



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión pedagógica y habilidades blandas en los docentes
durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima
Metropolitana 2021**

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

AUTORA:

Chuquihuanga Manchay, Gina ([ORCID: 0000 0002 1907 9893](#))

ASESORA:

Dra. Gonzales Sánchez, Araceli Del Carmen ([ORCID: 0000 0003 0028 9177](#))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por su apoyo moral y por ser mi inspiración para superarme día a día.

Agradecimiento

Agradezco a mi Dios, a mi familia por ser mi guía, motor y fortaleza. A los docentes de la universidad y en especial a mis asesores de tesis, Dra. Araceli Gonzales y Dra. Celia Emperatriz Mercado Marrufo, por su labor, por su afán de compartir con nosotros sus conocimientos, valiosos aportes, permitir expandir mis conocimientos y lograr esta nueva meta, mi maestría. A mis compañeros de estudio con quienes compartí grandes momentos, A todos aquellos que me apoyaron cuando más los necesité, en el proceso de elaboración de esta investigación

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas	16
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1: Ficha técnica para medir la variable 1: Gestión Pedagógica	17
Tabla 2: __Ficha técnica para medir la variable 2: Habilidades Blandas	18
Tabla 3: __Validez del contenido por juicio de experto de los instrumentos	18
Tabla 4: __Resultados de confiabilidad	19
Tabla 5: __Distribución de frecuencias por nivel de la gestión pedagógica en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones	22
Tabla 6: __Nivel de las dimensiones de la gestión pedagógica y las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia	23
Tabla 7: __Nivel de las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021	24
Tabla 8: __Distribución de frecuencias por nivel de la dimensión de las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia	25
Tabla 9: _Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión pedagógica y las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19	26
Tabla 10: Grado de correlación y nivel de significación relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes	27
Tabla 11: _Grado de correlación y nivel de significación relación entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes	28
Tabla 12: _Grado de correlación entre gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes	28
Tabla 13: _Grado de correlación entre gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes.	29

Índice de figuras

Figura 1. Niveles porcentuales de la gestión pedagógica en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021	22
Figura 2. Niveles porcentuales de las dimensiones de la gestión pedagógica en los docentes durante la pandemia	23
Figura 3. Distribución de frecuencias por nivel de las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021	24
Figura 4: Niveles de las dimensiones de las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19	25

Resumen

El mundo fue afectado por la pandemia que originó el COVID-19, en el 2020. Es así, que distintos países para proteger a su población determinaron medidas sanitarias como fue el confinamiento obligatorio o cuarentena, ocasionando un cambio en el sistema educativo, fue necesario desde gestión pedagógica, implementar acciones para hacer frente al nuevo sistema educativo de remoto o a distancia; además se necesitó hacer uso de las habilidades blandas para afrontar el contexto que se vivió. Por tal motivo fue formulado como objetivo de estudio, determinar la correlación entre la gestión pedagógica y habilidades blandas en docentes durante la pandemia COVID-19 en instituciones educativas de Lima metropolitana 2021, mediante el método de enfoque cuantitativo, con diseño correlacional para lo cual se diseñaron dos instrumentos en escala Likert que fueron aplicados a una muestra de 58 docentes. Del procesamiento estadístico permitió concluir que, en cuanto al grado de correlación entre la variable de estudio determinada por el Rho de Spearman 0.881 representando una alta relación positiva y directa, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, existe relación entre la gestión pedagógica y las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID-19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021.

Palabras clave: COVID-19, Gestión pedagógica y Habilidades blandas

Abstract

The world was affected by the pandemic that caused COVID-19, in 2020. Thus, different countries to protect their population determined sanitary measures such as mandatory confinement or quarantine, causing a change in the educational system, it was necessary from pedagogical management, implement actions to deal with the new remote or distance education system; In addition, it was necessary to use soft skills to deal with the context that was used. For this reason, it was formulated as a study objective, to determine the connection between pedagogical management and soft skills in teachers during the COVID-19 pandemic in educational institutions of metropolitan Lima 2021, through the quantitative approach method, with correlational design for which designed two instruments on a Likert scale that were applied to a sample of 58 teachers. From the statistical processing, it was concluded that, in terms of the degree of coincidence between the study variable determined by Spearman's Rho 0.881, representing a high positive and direct relationship, compared to (degree of statistical significance) $p < 0.05$, there is a relationship between the pedagogical management and soft skills in teachers during the COVID-19 pandemic, from educational institutions Lima Metropolitana 2021.

Keywords: COVID19, Pedagogical management, and soft skills.

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2020 el mundo fue afectado por la pandemia originado por el COVID-19, el cual trajo consigo una serie de medidas de emergencia ante este virus mortal; es así como distintos países por recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) con el afán de proteger a su población determinaron medidas sanitarias siendo el que más repercutió en el estado emocional de las personas, el confinamiento obligatorio o cuarentena, ocasionando un cambio de vida abrupto, que también afectó al sistema educativo mundial Urzúa et al., (2020).

En el Perú el presidente Martín Vizcarra mediante el SD N° 044-2020 (PCM, 2020) El Peruano,(2020) ,anunció medidas similares en el territorio peruano por lo que las clases en las escuelas públicas y privadas a nivel nacional se realizaron a distancia o de forma remota, para lo cual el Minedu implementó la estrategia educativa Aprendo en casa, como una acción para asistir las necesidades en el ámbito educativo de los estudiantes, quienes a partir de las disposiciones del gobierno realizarían las clases desde la modalidad no presencial

Se cambió la metodología de enseñanza, la forma de evaluar, de realizar el trabajo colegiado y las comunidades de aprendizaje, se tuvieron que implementar acciones que exigían a los docentes el uso de herramientas digitales. Para superar estos problemas coyunturales, los profesores han tenido la premura de capacitarse a sí mismos para desarrollar habilidades y competencias que conduzcan a mejores resultados en el desarrollo estudiantil. El dominio de las competencias digitales es una garantía primordial para la adaptabilidad de los docentes, su idoneidad para el trabajo actual y por ende su derecho a obtener otras Gómez A & Escobar M,(2021).

Aunque, el aislamiento social por la pandemia trajo consigo otras consecuencias, como el aumento de estrés debido a la reprogramación de las obligaciones docentes y la sincronización de su trabajo, por lo que fue vital motivar el desarrollo de habilidades blandas. Los docentes se encontraban en el proceso de poder adaptarse a la educación a distancia o la educación remota durante la emergencia

sanitaria teniendo dificultades para gestionar su tiempo, adaptarse a trabajar desde casa, aprender a comunicarse de forma sincrónica o asincrónica con sus alumnos, implementar nuevas formas de desarrollar actividades grupales, principalmente de trabajar en forma colaborativa, lo que genera estrés y aburrimiento en su labor docente.

En tal situación, Morán, (2016) con respecto al área profesional, que incluye habilidades de comunicación y relación , creatividad, espíritu de equipo, honestidad, responsabilidad, dedicación, la actitud emprendedora que impulsa a la superación constante , la resolución de dificultades de los problemas y la generación de ideas innovadoras que estimulen el crecimiento de una institución en este contexto esta la imprescindible importancia de las habilidades blandas y el cómo gestionarlas, ya que un mejor uso de estas habilidades generará más eficiencia y mejorará el ambiente de trabajo.

Descrito el contexto, la presente investigación formuló el problema general con la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana 2021?, y en consecuencia se plantean como problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes? b) ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes? c) ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes? d) ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes?

El estudio se justificó a partir de los siguientes aspectos: Teórico, porque busca encontrar teorías, fundamentos, valoración y aportaciones al vínculo entre gestión pedagógica y las habilidades blandas. En este sentido, las bases descriptivas de las variables de estudio se orientan a establecer qué es la gestión pedagógica y cuál será la conexión o relación con las habilidades blandas.

Para la elaboración del presente informe se exploraron fuentes internacionales y nacionales como antecedentes, delimitando las bases explicativas y aportes para fortalecer y discutir el contenido. Metodológica, con este trabajo se quiere comprobar la correlación entre variables de estudio, que es la gestión pedagógica y las habilidades blandas. Práctica: Fue posible ya que permitió establecer una correspondencia entre la gestión pedagógica y habilidades blandas, considerando que las habilidades blandas en los profesores de una escuela permiten fortalecer el desarrollo de sus capacidades competenciales.

Se consideró como objetivo general: Determinar la relación entre gestión pedagógica y habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19 de instituciones educativas Lima Metropolitana -2021, y los objetivos específicos fueron a) Determinar la relación entre gestión pedagógica y el trabajo en equipo b) Determinar la relación entre gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes c) Determinar la relación entre gestión pedagógica y resolución de conflictos en los docentes d) Determinar la relación entre gestión pedagógica y el manejo de emociones los docentes,

Se formuló como hipótesis general existe relación entre la gestión pedagógica y habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana – 2021. Las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes, b) Existe relación entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes, c) Existe relación entre la relación entre gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes, d) Existe relación entre gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación utilizó los siguientes antecedentes internacionales:

En Ecuador Bravo-Sánchez (2018), realizó un trabajo para conocer si la inteligencia emocional se correlaciona con la gestión pedagógica del proceso de enseñanza aprendizaje, su trabajo de corte cuantitativo y cualitativo, recogió información en un cuestionario aplicado a un coordinador educativo y a 17 docentes, la muestra fue aleatoria, los resultados del estudio demostraron que la inteligencia emocional incide de manera significativa en la gestión pedagógica. Por ello, trabajó en diseñar un nuevo modelo educativo que se basaría en la inteligencia emocional, con el fin de crear un espacio que promueva el desarrollo de las habilidades y actitudes de profesores y alumnos.

En Ucrania, Koshel et al., (2021) En el contexto del análisis teórico de la literatura científica, del artículo "Desarrollo de habilidades blandas en los futuros educadores como componente necesario la competitividad en el mercado laboral" consideró como conceptos claves las habilidades duras, las que considera como componentes obligatorios de la actividad pedagógica (competencias profesionales) de un maestro de preescolar, en tanto afirmo como habilidades blandas a un conjunto de destrezas que posibilitan a los individuos tener éxito independientemente de los conceptos básicos especiales de la actividad principal y proporcionan movilidad profesional. enfatizó la importancia de desarrollar las habilidades, para persuadir a otros con un enfoque positivo, presentarse a sí mismo y sus ideas, trabajar en equipo, asumir responsabilidades, ser flexible con otras habilidades digitales. Concluyeron, para asegurar la exitosa actividad profesional de los egresados de educación preescolar en un mundo competitivo, es vital tener objetivamente el trinomio de las habilidades duras, habilidades blandas, habilidades digitales en la formación profesional del futuro especialista en educación preescolar.

En Colombia Guerra-Báez, (2019), efectuó una revisión integral de la formación en habilidades blandas para estudiantes universitarios, donde concluyó tres aspectos principales de la formación en habilidades blandas que permiten la creación de personas con capacidad para adecuarse de forma inmediata a situaciones cambiantes: autoevaluación, liderazgo y la creación de transformaciones sociales reales. Por lo que, al motivar el desarrollo de las destrezas interpersonales en los alumnos, quienes obtienen beneficios en la formación individual, así como las instituciones educativas al promover una verdadera formación holística para mejorar sus habilidades transformadoras. De esta manera, invertir en la educación integral de los alumnos es una sólida inversión sin pérdidas.

Por su parte Jaramillo et al., (2019) en el estudio sobre diseño de un Programa para fortalecer las habilidades blandas en los profesores de un colegio en Colombia, indica que las habilidades blandas son aquellas habilidades que actualmente brindan una ventaja competitiva en el mercado laboral, buscando mejorar a los individuos a partir de componentes individuales que ayudan a crear problemas sistémicos en los individuos óptimos.

Sus objetivos de investigación incluyeron el diseño de un programa para mejorar las habilidades no técnicas de los maestros del colegio en estudio. Para la obtención de sus resultados hizo uso del método de la encuesta y del grupo focal, las que permitieron la realización de un diagnóstico para identificar las habilidades blandas que deben ser tratadas en las escuelas, estas son: trabajo en equipo, gestión eficaz del tiempo, liderazgo y comunicación eficaz. Con estos resultados se realizó el programa de fortalecimiento de habilidades.

Los resultados de la investigación permitirán a la organización orientar sus operaciones de buscar la mejora continua y futuras encuestas de interés en el tema considerando la encuesta actual para lograrlo.

En Ecuador Asanza (2020), realizó un trabajo investigativo con el fin de conocer y examinar la comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa, su trabajo fue realizado aplicando cuestionarios al personal administrativo y profesores. Los productos finales del trabajo determinaron la correspondencia significativa entre las variables estudiadas, determinando que es necesario realizar mejoras en la comunicación asertiva dentro del contexto escolar debido a su influencia en la gestión institucional, administrativa y pedagógica siendo necesario y fundamental para la mejora en el funcionar de las escuelas.

A nivel nacional se consultó las siguientes investigaciones: En San Juan de Lurigancho, Coronado (2019), en su investigación investigó la correlación de las variables Habilidades Blandas y la Práctica Docente en escuelas, el estudio fue : enfoque Cuantitativo, de tipo Básico, nivel descriptivo, no experimental y diseño transversal correlativo, aplicó un instrumento a 306 profesores, el resultado de su muestra con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,740 demostró que, existe una fuerte correspondencia entre las variables

En Piura Ortega (2019) realizó un trabajo a fin de conocer la correspondencia de la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los profesores. El estudio se realizó bajo el método cuantitativo, tipo correlacional, diseño descriptivo – correlacional y la población muestral estuvo representada por 27 profesores. Para recoger los datos se formuló una herramienta de opinión para la gestión pedagógica y otro cuestionario para el trabajo en equipo, el análisis utilizó las pruebas estadísticas r de Pearson, con las que se determinaron la correspondencia entre las variables. Los resultados mostraron que predomina el nivel de gestión pedagógica bajo con un 62.96% y prevalece el trabajo en equipo con un 66.67%. También concluyó la existencia significativa entre variables en estudio indicando una correspondencia muy alta, directa y con una gran significancia a nivel 0.01.

En Lima, Rodríguez (2020), realizó un estudio: Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario investigativo para conocer la correspondencia sobre las habilidades sociales y el desempeño docente en una institución de educación superior. El estudio de tipo cuantitativo, corte transversal no experimental, la técnica de recojo de información fue una rúbrica de evaluación a 78 docentes. La investigación concluyó determinando una correspondencia significativa entre las variables, lo cual indica que mientras el docente desarrolle sus habilidades blandas mejor será su desempeño en el trabajo.

Para Aguinaga & Sánchez, (2020), los trabajos realizados sobre las habilidades blandas en todo tipo de investigaciones proporcionan un análisis exhaustivo de las variables en estudio, de la teoría y la perspectiva metodológica, lo que hace que resalte el uso de técnicas y herramientas en cada encuesta y los hallazgos presentados en ella identifican que el desarrollo de habilidades no técnicas contribuye significativamente al aprendizaje. Algunos trabajos realizados en América Latina y en el Perú revelaron una escasez de habilidades blandas en todos los niveles educativos, así como en diversas profesiones. Los estudiosos en este campo mencionan que las habilidades blandas son conocidas con otros nombres diferentes tales como; habilidades sociales y emocionales, habilidades laborales, habilidades del siglo XXI, entre otros. Estas publicaciones coinciden, aunque se basan en diferentes enfoques, en que el desarrollo de habilidades sociales o socioemocionales puede mejorar significativamente el aprendizaje de los estudiantes.

Marrero & Mohamed (2018), en el artículo investigativo sobre la necesidad de las habilidades blandas para la formación holística del estudiante, mostró que las habilidades blandas están vinculadas a la inteligencia emocional, sostuvo que las relaciones y la comunicación efectiva están influenciadas principalmente por la capacidad de sentir y lidiar con las emociones, tanto dentro de uno mismo como en los demás. Las habilidades sociales y emocionales son habilidades intrínsecas y personales o sociales y emocionales necesarias para el crecimiento personal, la socialización y el éxito profesional. Las habilidades sociales en las instituciones educativas deben mejorarse a partir de la educación primaria y deben desarrollarse y fortalecerse a lo largo de la vida.

En Cieneguilla Ricardo (2019) desarrolló una investigación sobre la relación entre las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los profesores de una institución en Cieneguilla. El trabajo de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento el que fue aplicado a 52 docentes seleccionados mediante un muestreo probabilístico, al azar. El trabajo concluyó que las habilidades interpersonales guardan correspondencia significativa con la resolución de conflictos entre profesores, siendo el resultado del análisis estadístico, $p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,712, es decir, una correspondencia positiva alta. En cuanto a los datos teóricos de la variable gestión pedagógica se aseveró que la gestión pedagógica se debe reconocer como un proceso que proporciona la dirección y coordinación del trabajo que realizan los profesores en los distintos niveles a fin de orientar el proceso de aprendizaje (López, 2017).

Por su parte Monzant et al., (2017), manifestó que la gestión es el proceso de comprender la concordancia entre la estructura, estrategia, el sistema, la forma, la capacidad, las personas y objetivos superiores, tanto dentro de la organización como en el entorno visual. La gestión se ve como un proceso de aprendizaje que tiene lugar de forma continua y hacia la supervivencia de la organización a través de la asociación continua con el entorno o el contexto.

Mientras que, según Mendoza & Bolívar (2018) la gestión es el proceso de comprender la relación entre la estructura, la destreza, el sistema, los patrones, las capacidades, las personas y los objetivos superiores, dentro de la organización y su entorno, Por tanto, la gestión es vista como un proceso de aprendizaje que tiene lugar de forma continua y hacia la supervivencia de la organización a través de la asociación continua con el entorno o contexto.

Asimismo, López-Paredes (2017), sostuvo que la gestión en educación debe ser examinada como un paso para facilitar la dirección y relación de las actividades de los profesores en los distintos niveles con el fin de lograr efectivamente las metas marcadas de formación integral de los especialistas de su sociedad. Esto implica contribuir con la responsabilidad para lograr resultados eficientes, creativos, de la misma manera crear capacidad, diseñar, analizar y evaluar políticas como proyectos en el contexto actual. En este contexto el proceso la gestión administrativa – educativa no solo requiere de un maestro o administrador, sino también influyen algunos factores, como la organización, igualdad, la calidad, la gestión de los recursos, la participación comunitaria, todo esto, para producir resultados óptimos y proporcionar mejores servicios de calidad.

Alvarado et al., (2021), manifiesto que la gestión pedagógica es la forma de establecer las condiciones y directrices para garantizar el éxito de la enseñanza y el aprendizaje, así como la creación de una relación cercana entre el currículo y las prácticas educativas, incluidas las estrategias establecidas que los maestros usan para el desenvolvimiento de su trabajo en función de su competencia académica, habilidades administrativas y de proyección social. Desde esta perspectiva el enfoque pedagógico garantizó un proceso de formación, desarrollo de habilidades sociales, culturales a través del uso adecuado de recursos pedagógicos y prácticas reflexivas e interdisciplinarias que forjan el aprendizaje de los escolares. Por ende, es un proceso de participación y planificación que, no solo centrándose en el aula, los tiempos de crisis lo conduce hacia un enfoque integral y holístico, condicionado por el diálogo en torno al conocimiento y al trabajo en conjunto.

Según Rico, (2016) en el sistema educativo las nuevas dinámicas sociales y tendencias de descentralización llevan a que los profesores a tomar las riendas de un nuevo rol, para que actúen con independencia y tomen decisiones para acceder a la globalización educativa. Esto hace posible que los profesores gestionen los procesos plenos y coherentes con capacidades de movilidad social que se dan en la sociedad. Esto implica contribuir con la responsabilidad para lograr resultados eficientes, creativos, de la misma manera crear capacidad, diseñar, analizar y evaluar políticas como proyectos en el contexto actual. De acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente, el Minedu (2014), la principal causa del proceso de enseñanza y aprendizaje es la gestión pedagógica, Por lo tanto, los procesos de aprendizaje que involucran múltiples aspectos de la acción de innovación (incluida la redefinición de roles y la reorganización de organizaciones), se mejoran y se reflejan en resultados de aprendizaje bien establecidos, que se traducen en aprendizaje y experiencia con propósito, asegurando el éxito de los estudiantes en el aprendizaje.

Para Castro, et. al. (2021), la gestión educativa es la coordinación de acciones y recursos para mejorar los procesos pedagógicos y docentes que los docentes emprenden colectivamente para orientar sus prácticas hacia el logro de las metas educativas.

En cuanto a los datos de la variable habilidades blandas, para Aguinaga & Sánchez (2020), las habilidades blandas son estados de emociones de las personas, estas ayudan a fomentar relaciones personales y profesionales positivas y tienen un impacto significativo en el aprendizaje. En el ámbito educativo las habilidades blandas también juegan un papel importante no solo para la relación maestro – estudiante, sino también en la relación director – docente; y docente – docente.

Para Guerra-Báez, (2019) las definiciones de habilidades blandas y habilidades sociales suelen ser iguales, ante ello se hace necesario indicar que las habilidades sociales forman parte de las habilidades blandas, aunque estas, están contienen también habilidades que permiten realizar actividades tales como: aprender,

investigar, agenciar el tiempo y transformar, estos aspectos van más allá de las habilidades que permiten relacionarse con otros. Realizar estas distinciones, es el punto para dimensionar de forma precisa el reto que conlleva el entrenar las habilidades blandas.

Sobre las habilidades interpersonales el Minedu (2016), señala: interactuar con otras personas es algo inevitable, se interactúa en todo momento, en el hogar, en la calle, en el centro de estudios o en el centro laboral, con la familia, con los amigos, con el jefe, con los docentes o con los compañeros de trabajo.

Estos comportamientos hacen posible que las personas actúen de acuerdo con las normas sociales deseadas, las ayudan a proteger sus derechos y respetar los derechos de su prójimo, al resolver conflictos personales y expresar sentimientos, opiniones y los deseos de manera adecuada en todas las situaciones.

Son las competencias interpersonales, que ayuda a mantener una comunicación beneficiosa con las personas que nos rodean, el expresar adecuadamente lo que se quiere decir ayudará a mejorar las relaciones entre las personas (Torres, 2020).

Sobre inteligencia emocional, Daniel Goleman padre de la inteligencia emocional, profundizó en su definición considerando que era la capacidad que tienen las personas para conocer sobre sus propias emociones y reconocer el sentir de otras personas, para manejar adecuadamente las relaciones interpersonales. Un coeficiente intelectual elevado no sirve si no es posible entender nuestras propias emociones y la de los demás, un aspecto a considerar es controlar las emociones: entender y aprender a manejar los pensamientos y sentimientos, y asumir responsablemente las decisiones sobre nuestras acciones, una habilidad clave para entender las emociones de otras personas, es la empatía (Goleman, 1996).

Para Araya-Fernández, (2020), las habilidades blandas corresponden a rasgos de personalidad que indican altos niveles de inteligencia emocional. Si bien algunas personas poseen estas habilidades, muchos pueden trabajar para aprender a desarrollarlas. Entre estas destrezas, son importantes los buenos modales, el

optimismo, la sabiduría, el humor, la empatía y la capacidad de cooperar y negociar. Además, una persona con alta inteligencia emocional tiene buenas habilidades de comunicación y excelente trabajo en equipo.

Las habilidades blandas son aquellas destrezas que una persona debe poseer y que le permiten interactuar de manera efectiva con los demás, ya sea en el trabajo, socialmente o en el día a día. Esto incluye principalmente habilidades comunicativas, relacionarse con los demás a través del trabajo en equipo y adoptar una actitud proactiva para generar nuevas ideas, para que la organización crezca (Bustamante, 2020).

En tal sentido, la comunicación es fundamental dado que se hace sencillo tomar decisiones e implementar acciones específicas, la comunicación en tal sentido, debe ser sencilla, espontánea y se debe intentar en la medida de lo posible el uso de un lenguaje preciso y oportuno (Ayoví-Caicedo, 2019).

Para Bustamante (2020), la comunicación es la capacidad humana de transmitir información, sentimientos y experiencias a una persona u otra, pero esta comunicación es difícil porque cada uno, según su experiencia, crea estereotipos, valores y creencias y tiene ciertas necesidades que no siempre son diferentes de las necesidades del otro. Para manejar estas actitudes es que se debe desarrollar la asertividad.

Cañas & Hernández (2019) manifiestan que la comunicación asertiva, es la capacidad de enunciar las ideas u acuerdos de manera afable, objetiva y directa, sin ofender ni causar daño a los demás. Para Shaw (2020) la asertividad es una manera de comunicarse en la que un individuo expone de forma clara y respetuosa sus deseos, necesidades y actitudes ante los demás, independiente a la posición que se tenga se puede decir que una persona es asertiva cuando defiende sus ideales de forma calmada, siendo positivo sin necesidad de la agresión

En relación al trabajo en equipo Ayoví-Caicedo (2019), lo consideran como un tipo de gestión que admite que los resultados de un trabajo se expresen de manera eficiente y efectiva, si es un grupo funcional entonces se convierte en un modelo de simulación, está muy relacionado con el liderazgo activo, de lo contrario estamos

ante un grupo de trabajo donde los resultados son alcanzables, pero a largo plazo.

Hay muchas definiciones de trabajo en equipo, pero esta discusión debe comenzar definiendo qué es un equipo: Existe consenso para definirlo como dos o más personas que interactúan y se influyen mutuamente para lograr objetivos comunes dentro de la organización; en ello radica su importancia (Arrea, 2016) El trabajo en equipo es definido como un grupo de personas que trabajan de manera coordinada y ordenada para lograr por un objetivo común (Bustamante, 2020).

Por otro lado, autores como Caridad et al., (2017) consideran que los conflictos son parte de la vida en sociedad y puede resolverse de manera constructiva en beneficio de las partes en conflicto; o negativamente, por mala gestión o falta de resolución, lo que causa daño y aumenta la tensión entre las partes interesadas.

El conflicto es nombrado con una variedad de etiquetas cotidianas: altercado, discordia, reyerta, discusión, divergencia, contrariedad, oposición y traba, entre otras calificaciones; es reconocida por aspectos desfavorables de la relación de personas o grupos que lo padecen (Ramón et al., 2019)

La resolución de conflictos debe trabajarse mediante etapas en las cuales es indispensable comprender los hechos ocurridos a fin de identificar cuál es el problema, cuál es la causa, y realizar un análisis de las posibles alternativas de solución tomando las medidas correctivas pertinentes (Bustamante, 2020).

Para Sucari, W & Quispe, J (2019), la gestión de conflictos significa acortar las brechas que pueden crear en el equipo permitiendo generar nuevas ideas o perspectivas sin dañar a nadie.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, a decir de Plaza et al., (2019), la investigación cuantitativa para la obtención de sus resultados utiliza herramientas matemáticas y estadísticas para explicar y describir los problemas.

Los datos utilizados para explicar el problema de investigación se recogieron mediante encuestas, para ello, se utilizó escalas de medición, las mismas que permitieron excluir el comportamiento de una variable y así explicar el problema Sánchez et al., (2018).

La investigación realizada se ubicó dentro del tipo básico porque el fin del trabajo fue saber y explicar de qué forma la gestión pedagógica influyó en las habilidades blandas.

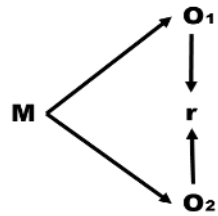
Según Robles (2020) menciona que este tipo de investigación se orienta a mejorar, comprender ciertos fenómenos o comportamientos en particular.

“La investigación teórica o pura, también conocida como básica, es la investigación dedicada al desarrollo de la ciencia con el fin de lograr el conocimiento científico en sí, los logros de este tipo de investigaciones son las leyes de las propiedades generales” (Menéndez & La, 2019)

El diseño fue de tipo correlacional. Según (Hugo Sánchez et al., 2018), el diseño correlacional fue un método no experimental mediante el cual la persona que investiga establece la medición de dos variables. Es decir, evalúa la relación estadística que existe entre ambas variables sin influencia de ninguna otra variable extraña.

El trabajo fue de corte transeccional dado que sus variables fueron medidas en un momento único. Según Hernández (2018), mediante instrumentos se recolecta datos en un marco temporal específico, su objetivo de investigación es la caracterización de variables y el análisis de gravedad de la incidencia en un determinado tiempo.

El esquema es:



Dónde:

- M = Muestra
- O1 = Observación de la categoría 1
- O2 = Observación de la categoría 2
- r = Relación entre categorías

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión Pedagógica

Definición operacional de la variable Gestión Pedagógica

La gestión pedagógica es un proceso que no solo incluye la planificación, sino también la realidad educativa, es decir, cómo influye en la comunidad educativa y cómo se define su función como tal, es decir, para que exista una enseñanza de buena calidad para los docentes, la gestión educativa debe implementar estrategias que incidan en la calidad del sistema educativo. (Pacheco, 2016)

Variable 2:

Definición operacional de la variable Habilidades Blandas

Para Aguinaga & Sánchez (2020), las habilidades blandas son un conjunto de habilidades o herramientas emocionales que tienen un carácter especial en la regulación del estado emocional de las personas, estas son habilidades que ayudan a fomentar relaciones personales y profesionales positivas y tienen un impacto significativo en el aprendizaje.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Según Hernández & Mendoza (2018) población es el universo o la totalidad de todas las unidades sobre las cuales se realizará la investigación.

Criterios de inclusión:

Los participantes debieron ser docentes activos en todos los turnos de las instituciones educativas María de los Ángeles y Juan Pablo Vizcardo, además cuya decisión de participar fue voluntaria brindando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Se desestimó a los docentes que no laboren en las instituciones educativas María de los Ángeles y Juan Pablo Vizcardo; asimismo, que no mostraron deseos por participar voluntariamente en el trabajo investigativo.

Muestra:

Según Hernández (2018), establece que la muestra es una parte del universo sobre la cual se aplicará el instrumento de recolección de información, deberá ser definida de acuerdo con el número de población.

En esta investigación la muestra estuvo conformada por 16 docentes de la institución educativa María de los Ángeles 3070 y 42 docentes de la Institución educativa Juan Pablo Vizcardo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas

Técnica:

La encuesta fue la técnica de investigación para la medición de ambas variables, al respecto Sánchez et al., (2018) manifestó que encuesta es uno de los procedimientos mediante el cual el investigador recogerá información a través de la aplicación de un cuestionario previamente diseñado y que servirá para cuantificar la información obtenida.

Instrumento:

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios que midieron las variables gestión pedagógica y habilidades blandas. Al respecto, Sánchez et al., (2018) considera que la encuesta es un instrumento que contiene un conjunto de preguntas y cuyo fin es la recopilación de información.

Chávez (2017) considera que es un grupo de ítems en forma afirmativa, ante el cual se pide la participación de los estudiantes en la cual son asignados con un valor numérico.

Tabla 1:

Ficha técnica para medir la variable 1: Gestión Pedagógica

Instrumento de validación: Gestión Pedagógica

Autor: Gina Chuquihuanga Manchay

Adaptación: Propia

Lugar: Lima

Mes y año: Setiembre a octubre 2021

Objetivo: Conocer la percepción de la Gestión Pedagógica de los docentes de las instituciones Educativas de Lima.

Administrado a: docentes del nivel mixto

Duración: 20 minutos

Márgenes de error: En la encuesta todos dieron su consentimiento para proporcionar la información.

Comentarios: Se realizó a través de un formulario de Google Drive

<https://forms.gle/KxW4si9ubbxKwtgb8>

Tabla 2:**Ficha técnica para medir la variable 2: Habilidades Blandas**

Instrumento de validación de las Habilidades Blandas

Autor: Gina Chuquihuanga Manchay

Adaptación: Propia

Lugar: Lima

Mes y año: Setiembre a octubre 2021

Objetivo: Conocer la percepción sobre las Habilidades Blandas en las instituciones de Lima.

Administrado a: docentes del nivel mixto

Duración: 20 minutos

Márgenes de error: En la encuesta todos dieron su consentimiento para proporcionar la información.

Comentarios: Se realizó a través de un formulario de Google Drive

<https://forms.gle/KxW4si9ubbxKwtqb8>

Validez:

El instrumento utilizado fue estudiado y validado por un grupo de conocedores. A decir de Menéndez (2006), para validar cada uno de los ítems del cuestionario, los expertos evaluarán la preminencia, coherencia, suficiencia y claridad con la que están redactados los ítems o reactivos. Por su parte Tamayo (2003) considera que la validez del instrumento es el índice que refleja un dominio específico, un instrumento del contenido que se desea medir.

Tabla 3:**Validez del contenido por juicio de experto de los instrumentos**

Nº	Grado académico	Nombres y Apellidos	Aplicable
1	Doctor(a)	Araceli Gonzáles Sánchez	Aplicable
2	Magister	Gabriel Bayona Trujillo	Aplicable
3	Magister	Silvia Velezmoro Francia	Aplicable

Confiabilidad:

Según Hernández & Mendoza, (2018) este procedimiento consistió en aplicar los cuestionarios a una muestra a modo de prueba piloto en un periodo determinado de tiempo para luego de acuerdo a los procedimientos determinar si la correlación de los resultados es positiva para considerar que el instrumento sea confiable.

Tabla 4:

Resultados de confiabilidad

N°	Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
1	Gestión Pedagógica	.939	17
2	Habilidades Blandas	.966	25

Según la tabla, la confiabilidad de los instrumentos para las variables Gestión Pedagógica y Habilidades Blandas es de .939, .966 lo cual denota que los instrumentos son confiables.

3.5 Procedimientos

Para recolectar información se coordinó con la escuela, para establecer el día en que se aplicaría el instrumento a los docentes de la escuela, se entregó al director la autorización respectiva.

Para el procesamiento de los datos recogidos se utilizó el software SPSS V 26, que es un paquete estadístico utilizado para realizar el análisis de datos y permite la creación de tablas y gráficas.

Por la coyuntura actual por la pandemia y la virtualidad de las clases, se realizó la encuesta a los docentes a través de un formulario de Google Form, los cuales se envió en un correo electrónico donde se les solicitó que respondan las interrogantes de cada uno de los cuestionarios con veracidad y honestidad. Luego se recopiló y analizó los datos obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

Análisis de datos descriptivo

La estadística descriptiva ayudó a sugerir la compilación de los resultados obtenidos a través de gráficos y tablas. Hernández & Mendoza, (2018), mencionan que se deben elegir algunos resultados que deben representarse gráficamente sin cruzar datos o valores estadísticos algunos.

Para procesar los datos, se utilizó el SPSS versión 26, así como el Excel 2019 para la tabulación de los datos, se desarrollaron tablas de frecuencia, gráficos e interpretación de datos.

Análisis de datos inferencial

La estadística inferencial se utilizó para calcular los parámetros de la población a partir de la población muestral trabajada, así como para comprobar las hipótesis, las pruebas estadísticas aplicadas dependieron de la naturaleza de nuestros datos y del tipo de variable. Hernández & Mendoza, (2018) refieren que estos son los valores obtenidos por p , por lo que se realizan pruebas de significancia estadística, ya que se relacionan con la capacidad muestral, cabe destacar que el estudio comparó la hipótesis a través de Rho Spearman, para conocer la significancia entre las categorías de estudio, así como analizar sus dimensiones, permitiendo buscar conclusiones más realistas y honestas para sugerir el problema.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró las normas para la redacción de estándares APA, las citas y referencias relevantes, respetando los derechos de autor; La previa autorización se aplicó a las herramientas de medición. Los datos obtenidos fueron analizados por el investigador sin manipulación.

En el desarrollo de esta investigación científica se prestó atención al consentimiento informado de los participantes, la preservación de la identidad al momento de la aplicación de cada herramienta, y el respeto por los derechos de autor y valor intrínseco de cada información recolectada; Se informó a los profesores sobre el tipo de estudio, cuáles fueron sus opciones, los objetivos del estudio, los beneficios y los procedimientos a seguir.

IV. RESULTADOS

Análisis de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumieron las puntuaciones de la gestión pedagógica y habilidades blandas en los docentes durante la pandemia, luego se procedió a la transformación de la puntuación para la presentación por niveles a los datos obtenidos después del trabajo de campo para su interpretación respectiva.

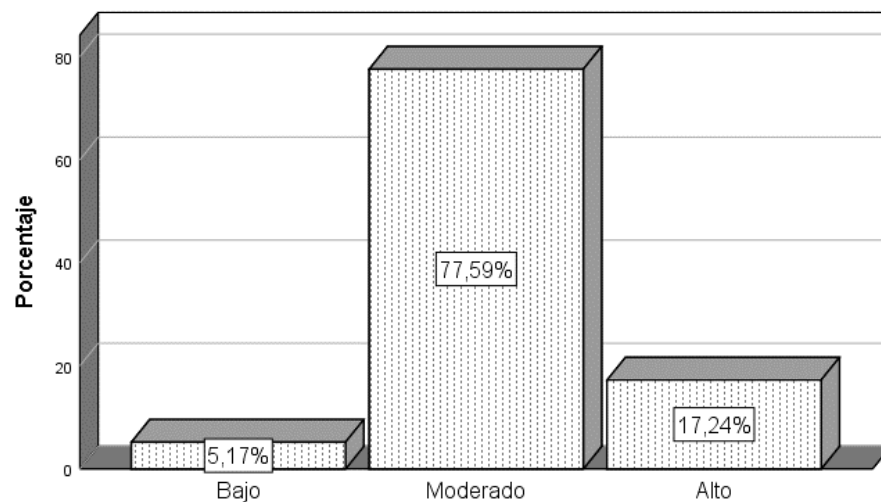
Tabla 5

Distribución de frecuencias por nivel de la gestión pedagógica en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	5,2	5,2	5,2
	Moderado	45	77,6	77,6	82,8
	Alto	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Figura 1.

Niveles porcentuales de la gestión pedagógica en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021



En los resultados porcentuales apreciados en la tabla y figura, se detectan los niveles de la gestión pedagógica en los docentes durante la pandemia COVID -19, de los cuales el 5.17% perciben un bajo nivel, mientras que el 77.59% perciben que la gestión pedagógica es moderada y solo el 17.24% perciben nivel alto de la gestión pedagógica en los docentes durante la pandemia por COVID -19.

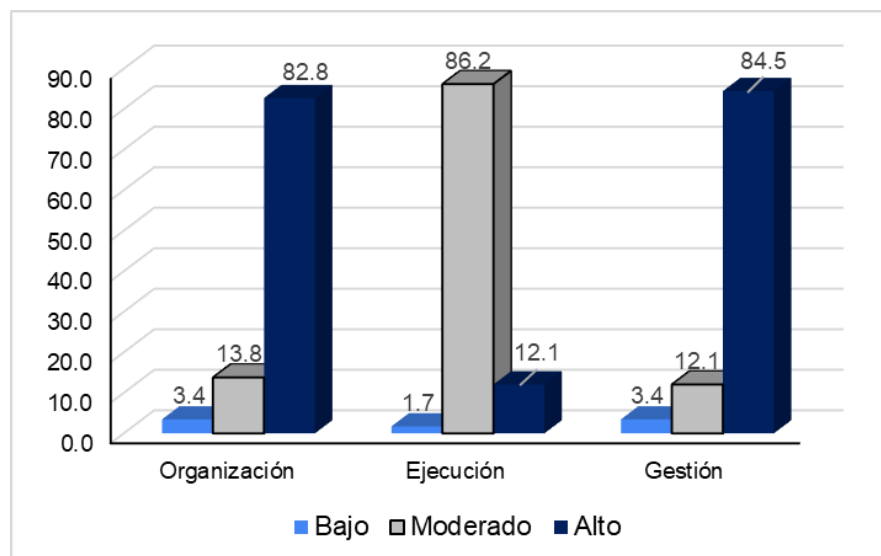
Tabla 6

Nivel de las dimensiones de la gestión pedagógica y las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia

Niveles	Organización		Ejecución		Gestión	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3.4	1	1.7	2	3.4
Moderado	8	13.8	50	86.2	7	12.1
Alto	48	82.8	7	12.1	49	84.5
Total	58	100.0	58	100.0	58	100.0

Figura 2.

Niveles porcentuales de las dimensiones de la gestión pedagógica en los docentes durante la pandemia



En cuanto a los niveles de gestión pedagógica en los docentes durante la pandemia se detectó que la dimensión gestión presenta mayor porcentaje de percepción con el 84.5%, seguido por la dimensión organización con el 82.8%, en tanto que la dimensión ejecución presenta el 86.2% de los encuestados quienes perciben un nivel moderado, por otro lado, el 1.7% de los docentes perciben un nivel bajo en la dimensión ejecución.

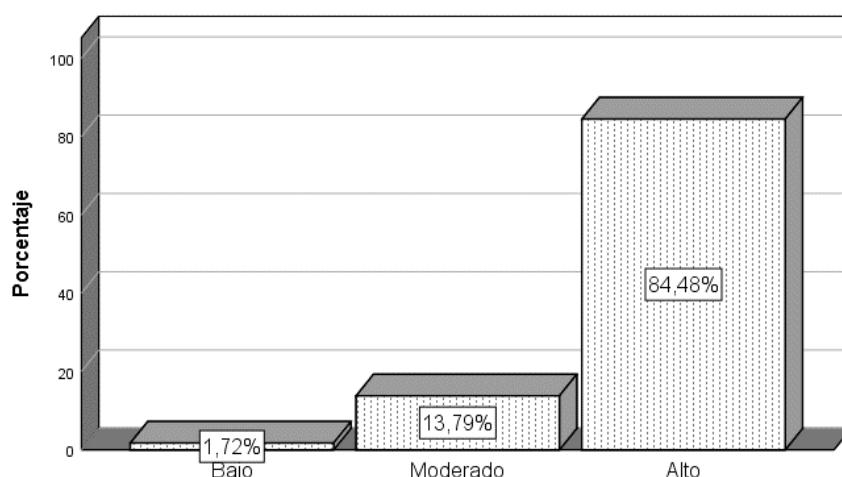
Tabla 7

Nivel de las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,7	1,7	1,7
	Moderado	8	13,8	13,8	15,5
	Alto	49	84,5	84,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Figura 3.

Distribución de frecuencias por nivel de las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021



En referencia a los niveles de la variable habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia por COVID -19, se tiene que el 84.48% de docentes presentan un nivel alto de habilidades, en tanto el 13.79% perciben un nivel moderado y el 1.72% perciben que las habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, es bajo.

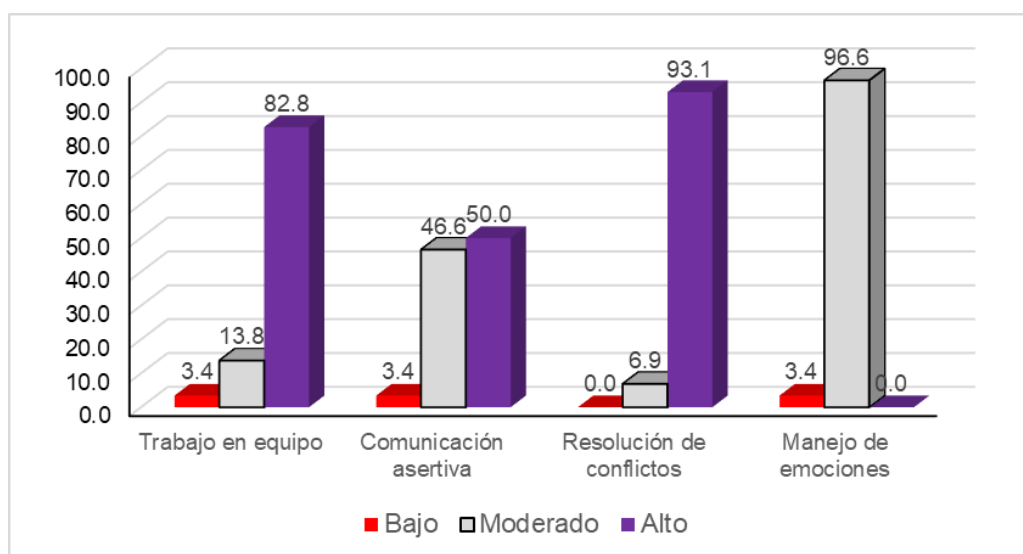
Tabla 8

Distribución de frecuencias por nivel de la dimensión de las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia

Niveles	Trabajo en equipo		Comunicación asertiva		Resolución de conflictos		Manejo de emociones	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3.4	2	3.4	0	0.0	2	3.4
Moderado	8	13.8	27	46.6	4	6.9	56	96.6
Alto	48	82.8	29	50.0	54	93.1	0	0.0
Total	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0

Figura 4.

Niveles de las dimensiones de las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19



Se muestran los resultados por niveles en cuanto a las dimensiones de las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, se tiene que la dimensión resolución de conflictos con el 93.1% se encuentra en un nivel alto, mientras que el 6.9% perciben un nivel moderado, en cuanto a la dimensión trabajo en equipo el 82.8% de los entrevistados perciben un nivel alto, mientras que el 13.8% un nivel moderado, en la dimensión manejo de emociones, el 96.6% de los entrevistados presentan nivel moderado, mientras que tan solo el 3.4% percibe un nivel bajo y en cuanto a la dimensión comunicación asertiva con 50.0% en nivel alto, mientras que el 46.6 perciben moderado nivel.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre la gestión pedagógica y las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021

Hg: Existe relación entre la gestión pedagógica y las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Para la presentación de los resultados inferenciales, se ha analizado los datos procedentes del instrumento tipo Likert, para el efecto se ha asumido al estadístico de Rho de Spearman para la detección del coeficiente de correlación entre variables

Decisión: Rechazar la hipótesis nula si: $p \text{ valor} < 0.05$

Tabla 9

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión pedagógica y las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19

			Gestión pedagógica	Habilidades Blandas
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

En los resultados de la tabla, se presentan los estadísticos sobre el nivel de relación entre las categorías de estudio por el Rho de Spearman 0.881 representando una alta relación positiva y directa, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, razón la que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, lo que significa que existe correspondencia entre la gestión pedagógica y las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19.

Hipótesis específica Específico 1

Ho: No existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes

H1: Existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes

Tabla 10

Grado de correlación y nivel de significación relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes

		Gestión pedagógica	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58
	Trabajo en equipo	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58

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

En el resultado que se muestran en la tabla, se observa los estadísticos sobre el nivel de correspondencia entre la variable y dimensión detectada por el Rho de Spearman de 0.838, lo que significa que hay una alta y positiva relación entre la variable y la dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa, existe correspondencia entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes

Hipótesis específica Específico 2

Ho: No Existe relación entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes

H2: Existe relación entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes

Tabla 11

Grado de correlación y nivel de significación relación entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes

			Gestión pedagógica	Comunicación asertiva
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

En la tabla que muestra los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre la variable y dimensión determinada por el Rho de Spearman de 0.816 significa que existe correspondencia positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, existe correspondencia entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes

Hipótesis específica específico 3

Ho: No existe relación entre la relación entre gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes

H2: Existe relación entre la relación entre gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes

Tabla 12

Grado de correlación entre gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes

			Gestión pedagógica	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,857**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	,857**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Los resultados de la tabla muestran el coeficiente del Rho de Spearman 0.857 demostrando una relación alta positiva entre la variable y la dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, existe correspondencia entre gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes

Hipótesis específica específico 4

Ho: No existe relación entre gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes.

H2: Existe relación entre gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes.

Tabla 13

Grado de correlación entre gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes.

			Gestión pedagógica	Manejo de emociones
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Manejo de emociones	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Finalmente, los resultados de la tabla muestran al coeficiente del Rho de Spearman 0.633 demostrando una relación alta positiva entre la variable y la dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa, existe correspondencia entre gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes

V. DISCUSIÓN

En el año 2020 el mundo fue afectado por la pandemia que originó el COVID-19, trayendo consigo una serie de medidas de emergencia ante este virus mortal; es así con el afán de proteger a la población determinaron medidas sanitarias siendo la que más repercutió en el estado emocional de los docentes, el confinamiento obligatorio o cuarentena, lo que ocasionó un cambio de vida abrupto que afectó al sistema educativo mundial.

La intención de este trabajo fue conocer la correlación entre la gestión pedagógica y las habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID-19, de instituciones educativas Lima Metropolitana.- 2021, para lo que se discuten los siguientes resultados; en cuanto al objetivo general se encontró que el Rho de Spearman fue de 0.881 representando una correspondencia alta positiva y directa, frente al (grado de significación estadística =0.00) $p < 0,05$, esto significa que existe correspondencia entre la gestión pedagógica y las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021.

Estos resultados permitieron inferir sobre la gestión pedagógica en las instituciones donde se realizó el estudio fue buena, a pesar de las dificultades que repentinamente la nueva modalidad de educación a distancia, virtual o remota, porque la gestión en una escuela debe ser planificada y participativa para ser efectiva (Minedu, 2014) además se adapta a las necesidades de la institución (OECD, 2009) resulta importante precisar que la gestión es una de las habilidades directivas que le permiten dirigir una institución (Ramirez, 2018) mejorar la convivencia y evitar los conflictos (Rodríguez, 2018).

Estas consideraciones finales de los resultados de este trabajo guardan correspondencia con el estudio realizado en Ecuador por Bravo-Sánchez, (2018) cuyos resultados en su estudio demostraron que la inteligencia emocional se correlaciona de manera significativa en la gestión pedagógica. Por ello, trabajó en diseñar un nuevo modelo educativo que se basaría en la inteligencia emocional, con el fin de crear un espacio que promueva el desarrollo de las habilidades y actitudes de profesores y alumnos.

López-Paredes (2017), sostuvo que la gestión en educación debe ser examinada como un proceso que facilite la dirección y relación de las acciones de los profesores en los diferentes niveles con el fin de lograr efectivamente las metas marcadas de formación integral de los especialistas de su sociedad. Esto implica contribuir con la responsabilidad para lograr resultados eficientes, creativos, de la misma manera crear capacidad, diseñar, analizar y evaluar políticas como proyectos en el contexto actual.

En este contexto el proceso la gestión administrativa – educativa no solo requiere de un maestro o administrador, sino también influyen algunos factores, como la organización, igualdad, la calidad, la gestión de los recursos, la participación comunitaria, todo esto, para producir resultados óptimos y proporcionar mejores servicios de calidad.

En cuanto al primer objetivo específico: Existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes; se obtuvo que el 82.8% de los entrevistados perciben un nivel alto, el grado de correlación entre la variables y dimensión de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman fue de 0.838 lo que significa que existe una alta y positiva correspondencia entre la variable y la dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, esto significa que existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes. Este resultado guarda relación con el estudio realizado en Piura por Ortega, (2019) quien, en su trabajo para conocer la correspondencia entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los profesores, concluyó una premacia del nivel de gestión pedagógica

con un 62.96% y una superioridad del trabajo en equipo con el 66.67%. También concluyó la existencia significativa entre variables en estudio indicando una correspondencia muy alta, directa y con una gran significancia a nivel 0.01.

Este resultado también contrasta con el trabajo de Umiyauri, (2018) quién en concluyó la existencia de una relación significativa y directa del trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las escuelas públicas del distrito de Tirapata.

Sobre el trabajo en equipo, Ayoví-Caicedo (2019), considera el trabajo en equipo como un tipo de gestión que admite que los resultados de un trabajo se expresen de manera eficiente y efectiva, si es un grupo funcional entonces se convierte en un modelo de simulación, está muy relacionado con el liderazgo activo, de lo contrario estamos ante un grupo de trabajo donde los resultados son alcanzables, pero a largo plazo. El trabajo en equipo es definido como la acción por la cual un grupo de personas que trabajan de manera coordinada y ordenada logran por un objetivo común.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes, obteniendo el 50.00 % de docentes que lo perciben alto y dado al grado de correspondencia entre la variable y dimensión determinada por el Rho de Spearman de 0.816 lo cual resulta que existe correspondencia positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, esto muestra que existe relación entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes. Estos resultados coinciden con el trabajo de Asanza (2020) en Ecuador, en su trabajo investigativo buscó conocer y examinar la comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa, el trabajo concluyó sobre la correspondencia de una significativa relación entre las variables estudiadas, determinando que es necesario realizar mejoras en la comunicación asertiva dentro del contexto escolar debido a su influencia en la gestión institucional, administrativa y pedagógica siendo necesario y fundamental para la mejora en el funcionar de las escuelas.

Asimismo, guarda relación con el trabajo de Bravo (2018), quien considera que ser asertivo es la capacidad de hacer valer y resguardar sus derechos y enunciar su sentir, pensar, creer y deseos de manera directa, honesta, oportuna y flexible. Implica respeto por uno mismo y por los demás. Esto ayuda a motivar a la persona a relacionarse y enfrentarse a una vida que incluye la confianza en las propias habilidades, un sentido de libertad, espontaneidad, estabilidad y apertura a los demás.

También Cañas & Hernández, (2019), manifiestan que la comunicación asertiva ha sido reconocida como una de las habilidades sociales importantes necesarias para promover el desarrollo humano y prevenir problemas psicosociales al desarrollar su análisis sobre la base de la dialéctica materialista, su método le sirvió de guía para describir el proceso en estudio que concluyó enfatizando la importancia de la administración pedagógica en el trabajo de los docentes.

De acuerdo con el tercer objetivo específico que fue: Determinar la relación entre gestión pedagógica y resolución de conflictos en los docentes, se obtuvo que el 93.1% de docentes se encontraban en nivel alto, el coeficiente Rho de Spearman 0.857 demostró una correspondencia alta positiva entre las variable y la dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se concluye sobre la correspondencia entre la gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes.

Los resultados adquiridos en esta investigación se comparan con un similar estudio que planteado por Ricardo, (2019), quien en su trabajo investigativo sobre habilidades blandas y la resolución de conflictos en profesores de una institución en Cieneguilla concluyó que las habilidades interpersonales tienen una correspondencia significativa con la resolución de conflictos entre docentes, siendo el resultado del análisis estadístico, $p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,712, es decir, una correspondencia positiva alta.

Al respecto Caridad et al., (2017) consideran que los conflictos son parte de la vida en sociedad y puede resolverse de manera constructiva en beneficio de las partes en conflicto; o negativamente, por mala gestión o falta de resolución, lo que causa daño y aumenta la tensión entre las partes interesadas.

La resolución de conflictos es un proceso que inicia cuando una de las partes se percata que la otra influye o está a punto de influir en algo que le interesa. Está directamente relacionado con el entorno organizacional y se manifiesta cuando una persona no cumple con las expectativas de los demás, lo que puede causar problemas en la organización en términos de desempeño.

Finalmente, el cuarto objetivo específico fue: Determinar la relación entre gestión pedagógica y el manejo de emociones los docentes.

Los resultados muestran que el 96.6% de los entrevistados presentan un moderado nivel, en tanto que tan solo el 3.4% percibe un bajo nivel, el coeficiente del Rho de Spearman 0.633 demuestra una alta relación positiva entre la variable y la dimensión, frente al (grado de significación estadística =0.000) $p < 0,05$, esto significa que existe correspondencia entre la gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes

En base a los resultados obtenidos se puede comparar con lo enfatizado por Rodríguez (2020), en su estudio sobre: Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente, su trabajo concluyó determinando una correspondencia significativa entre las variables, lo cual indica que mientras el docente desarrolle sus habilidades blandas mejor será su desempeño en el trabajo.

Asimismo, podemos mencionar el trabajo de Coronado (2019), en su investigación sobre habilidades blandas y práctica docente cuyo fin fue conocer la correlación entre las variables Habilidades Blandas y la Práctica Docente. Su trabajo concluyó demostrando que las habilidades blandas están estrechamente correlacionadas con la práctica de la docencia siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,740 muestra una fuerte correspondencia entre las variables; Además, existe una relación positiva.

Para Aguinaga & Sánchez (2020), las habilidades blandas son estados de emociones de las personas, estas ayudan a fomentar relaciones personales y profesionales positivas y tienen un impacto significativo en el aprendizaje.

En el ámbito educativo las habilidades blandas también juegan un papel importante no solo para la relación maestro – estudiante, sino también en la relación director – docente; y docente – docente.

Para Guerra-Báez, (2019) las definiciones de habilidades blandas y habilidades sociales suelen ser iguales, ante ello se hace necesario indicar que las habilidades sociales forman parte de las habilidades blandas, aunque estas, están contienen también habilidades que permiten realizar actividades tales como: aprender, investigar, agenciar el tiempo y transformar, estos aspectos van más allá de las habilidades que permiten relacionarse con otros. Realizar estas distinciones, es el punto para dimensionar de forma precisa el reto que conlleva el entrenar las habilidades blandas.

Por su parte el Minedu (2016), señala: interactuar con otras personas es algo inevitable, se interactúa en todo momento, en el hogar, en la calle, en el centro de estudios o en el centro laboral, con la familia, con los amigos, con el jefe, con los docentes o con los compañeros de trabajo.

Estos comportamientos hacen posible que las personas actúen de acuerdo con las normas sociales deseadas, las ayudan a proteger sus derechos y respetar los derechos de su prójimo, al resolver conflictos personales y expresar sentimientos, opiniones y los deseos de manera adecuada en todas las situaciones. Son las competencias interpersonales, que ayuda a mantener una comunicación beneficiosa con las personas que nos rodean, el expresar adecuadamente lo que se quiere decir ayudará a mejorar las relaciones entre las personas (Torres, 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe alta relación entre la gestión pedagógica y las habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021. acorde a lo que arrojo la variable de estudio determinada por el Rho de Spearman 0.881 representando una alta correspondencia positiva y directa, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$,
2. Existe alta relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021. dado por el Rho de Spearman de 0.838 significa que existe una alta y positiva relación entre la variable y la dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$
3. Existe alta relación entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021. Siendo el Rho de Spearman de 0.816 significa que existe la relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$
4. Existe alta relación entre la relación entre gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021. siendo el Rho de Spearman 0.857 demuestra una alta relación positiva entre las variable y dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$
5. Existe relación entre gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes. durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021. acorde al coeficiente del Rho de Spearman 0.633 demuestra una alta relación positiva entre las variable y dimensión, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas María de los Ángeles 3070 y Juan Pablo Vizcardo, generar talleres o cursos de coaching relacionados al manejo de las emociones. Saber reconocer en sí mismo los sentimientos que aparecen, resulta crucial para la comprensión de uno mismo. Los docentes que tienen una mayor certeza de sus emociones suelen dirigir mejor sus vidas y por ende la relación con los demás miembros de la comunidad educativa.
2. Impulsar las reuniones de trabajo colaborativo donde prime la escucha activa y se aplique la comunicación asertiva para lograr coordinar las actividades y proyectos.
3. A los directivos y docentes practicar la empatía y la toma de decisiones para la solución de los conflictos que se suscitan en todo proceso educativo.
4. Recordar que es necesario planificar talleres en los que se estimule el desarrollo de actividades de compartir y trabajar casuísticas para desarrollar el manejo de conflictos y emociones; A través de dinámicas individuales y grupales, al presentarles diferentes situaciones para ver cómo se comportan frente a ellos, esta dinámica debe incluir la unificación de todos los colaboradores incluido el jefe para un trabajo en equipo efectivo; Brindando así un mejor servicio al cliente y logrando las metas y objetivos marcados.
5. A los docentes continuar con la buena planificación de sus actividades.

REFERENCIAS

Aguinaga, & Sánchez. (2020). Énfasis En La Formación De Habilidades Blandas En Mejora De Los Aprendizajes. *EDUCARE ET COMUNICARE: Revista de Investigación de La Facultad de Humanidades*, 8(2), 78–87. <https://doi.org/10.35383/educare.v8i2.470>

Araya-Fernández, E. (2020). *Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534368694002>.

Arrea Baixench, C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*, 58(3), 96–99.

Asanza Capa, N. B. (2020). *La Comunicación Asertiva y su incidencia en la Gestión Educativa*. 1(3), 20–31.

Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>

Bravo. (2000). *Amanda Josefina Bravo Hernández*. 3–5.

Bonifacio Barba, J. (2018). La calidad de la educación: Los términos de su ecuación. En *Revista Mexicana de Investigación Educativa* (Vol. 23, Número 78, pp. 963-979). Consejo Mexicano de Investigación Educativa.

Bustamante, L. (2020). La importancia de las habilidades blandas en un asesor de imagen. *Cuadernos Del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 97, 17–28. <https://doi.org/10.18682/cdc.vi97.3918>

Castro, C & Cuestas, R &, Castañeda M, (2021) Reconfiguración de la gestión pedagógica del docente. [https://ojs.sociologia-
alas.org/index.php/CyC/article/view/254/273](https://ojs.sociologia-
alas.org/index.php/CyC/article/view/254/273)

Cañas, D. C., & Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143–165. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>

Caridad, M. C., Peña, J. V., Blanco, E. C., Cruz, C. A., Franco, B. P., & Echeverría, R. G. (2017). Resolución de conflictos para el fomento de la cultura de paz: Importancia de los medios de comunicación alternos en Colombia. *Revista Lasallista de Investigación*, 14(1), 56–65. <https://doi.org/10.22507/rli.v14n1a4>

Chávez, A (2017), Técnicas e instrumentos de recolección de datos. <https://es.scribd.com/document/546274306/Tecnica-e-Instrumentos-recoleccion-de-datos-Dra-Chavez>

El Peruano. (2020). Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. *Diario Oficial El Peruano*, 90, 545318-545321. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581842/DU036_2020.pdf

Fernández Solo De Zaldivar, I. (2017). Mejora De Competencias: Introducción De La Gestión De Calidad En Nuevas Metodologías Educativas. *Profesorado*, 21(2), 279-308.

Gómez Bayona, B. (2014). *La Inteligencia Emocional Como Estrategia Para Mejorar La Calidad De La Prestación De Los Servicios De Salud En Colombia*. Bogota Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. 1-20

Gómez, & Escobar. (2021). Educación virtual en tiempos de pandemia: Incremento de la desigualdad social en el Perú. *Biblioteca Electrónica Científica en Línea*, 1, 1-13.

Goleman, D. (1996.). *La Inteligencia Emocional*.

Guerra-Báez, S. P. (2019). A panoramic review of soft skills training in university students. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).

Jaramillo A, Pinzon C, R. E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del colegio las Américas en Barrancabermeja*.

Koshel A, Koshel V, M. A. (2021). *Development of soft skills in the future educators as a necessary component competitiveness in the labor market*.

López, M. A. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario Pedagogical management. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 3(1), 201–215. <https://doi.org/10.23857/dc.v3i1.384>

López, A. (2017). 14 Ideas Clave. El trabajo en equipo del profesorado. Editorial GRAÓ. Barcelona.

Marrero O, Mohamed R, T. J. (2018). *Revista Científica ECOCIENCIA Habilidades Blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario*. Soft Skills: Necessary For The Integral Training Of The University. 1–18.

Menendez, & La, (2019). *Metodología de la investigación*.

Minedu. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. 56.

Minedu. (2017). *Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017*. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>

Montes, C., Rodríguez, D., & Serrano, G. (2014). Estrategias de manejo de conflicto en clave emocional. En *Anales de Psicología* (Vol. 30, Número 1, pp. 238-246). <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.135171>

Morán. (2016). *Material Auto Instructivo Taller "Habilidades Blandas."* 1–11.

Mundaca, T. del R. S. (2018). Universidad César Vallejo. *Apertura, ¿Cómo diseñar un modelo estratégico basado en el constructivismo de Vigotsky para desarrollar la producción de textos narrativos...?*, 115.

OECD. (2009). Mejorar el liderazgo escolar. En OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264097797-es>

Ortega, H. (2019). Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad educativa León de Febres Cordero. Los Ríos, 2018. *Repositorio Institucional - UCV*, 0–2.

Pezo, J. L. (2021). *El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.*

Plaza, P., Cesar, Z., Toledo, B., & Moreira Menéndez, M. (2019). *Metodología de la investigación.*

Ramírez, J. (2018). *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz.* Investigación Negocios.

Ramón Pineda, M. Á., Longoria Serrano, M. P., & Olalde Altarejos, A. J. (2019). Algunas consideraciones sobre la resolución de los conflictos escolares. *Revista Conrado*, 15(67), 135–142.

Regí, C. (2018). Innovación en el liderazgo pedagógico y la organización escolar. *Aula de secundaria*, 26, 25-28. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6362601>

Ricardo, R. (2019). Las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los docentes de la I.E. N° 6088 Rosa de Santa María, Cieneguilla - 2019. *Repositorio Institucional - UCV*, 0–107.

Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 55–70.

Robbins. (2004). El conflicto, la negociación y el comportamiento entre grupos. *Comportamiento organizacional*.

Rodríguez Revelo, E. (2018). El ejercicio de la función directiva en contextos complejos: su profesionalización. *Perspectiva Educativa*, 57(3), 131-152. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.57-iss.3-art.775>

Rodríguez Siu, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>

Rogers, H., & Sabarwal, S. (2020). Covid-19: Impacto En La Educación y Respuestas De Política Pública. *Reporte del Banco Mundial*, 1-56.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Bussiness Support Aneth*.

Shaw, G. (2020). *Manual de Comunicación Asertiva: Técnicas fáciles y exitosas*. <https://www.amazon.com/Manual-comunicación-asertiva-habilidades-comunicativas/dp/1647800811?asin=1647800811&revisionId=&format=4&deph=1>

Sucari, W & Quispe, J (2019) Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*.

<http://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24>

Tamayo, M (2003) El proceso de la investigación científica.

<https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tamayo1>

Torres Hernández, E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(39), 163-179. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201939torres9>

Umiyauri, R. (2018). Trabajo en equipo de docentes y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del distrito de Tirapata – 2016.

Urzúa, A., Vera-Villaruel, P., Caqueo-Úrizar, A., & Polanco-Carrasco, R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. *Terapia psicológica*, 38(1), 103-118. <https://doi.org/10.4067/s0718-48082020000100103>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión pedagógica y habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y Diseño	Población
<p><u>General:</u> ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y las habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana 2021?</p> <p><u>Específicos</u> ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes? ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes? ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes? ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes?</p>	<p><u>General:</u> Determinar la relación entre la gestión pedagógica y las habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021</p> <p><u>Específicos</u> Determinar la relación entre gestión pedagógica y el trabajo en equipo. Determinar la relación entre gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes, Determinar la relación entre gestión pedagógica y resolución de conflictos en los docentes. Determinar la relación entre gestión pedagógica y el manejo de emociones los docentes</p>	<p><u>General:</u> Existe relación entre la gestión pedagógica y las habilidades las blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana. 2021</p> <p><u>Específicos</u> Existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en los docentes. Existe relación entre la gestión pedagógica y la comunicación asertiva en los docentes Existe relación entre la relación entre gestión pedagógica y la resolución de conflictos en los docentes. Existe relación entre gestión pedagógica y el manejo de emociones en los docentes</p>	<p>Gestión pedagógica</p> <p>Habilidades Blandas</p>	<p>Organización</p> <p>Ejecución</p> <p>Gestión</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Resolución de conflictos</p> <p>Manejo de emociones</p>	<p><u>Tipo:</u> Básica</p> <p><u>Enfoque</u> Cuantitativo</p> <p><u>Diseño</u> Descriptivo Correlacional</p> <p><u>Esquema:</u></p> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Observación de la categoría 1 O2 = Observación de la categoría 2 r = Relación entre categorías</p>	<p><u>Población</u> Docentes de la IE de María de los Ángeles 3070 y Juan Pablo Vizcardo.</p> <p><u>Muestra</u> no probabilístico, intencional o por conveniencia.</p> <p><u>Técnicas e instrumentos:</u> Cuestionario para ambas variables</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión Pedagógica	<p>La gestión pedagógica es un proceso que no solo incluye la planificación, sino también la realidad educativa, es decir, cómo influye en la comunidad educativa y cómo se define su función como tal, es decir, para que exista una enseñanza de buena calidad para los docentes, la gestión educativa debe implementar estrategias que incidan en la calidad del sistema educativo. Pacheco (2016)</p>	<p>La variable del Gestión pedagógica se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.</p>	A) Organización	<p>Programación de actividades Relación colectiva Comunicación y coordinación</p>	<p>1, 2,3, 4, 5, 6,7, 8</p>	<p>Ordinal</p> <p>El inventario está compuesto por 20 ítems de opción múltiple:</p> <p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p> <p>Niveles: Bajo: Medio: Alto:</p>
			B) Ejecución	<p>Solución de problemas Alcance de metas</p>	<p>9, 10, 11</p>	
			C) Gestión	<p>Asistencia técnica Bienestar docente Liderazgo</p>	<p>12, 13, 14, 15, 16, 17</p>	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Habilidades Blandas	Las habilidades blandas son un conjunto de habilidades o herramientas emocionales que tienen un carácter especial en la regulación del estado emocional de las personas, estas son habilidades que ayudan a fomentar relaciones personales y profesionales positivas y tienen un impacto significativo en el aprendizaje. (Agüinada & Sánchez 2020)	La variable Habilidades blandas se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Trabajo en equipo	Promoción del trabajo colaborativo (A) Comunicación y coordinación (C) Coopera en las actividades (B)	1, 2,3, 4, 5, 6,7, 8, 9	Ordinal El inventario está compuesto por 20 ítems de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5 Niveles: Bajo: Medio: Alto:
			Comunicación asertiva	Habilidades comunicativas (A) Escucha activa (C) Tolerancia (A)	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,	
			Resolución de conflictos	Plantea soluciones (A) Demuestra competencia (B) Resuelve problemas (C)	17, 18, 19, 20, 21, 22	
			Manejo de emociones	Control de emociones. (B)	23, 24, 25	

Anexo 3

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado(a) docente

La presente encuesta es ANÓNIMA y ha sido elaborada como parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad recoger información sobre Gestión pedagógica en la institución donde labora. De antemano se agradece su participación y respuesta en todos los ítems.

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

ÍTEMS	OPCIONES				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN					
1. Programa reuniones de trabajo colegiado en esta emergencia sanitaria por COVID-19					
2. Planifica visitas de monitoreo docente durante esta pandemia por COVID-19					
3. Asigna tareas en forma equitativa en esta emergencia sanitaria COVID-19					
4. Comunica de forma asertiva las actividades organizadas por la institución en esta emergencia sanitaria por COVID-19					
5. Coordina las actividades escolares con el personal docente durante la emergencia sanitaria COVID-19					
6. Informa a tiempo sobre las actividades planificadas por la institución durante la pandemia por COVID-19.					
7. Promueve la colaboración y trabajo en equipo en esta emergencia sanitaria por COVID-19					
8. Mantiene relaciones cordiales con el personal de la institución durante la pandemia por COVID-19.					
EJECUCIÓN					
9. Gestiona que las actividades planificadas se cumplan en su totalidad en esta emergencia sanitaria por COVID-19					
10. Realiza seguimiento de las tareas asignadas a los docentes durante la pandemia por COVID-19					
11. Efectúa/ Hace reuniones de trabajo colegiado durante la emergencia sanitaria por COVID-19					
GESTIÓN					

ÍTEMS	OPCIONES				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
	1	2	3	4	5
12. Fomenta / Impulsa actividades que fortalezcan las relaciones entre los docentes y comunidad educativa en esta emergencia sanitaria por COVID 19					
13. Establece estrategias para mejorar el bienestar docente en esta emergencia sanitaria COVID -19					
14. Demuestra conocimientos sobre las habilidades blandas durante la pandemia por COVID -19					
15. Promueve el clima institucional en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
16. Asume sus errores y responsabilidades durante la emergencia sanitaria por COVID -19					
17. Mantiene buenas relaciones con los docentes de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					

Anexo 3

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Estimado(a) docente

La presente encuesta es ANÓNIMA y ha sido elaborada como parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad recoger información sobre Habilidades Blandas en la institución donde labora. De antemano se agradece su participación y respuesta en todos los ítems.

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

ÍTEMS	OPCIONES				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO					
1. Promueve la colaboración y el trabajo en equipo en esta emergencia sanitaria por COVID -19					
2. Respeta sus opiniones en esta emergencia sanitaria por COVID 19.					
3. Delega funciones para la realización de las actividades durante esta emergencia sanitaria por COVID-19					
4. Integra a los docentes en las actividades programadas durante la pandemia por COVID-19.					
5. Reconoce y valora su trabajo en esta emergencia sanitaria COVID-19.					
6. Plantea metas para que se implementen en los tiempos señalados en esta emergencia sanitaria por COVID-19.					
7. Plantea objetivos para que se implementen en los tiempos señalados en esta emergencia sanitaria por COVID-19					
8. Siente que se interesa por usted como trabajador y persona en esta emergencia sanitaria por COVID 19.					
9. Se compromete durante esta emergencia sanitaria por COVID - 19					
COMUNICACIÓN ASERTIVA					
10. Establecen comunicación fluida con los demás miembros de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19					
11. Se comunica de forma oportuna y asertiva en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
12. Demuestra escucha activa, frente al problema en esta emergencia sanitaria por COVID -19					
13. Le expresa sus ideas de forma clara en esta emergencia sanitaria por COVID -19					

ÍTEMS	OPCIONES				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
	1	2	3	4	5
14. Expresa sus ideas de forma oportuna en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
15. Coordinan con los demás miembros de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19					
16. Comparte ideas, experiencias e información en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS					
17. Resuelve los conflictos de forma oportuna y asertiva en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
18. Es eficaz y oportuno en la solución de problemas en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
19. Enfrenta los problemas institucionales en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
20. Aplica la empatía en la resolución de conflictos en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
21. Toma decisiones acertadas pensando en el bien de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
22. Demuestra actitud negociadora en la solución de conflictos en esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
MANEJO DE EMOCIONES					
23. Mantiene el control frente a situaciones críticas durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.					
24. Reacciona rápidamente a actividades negativas durante esta emergencia sanitaria por COVID -19					
25. Demuestra capacidad de autocontrol emocional durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.					

Anexo 4: Validación del Juicio de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Gestión Pedagógica

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: A. Organización								
1	Programa reuniones de trabajo colegiado en esta emergencia sanitaria por COVID-19	X		X		X		
2	Planifica visitas de monitoreo docente durante esta pandemia por COVID-19	X		X		X		
3	Asigna tareas en forma equitativa en esta emergencia sanitaria COVID-19.	X		X		X		
4	Comunica de forma asertiva las actividades organizadas por la institución en esta emergencia sanitaria por COVID-19	X		X		X		
5	Coordina las actividades escolares con el personal docente durante la emergencia sanitaria COVID-19.	X		X		X		
6	Informa a tiempo sobre las actividades planificadas por la institución durante la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
7	Promueve la colaboración y trabajo en equipo en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
8	Mantiene relaciones cordiales con el personal de la institución durante la pandemia por COVID-19.	X		X				
DIMENSIÓN 2 : B. Ejecución								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Gestiona que las actividades planificadas se cumplan en su totalidad en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
10	Realiza seguimiento de las tareas asignadas a los docentes durante la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
11	Efectúa/ Hace reuniones de trabajo colegiado durante la emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : C. Gestión								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Fomenta / Impulsa actividades que fortalezcan las relaciones entre los docentes y comunidad educativa en esta emergencia sanitaria por COVID 19.	X		X		X		
13	Establece estrategias para mejorar el bienestar docente en esta emergencia sanitaria COVID -19.	X		X		X		
14	Demuestra conocimientos sobre las habilidades blandas durante la pandemia por COVID -19.	X		X		X		
15	Promueve el clima institucional en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
16	Asume sus errores y responsabilidades durante la emergencia sanitaria por COVID -19	X		X		X		
17	Mantiene buenas relaciones con los docentes de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Araceli del Carmen Gonzales Sánchez DNI: 06673412

Especialidad del validador: Doctora en Educación

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

10 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Habilidad Blandas

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Trabajo en equipo								
1	Promueve la colaboración y el trabajo en equipo en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
2	Respeto sus opiniones en esta emergencia sanitaria por COVID 19.	X		X		X		
3	Delega funciones para la realización de las actividades durante esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
4	Integra a los docentes en las actividades programadas durante la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
5	Reconoce y valora su trabajo en esta emergencia sanitaria COVID-19.	X		X		X		
6	Plantea metas para que se implementen en los tiempos señalados en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
7	Plantea objetivos para que se implementen en los tiempos señalados en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
8	Siente que se interesa por usted como trabajador y persona en esta emergencia sanitaria por COVID 19.	X		X		X		
9	Se compromete durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación asertiva								
10	Establecen comunicación fluida con los demás miembros de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		XX		
11	Se comunica de forma oportuna y asertiva en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		XX		
12	Demuestra escucha activa, frente al problema en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
13	Le expresa sus ideas de forma clara en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
14	Expresa sus ideas de forma oportuna en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
15	Coordinan con los demás miembros de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
16	Comparte ideas, experiencias e información en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		

N°	DIMENSIÓN 3: Resolución de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
		17	Resuelve los conflictos de forma oportuna y asertiva en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		
18	Es eficaz y oportuno en la solución de problemas en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
19	Enfrenta los problemas institucionales en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
20	Aplica la empatía en la resolución de conflictos en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
21	Toma decisiones acertadas pensando en el bien de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
22	Demuestra actitud negociadora en la solución de conflictos en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Manejo de emociones								
23	Mantiene el control frente a situaciones críticas durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
24	Reacciona rápidamente a actividades negativas durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
25	Demuestra capacidad de autocontrol emocional durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		XX		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Araceli del Carmen Gonzales Sánchez DNI: 06673412

Especialidad del validador: Doctora en Educación

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

10 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Gestión Pedagógica

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : A. Organización								
1	Programa reuniones de trabajo colegiado en esta emergencia sanitaria por COVID-19	X		X		X		
2	Planifica vistas de monitoreo docente durante esta pandemia por COVID-19	X		X		X		
3	Asigna tareas en forma equitativa en esta emergencia sanitaria COVID-19.	X		X		X		
4	Comunica de forma asertiva las actividades organizadas por la institución en esta emergencia sanitaria por COVID-19	X		X		X		
5	Coordina las actividades escolares con el personal docente durante la emergencia sanitaria COVID-19.	X		X		X		
6	Informa a tiempo sobre las actividades planificadas por la institución durante la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
7	Promueve la colaboración y trabajo en equipo en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
8	Mantiene relaciones cordiales con el personal de la institución durante la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : B. Ejecución								
9	Gestiona que las actividades planificadas se cumplan en su totalidad en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
10	Realiza seguimiento de las tareas asignadas a los docentes durante la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
11	Efectúa/ Hace reuniones de trabajo colegiado durante la emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : C. Gestión								
12	Fomenta / Impulsa actividades que fortalezcan las relaciones entre los docentes y comunidad educativa en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
13	Establece estrategias para mejorar el bienestar docente en esta emergencia sanitaria COVID-19.	X		X		X		
14	Demuestra conocimientos sobre las habilidades blandas durante la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
15	Promueve el clima institucional en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
16	Assume sus errores y responsabilidades durante la emergencia sanitaria por COVID-19	X		X		X		
17	Mantiene buenas relaciones con los docentes de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Gabriel Bayona Trujillo** **DNI: 46171913**

Especialidad del validador: **Maestría en Psicología Educativa**

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

26 de noviembre del 2021

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Habilidad Blandas

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Promueve la colaboración y el trabajo en equipo en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
2	Respeto sus opiniones en esta emergencia sanitaria por COVID 19.	X		X		X		
3	Delega funciones para la realización de las actividades durante esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
4	Integra a los docentes en las actividades programadas durante la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
5	Reconoce y valora su trabajo en esta emergencia sanitaria COVID-19.	X		X		X		
6	Plantea metas para que se implementen en los tiempos señalados en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
7	Plantea objetivos para que se implementen en los tiempos señalados en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
8	Siente que se interesa por usted como trabajador y persona en esta emergencia sanitaria por COVID 19.	X		X		X		
9	Se compromete durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación asertiva	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Establecen comunicación fluida con los demás miembros de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
11	Se comunica de forma oportuna y asertiva en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
12	Demuestra escucha activa, frente al problema en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
13	Le expresa sus ideas de forma clara en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
14	Expresa sus ideas de forma oportuna en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
15	Coordinan con los demás miembros de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
16	Comparte ideas, experiencias e información en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Resolución de conflictos	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Resuelve los conflictos de forma oportuna y asertiva en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
18	Es eficaz y oportuno en la solución de problemas en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
19	Enfrenta los problemas institucionales en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
20	Aplica la empatía en la resolución de conflictos en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
21	Toma decisiones acertadas pensando en el bien de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
22	Demuestra actitud negociadora en la solución de conflictos en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Manejo de emociones	SI	No	SI	No	SI	No	
23	Mantiene el control frente a situaciones críticas durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
24	Reacciona rápidamente a actividades negativas durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
25	Demuestra capacidad de autocontrol emocional durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Gabriel Bayona Trujillo DNI: 46171913

Especialidad del validador: Maestría en Psicología Educativa

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

26 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Habilidad Blandas

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Promueve la colaboración y el trabajo en equipo en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
2	Respeto sus opiniones en esta emergencia sanitaria por COVID 19.	X		X		X		
3	Delega funciones para la realización de las actividades durante esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
4	Integra a los docentes en las actividades programadas durante la pandemia por COVID-19.	X		X		X		
5	Reconoce y valora su trabajo en esta emergencia sanitaria COVID-19.	X		X		X		
6	Plantea metas para que se implementen en los tiempos señalados en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
7	Plantea objetivos para que se implementen en los tiempos señalados en esta emergencia sanitaria por COVID-19.	X		X		X		
8	Siente que se interesa por usted como trabajador y persona en esta emergencia sanitaria por COVID 19.	X		X		X		
9	Se compromete durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación asertiva	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Establecen comunicación fluida con los demás miembros de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
11	Se comunica de forma oportuna y asertiva en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
12	Demuestra escucha activa, frente al problema en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
13	Le expresa sus ideas de forma clara en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
14	Expresa sus ideas de forma oportuna en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
15	Coordinan con los demás miembros de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
16	Comparte ideas, experiencias e información en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Resolución de conflictos	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Resuelve los conflictos de forma oportuna y asertiva en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
18	Es eficaz y oportuno en la solución de problemas en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
19	Enfrenta los problemas institucionales en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
20	Aplica la empatía en la resolución de conflictos en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
21	Toma decisiones acertadas pensando en el bien de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
22	Demuestra actitud negociadora en la solución de conflictos en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Manejo de emociones	SI	No	SI	No	SI	No	
23	Mantiene el control frente a situaciones críticas durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
24	Reacciona rápidamente a actividades negativas durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		
25	Demuestra capacidad de autocontrol emocional durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gabriel Bayona Trujillo DNI: 46171913

Especialidad del validador: Maestría en Psicología Educativa

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

26 de noviembre del 2021



 Firma del Experto Informante.

8	Siente que se interesa por usted como trabajador y persona en esta emergencia sanitaria por COVID 19.	x		x		x		
9	Se compromete durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación asertiva							
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Establecen comunicación fluida con los demás miembros de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
11	Se comunica de forma oportuna y asertiva en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
12	Demuestra escucha activa, frente al problema en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
13	Le expresa sus ideas de forma clara en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
14	Expresa sus ideas de forma oportuna en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
15	Coordinan con los demás miembros de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
16	Comparte ideas, experiencias e información en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Resolución de conflictos							
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Resuelve los conflictos de forma oportuna y asertiva en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
18	Es eficaz y oportuno en la solución de problemas en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
19	Enfrenta los problemas institucionales en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
20	Aplica la empatía en la resolución de conflictos en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
21	Toma decisiones acertadas pensando en el bien de la institución en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
22	Demuestra actitud negociadora en la solución de conflictos en esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Manejo de emociones							
		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mantiene el control frente a situaciones críticas durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
24	Reacciona rápidamente a actividades negativas durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		
25	Demuestra capacidad de autocontrol emocional durante esta emergencia sanitaria por COVID -19.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Todo conforme

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Silvia Elizabeth Velezmore Francia DNI: 43531256

Especialidad del validador: Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

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

30 de Noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Solicitud de permiso para la Institución



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 19 de Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 014 – 2021 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. Walter Enrique Peñalosa Castilla
"I.E. María de los Ángeles 3070"
Director
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CHUQUIHUANGA MANCHAY GINA N° DNI 40721332** y código de matrícula **N°7000695584**, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y HABILIDADES BLANDAS EN LOS DOCENTES DURANTE LA PANDEMIA COVID -19, DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS LIMA METROPOLITANA. 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 19 de Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 016 – 2021 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. Richard Cervantes Juro
"I.E. Juan Pablo Vizcardo y Guzmán"
Director
Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CHUQUIHUANGA MANCHAY GINA N°DNI 40721332** y código de matrícula **N°7000695584**, estudiante del programa de Maestría en **Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y HABILIDADES BLANDAS EN LOS DOCENTES DURANTE LA PANDEMIA COVID -19, DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS LIMA METROPOLITANA. 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dca. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 6: Autorización de la Institución



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 19 de Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 016 – 2021 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)

Lic. Richard Cervantes Juro
"I.E. Juan Pablo Vizcardo y Guzmán"
Director
Presente.-

De nuestra consideración:

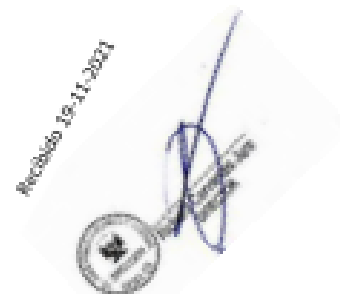
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CHUQUIHUANGA MANCHAY GINA N°DNI 40721332** y código de matrícula **N°7000695584**, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y HABILIDADES BLANDAS EN LOS DOCENTES DURANTE LA PANDEMIA COVID -19, DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS LIMA METROPOLITANA. 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Mapa Mamazo
Rectora de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



Lima, 19 de Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 014 – 2021 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. Walter Enrique Peñalosa Castilla
"I.E. María de los Ángeles 3070"
Director
Presente.-

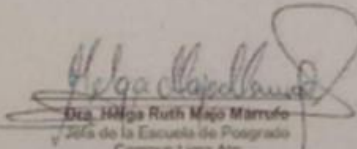
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CHUQUIHUANGA MANCHAY GINA** N° DNI **40721332** y código de matrícula **N°7000695584**, estudiante del programa de Maestría en **Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y HABILIDADES BLANDAS EN LOS DOCENTES DURANTE LA PANDEMIA COVID -19, DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS LIMA METROPOLITANA. 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Hilda Ruth Majo Márquez
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ato

Anexo 7: Base de datos de la prueba piloto

1	Marca temporal	Dirección de correo electrónico	Escribe el nombre IE (Instituc	Donde esta ubicada su in	1.Programa reuniones de	2.Planifica visitas de mon	3. Asigna tareas en forma	4.Comunica de forma :
9	10 28 2021 13:16:55	santacristina777@gmail.com	Daniel Alcides Carrión	Llapa_ San Miguel_ Cajar	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre
10	10 28 2021 13:17:41	garbozawilliam99@gmail.com	Cristo Rey	José Leonardo Ortiz Chicl	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
11	10 28 2021 13:19:15	anamarijuly@gmail.com	Leoncio Prado	Rimac	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
12	10 28 2021 13:24:19	pattyzepe1921@gmail.com	Tupac Amaru	La Victoria	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
13	10 28 2021 13:28:22	andreaguzman1020@gmail.c	Próceres de la Independencia	Provincia de Chincha Alta	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
14	10 28 2021 13:48:37	aydeeqh1@gmail.com	I. E huaca de Oro	Lima- los olivos	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
15	10 28 2021 14:36:36	docnavarro.2664@gmail.com	N° 21007 Félix B. Cárdenas	UGEL 09	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
16	10 28 2021 15:54:23	gbayonat@gmail.com	IE 3091	Lima	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre
17	10 28 2021 16:01:20	darapame@gmail.com	Guillermo Auza Arce	Tacna	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
18	10 28 2021 19:02:27	susanrohu@gmail.com	0027 San Antonio de Jicamarca	Jicamarca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
19	10 28 2021 19:04:58	alama_0611@hotmail.com	Dos de Mayo	Villa Paccha_ Chulucanas	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
20	10 28 2021 19:07:07	lopezarguelless@gmail.com	I.E. 072 SAN MARTIN DE POF	Magdalena	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
21	10 28 2021 19:07:50	dubher.100@gmail.com	Jesús divino maestro	Madre de dios - tahuamari	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
22	10 28 2021 19:14:25	machirean0207@gmail.com	Tupac Amaru	Pozuzo- Oxapampa	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
23	10 28 2021 19:15:44	maxider@hotmail.com	Nuestra Señora del Carmen	Huaral	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
24	10 28 2021 19:23:21	cleverbacagonzales452@gma	Arteria Castro Pareja	Sihuas	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
25	10 28 2021 19:34:35	walvisgrandez@gmail.com	San Simón.	Amazonas - Provincia de	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
26	10 28 2021 20:47:55	collanquiyeny20@gmail.com	I.E. Rosa Irene Infantes de Can	San Miguel	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
27	10 28 2021 21:55:30	deysavel001@hotmail.com	Diego Ferre Sosa	Chiclayo Monsefu	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
28	10 28 2021 23:26:31	kamilu.javinesa@gmail.com	Horacio zeballos Gamez	Chincha - Ica	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
29	10 28 2021 23:39:14	noonzalesa0607@gmail.com	Andres Avelino Caceres Dorrea	En la region de San Marti	Siempre	A veces	A veces	Siempre

NA 1

Escala: GINA 1 - Estadísticas de fiabilidad - octubre 30, 2021


Estadísticas de fiabilidad		
Estadísticas de fiabilidad, tabla, 1 niveles de cabeceras de columna y 0 niveles de cabeceras de fila, tabla con 3 columnas y 3 filas		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.939	.942	17

Escala: GINA 2

Escala: GINA 2 - Estadísticas de fiabilidad - octubre 30, 2021

Estadísticas de fiabilidad		
Estadísticas de fiabilidad, tabla, 1 niveles de cabeceras de columna y 0 niveles de cabeceras de fila, tabla con 3 columnas y 3 filas		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.966	.969	25

Anexo 8: Base de datos de la muestra.



POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sección 1 de 2

ENCUESTA : "GESTIÓN PEDAGÓGICA Y HABILIDADES BLANDAS EN LOS DOCENTES DURANTE LA PANDEMIA COVID -19, DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS LIMA METROPOLITANA 2021"

Cuestionario 1 :GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado(a)
Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la "Gestión Pedagógica". Es ANONIMA .Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos Gracias por su gentil participación..

RECUERDA :

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

Sección 2 de 2

CUESTIONARIO 2: HABILIDADES BLANDAS

Estimado(a).
Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la "Habilidades Blandas". Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

RECUERDA :

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

GESTION PEDAGOGICA Y HABILIDADES BLANDAS-muestra (respuestas)ok (1) - Buscar (Alt+Q) GINA CHUQUIHUANGA MANCHAY

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Comentarios Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Análisis

Autoguardado

D20 Juan Pablo Vizcardo y Guzmán

	A	B	C	D	E	F	G
1		Marca temporal	Dirección de correo electrónico	Escribe el nombre IE (Institución Educativa)	1.Programa reuniones de	2.Planifica visitas de mon	3.Asigna tareas en fo
2	1	11 16 2021 15:45:56	rosely3021@gmail.com	IE 3070 María de los Angeles	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
3	2	11 16 2021 18:29:56	jumedj@hotmail.com	3070 María de los Angeles	A veces	Casi siempre	Siempre
4	3	11 17 2021 10:01:10	JORGEANDRENEGREGTEORTIZ@GMAIL	3070 MARIA DE LOS ANGELES	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
5	4	11 17 2021 23:03:52	juanhanco90@gmail.com	IE 3070 María de los Angeles	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
6	5	11 18 2021 0:09:05	ana-gamero@hotmail.com	IE 3070 María de los Angeles	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
7	6	11 18 2021 6:54:15	jcordova1014@gmail.com	IE 3070 María de los Angeles	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
8	7	11 18 2021 7:44:08	edwsolis@gmail.com	IE 3070 María de los Angeles	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
9	8	11 18 2021 11:51:43	maoo1408@gmail.com	IE 3070 María de los Angeles	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
10	9	11 19 2021 10:40:49	vilarepis@gmail.com	I.E N°3070 María de los Angeles	Siempre	Nunca	Siempre
11	10	11 19 2021 10:41:31	jorgemannique@3070mariadelosangeles.edi	3070 María de los Angeles	A veces	A veces	Casi siempre
12	11	11 19 2021 17:41:24	rosa.delgado@pv1148.edu.pe	IE 3070 María de los Angeles	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
13	12	11 20 2021 11:12:07	jpauico@jpv.edu.pe	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN	Siempre	Casi siempre	Siempre
14	13	11 20 2021 11:16:35	antoniohg3178@gmail.com	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMÁN	Siempre	Siempre	Siempre
15	14	11 20 2021 11:19:34	vilmapradab@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Siempre
16	15	11 20 2021 11:21:22	eramos@jpv.edu.pe	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMÁN	Siempre	Casi siempre	Siempre
17	16	11 20 2021 11:24:16	cruzazul2213@hotmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Siempre
18	17	11 20 2021 11:35:32	fmbh04@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Siempre
19	18	11 20 2021 11:37:25	pilar260671@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzman	Casi siempre	Siempre	Siempre
20	19	11 20 2021 11:37:57	bneyra@jpv.edu.pe	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	A veces	Casi siempre
21	20	11 20 2021 11:41:48	maryalicia1117@gmail.com	I.E Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
22	21	11 20 2021 11:49:57	marlenesgueroaunmsm@gmail.com	IE Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Casi siempre
23	22	11 20 2021 11:50:02	hdiaz@jpv.edu.pe	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Siempre
24	23	11 20 2021 12:07:52	Karyceopamd23@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	A veces
25	24	11 20 2021 12:31:12	carolamez1@hotmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Siempre
26	25	11 20 2021 12:39:38	betvero21@gmail.com	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMÁN	Siempre	Casi siempre	Siempre
27	26	11 20 2021 12:41:36	fdelacruz@jpv.edu.pe	IE "JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMÁN"	Siempre	Siempre	Siempre

Respuestas de formulario 1

GESTION PEDAGOGICA Y HABILIDADES BLANDAS-muestra (respuestas)ok (1) - Ex... Buscar (Alt+Q) GINA CHUQUIHUANGA MANCHAY

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Comentarios Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Análisis

Autoguardado

D12 Juana Infantes Vera

	A	B	C	D	E	F	G
1		Marca temporal	Dirección de correo electrónico	Escribe el nombre IE (Institución Educativa)	1.Programa reuniones de	2.Planifica visitas de mon	3.Asigna tareas en fo
34	33	11 20 2021 15:42:18	emandujano@jpv.edu.pe	Juan Pablo Vizcardo y Guzman	Siempre	Siempre	Siempre
35	34	11 20 2021 15:48:54	glendapas66@gmail.com	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN	Siempre	Siempre	Siempre
36	35	11 20 2021 16:29:41	matemaz18@gmail.com	IE Juan Pablo Vizcardo y Guzman	Siempre	Siempre	Siempre
37	36	11 20 2021 16:35:35	magaliprado121259@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzman	Siempre	Siempre	Casi siempre
38	37	11 20 2021 16:41:18	gcastro@jpv.edu.pe	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
39	38	11 20 2021 17:38:46	joselms_73@hotmail.com	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN	Siempre	Siempre	Siempre
40	39	11 20 2021 17:41:16	rosav3924@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Siempre
41	40	11 20 2021 17:47:44	tamayotanta2020@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzman	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
42	41	11 20 2021 18:43:03	febe251607@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Casi siempre
43	42	11 20 2021 19:58:55	mariarosalesp@hotmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Siempre
44	43	11 20 2021 20:32:50	isapretell1106@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Siempre
45	44	11 20 2021 23:45:39	ninacrisuni@gmail.com	Juan pablo vizcardo y guzman	Siempre	Siempre	Siempre
46	45	11 21 2021 15:21:42	kuspapaz@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Siempre
47	46	11 21 2021 18:12:58	evargas@jpv.edu.pe	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMÁN	Siempre	Casi siempre	Siempre
48	47	11 21 2021 19:14:53	francisco.arones.espino@gmail.com	" Juan Pablo Vizcardo y Guzmán"	Siempre	Siempre	Siempre
49	48	11 21 2021 22:03:54	dgzman@jpv.edu.pe	E. I "Juan Pablo Vizcardo y Guzman	Siempre	Siempre	Casi siempre
50	49	11 21 2021 22:14:30	lmantana@jpv.edu.pe	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Casi siempre	Siempre
51	50	11 21 2021 22:16:42	anparragaalta@gmail.com	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
52	51	11 21 2021 22:20:08	lberrocal@jpv.edu.pe	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN	Siempre	Casi siempre	Siempre
53	52	11 21 2021 22:50:19	charo_prof@hotmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzman	Siempre	Siempre	Casi siempre
54	53	11 21 2021 23:14:47	eaguilar@jpv.edu.pe	IE. Juan Pablo vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Siempre
55	54	11 22 2021 9:25:06	alopez@jpv.edu.pe	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	A veces	Casi siempre
56	55	11 22 2021 10:38:55	bvsantos@hotmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Siempre	Siempre	Casi siempre
57	56	11 22 2021 12:02:05	cvilcapoma@jpv.edu.pe	Juan Pablo vizcardo y Guzmán	Siempre	Casi siempre	Siempre
58	57	11 22 2021 16:48:33	maelcalo189@gmail.com	JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
59	58	11 22 2021 16:56:34	martinasv938@gmail.com	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	Casi siempre	A veces	Casi siempre

Respuestas de formulario 1