profesional que has logrado?				X				X					X
7	¿Te consideras un docente empático?				X				X					X
8	¿Estás conforme con las estrategias y métodos que utilizas para ayudar a conseguir los aprendizajes en tus alumnos?				X				X					X
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL														
9	¿Colaboras activamente para lograr la visión establecida de tu colegio?				X				X					X
10	¿Promueves un clima de respeto y consenso para ayudar en la dinámica de tu Institución Educativa?				X				X					X
11	¿Promueves soluciones pertinentes y oportunas en casos de conflicto en tu Institución Educativa?				X				X					X
12	¿Motivas a que tus colegas conozcan la visión de tu Institución Educativa?				X				X					X
13	¿Trabajas con dedicación a diario para conseguir la misión de tu colegio?				X				X					X
14	¿Cumples con el reglamento interno de tu Institución Educativa?				X				X					X
15	¿Das a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?				X				X					X
16	¿Existe una adecuada cultura organizacional en tu colegio?				X				X					X
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL														
17	¿Valoras la amistad que tus alumnos te ofrecen?				X				X					X
18	¿Logras el afecto y la admiración de tus alumnos?				X				X					X
19	¿Promueves una buena relación con tus alumnos?				X				X					X
20	¿Consideras que tienes una buena relación con tus colegas?				X				X					X
21	¿Consideras tener una buena comunicación con tus colegas?				X				X					X



22	¿Te das tiempo para compartir con tus colegas, el desarrollo de tus experiencias en clase?				X				X					X
23	¿Tomas en cuenta las opiniones de los padres de familia?				X				X					X
24	¿Aceptas opiniones de los padres de familia con respecto a tu desempeño laboral?				X				X					X
	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: DIDÁCTICA													
25	¿Recomiendas bibliografía apropiada para determinadas áreas?				X				X					X
26	¿Promueves en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de curso?				X				X					X
27	¿Adaptas el curso a la necesidad de los alumnos?				X				X					X
28	¿Realizas lluvias de ideas para conocer qué aprendieron tus alumnos?				X				X					X
29	¿Presentas los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?				X				X					X
30	¿Das ejemplos útiles al impartir tu clase?				X				X					X
31	¿Promueves la investigación de contenidos para tener conocimientos?				X				X					X
32	¿Realizas investigaciones con tus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?				X				X					X
	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: VAORAL													
33	¿Promueves el mutuo respeto entre profesor y alumno?				X				X					X
34	¿Mantienes un trato amable con tus alumnos?				X				X					X
35	¿Promueves valores en tu Institución Educativa?				X				X					X
36	¿Practicas y haces practicar la justicia en tu Institución Educativa?				X				X					X
37	¿Eres justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de tus estudiantes?				X				X					X
38	¿Promueves el orden, limpieza y respeto en tu aula de clase?				X				X					X



14	¿Escucha atentamente cuando un colega comenta sus preocupaciones?				X				X				X
15	¿Ayuda a sus colegas ante una situación de inconveniente en el trabajo?				X				X				X
16	¿Es capaz de ponerse en el lugar de otros colegas cuando éstos pasan por circunstancias lamentables?				X				X				X
17	¿Apoya emocionalmente a sus colegas para superar situaciones difíciles?				X				X				X
18	¿Comprende con facilidad los sentimientos de sus colegas?				X				X				X
19	¿Si un compañero se siente apenado trata de animarlo o alegrarlo?				X				X				X
20	¿Demuestra preocupación y disposición de ayuda a un colega cuando lo necesita?				X				X				X
21	¿Es solidario ante situaciones difíciles con sus compañeros, ofreciendo apoyo dentro de sus posibilidades?				X				X				X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. CRISPIN RODRIGUEZ, SANTIAGO ARNOL DNI:06098550

Especialidad del validador:06098550

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

