



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades blandas y clima institucional en una institución
educativa de Piura, 2023

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

AUTORA:

Alvarado Peña de Morales, Liz Gianella (orcid.org/0000-0001-5883-1999)

ASESORES:

Dr. Cherres Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

Dra. Amaya Cueva, Monica del Rosario (orcid.org/0000-0002-7576-5097)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a Dios por estar a mi lado y darme la paciencia y la fuerza divina para culminarlo con éxito, y a todos los que ha puesto en mi camino, gracias a los cuales pude hacer realidad este proyecto, un agradecimiento especial a mi querida familia que me ha brindado su apoyo incondicional en cada situación para continuar y culminar este nuevo reto en mi carrera. A mi hermoso y querido hijo Leonardo que es mi razón de ser.

Liz Alvarado

AGRADECIMIENTO

Como persona espiritual, agradezco al Creador por darme la vida y la fortaleza para completar mi Maestría y lograr mis metas personales y familiares.

Agradezco a todas las personas que me han apoyado en este trabajo, por su colaboración y apoyo.

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por su cálido apoyo. A mi familia , gracias por su ánimo y por ser un gran apoyo, especialmente en los últimos meses.

La Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO,CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Habilidades blandas y clima institucional en una institución educativa de Piura, 2023.", cuyo autor es ALVARADO PEÑA DE MORALES LIZ GIANELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO,CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 17610952 ORCID: 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 01-08-2023 19:35:34
AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO,CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 01-08-2023 19:44:40

Código documento Trilce: TRI - 0629324



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALVARADO PEÑA DE MORALES LIZ GIANELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y clima institucional en una institución educativa de Piura, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALVARADO PEÑA DE MORALES LIZ GIANELLA DNI: 71091703 ORCID: 0000-0001-5883-1999	Firmado electrónicamente por: ALVARADOP el 31-07- 2023 08:51:14

Código documento Trilce: INV - 1327363

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
TABLAS DE CONTENIDOS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	12
3.2. Variables y operacionalización:	13
3.3. Población, muestra y muestreo:	14
3.3.1. Población:.....	14
3.3.2. Muestreo.....	14
3.3.4. Unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	39

TABLAS DE CONTENIDOS

Tabla 1: Distribución de participantes educativos.	14
Tabla 2: Correlación de las variables de habilidades blandas y clima institucional	18
Tabla 3: Frecuencia de las variables de habilidades blandas y clima institucional.	19
Tabla 4: Correlación de la variable de habilidades blandas y la dimensión autonomía.....	20
Tabla 5: Correlación de habilidades blandas y dimensión confianza.....	21
Tabla 6: Correlación de la variable de habilidades blandas y dimensión apoyo,..	22
Tabla 7: Correlación de la variable de habilidades blandas y la dimensión reconocimiento.	23
Tabla 8: Correlación de la variable de habilidades blandas y la dimensión equidad.	24

RESUMEN

Como objetivo de estudio de la investigación fue conocer la relación que existe entre las variables. Esta investigación fue de tipo básica no experimental. Se aplicó encuesta a 55 trabajadores de la institución educativa. Los resultados para el objetivo general muestran un valor de significancia de 0,045 (menor a ,05) y un $RHO = ,271$ (correlación positiva débil). Los resultados están en función al objetivo específico 1. Valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un $RHO = ,472$ (correlación positiva débil). Los resultados están en función al objetivo específico 2: Valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un $RHO = ,472$ (correlación positiva débil). Los resultados están en función al objetivo específico 3. Valor de significancia de 0,435 (menor a ,05) y un $RHO = ,107$ (correlación positiva débil). Los resultados están en función al objetivo específico 4. Valor de significancia de 0,435 (menor a ,05) y un $RHO = ,107$ (correlación positiva débil). Los resultados están en función al objetivo específico 5: Valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un $RHO = ,472$ (correlación positiva débil). Concluimos que existe una correlación positiva débil entre las variables y las dimensiones del clima institucional.

PALABRAS CLAVE: Relaciones interpersonales, inteligencia emocional, habilidades blandas, clima institucional.

ABSTRACT

The objective of the research study was to know the relationship that exists between the variables. This research was of a basic, non-experimental type. Two surveys were applied to 55 workers of the educational institution. The results for the general objective show a significance value of 0.045 (less than .05) and a RHO = 271 (weak positive correlation). The results are based on the specific objective 1. Significance value of 0.00 (less than .05) and a RHO =, 472 (weak positive correlation). The results are based on the specific objective 2: significance value of 0.00 (less than .05) and a RHO =, 472 (weak positive correlation). The results are based on the specific objective 3. Significance value of 0.435 (less than .05) and a RHO =, 107 (weak positive correlation). The results are based on the specific objective 4. Significance value of 0.435 (less than .05) and a RHO =, 107 (weak positive correlation). The results are based on the specific objective 5: Significance value of 0.00 (less than .05) and a RHO =. 472 (weak positive correlation). We conclude that there is a weak positive correlation between the variables and the dimensions of the institutional climate.

KEYWORDS: Interpersonal relationships, emotional intelligence, soft skills, institutional climate.

I. INTRODUCCIÓN

La relevancia del poder liderar radica en que el director y su equipo deben tener éxito al crear oportunidades de formación que involucren equipos de trabajo, enfrenten desafíos y persigan metas establecidas. (López, et al 2019). A nivel mundial, los siguientes aspectos sobre habilidades socioemocionales (blandas) y el ambiente dentro de la institución en educación son reconocidos. Las habilidades blandas, como la comunicación eficaz, la colaboración y el pensamiento crítico, son consideradas necesarias para el éxito institucional.

Las escuelas Asociadas de la UNESCO en la educación, refuerzan los ideales de las habilidades socioemocionales y el ambiente los cuales dentro de la institución juegan un papel esencial. El interés por las variable de habilidades para la vida (blandas) es indispensable y el ambiente dentro de las instituciones se ha vuelto relevante en este mundo tan diverso, donde la colaboración intercultural es esencial para lograr el éxito.

No obstante, la capacidad en las instituciones educativas, en el sector privado y público, depende mucho de los recursos humanos para lograr sus objetivos. Deben ser capacitadas las personas que se desarrollan en diversas actividades que se les confían. Las habilidades blandas y los entornos institucionales son problemas esencial y necesario en el campo de la educación, el clima depende en gran medida de si la institución tiene un experto competente y capacitado.

Por otro lado, para un buen desempeño, es necesario fortalecer el entorno de la organización educativa, respetando el orden jerárquico. Esto permite a los directivos consideren las características, cualidades y oportunidades de su personal que labora en la institución y así organizar un grupo de trabajo. (Rivera et al, 2016). Un ambiente laboral adecuado es necesario para que cada organización logre alcanzar sus metas y propósitos.

Las habilidades interpersonales, fundamentales son, para que eficazmente los docentes se relacionen con otros miembros del sistema. Trabajando en su mejora es crucial, dado que son parte de la vida de todos los individuos. La

intensión es fortalecer estas conexiones y crear un entorno de trabajo que sea óptimo.

El Ministerio de Educación de Perú ha reconocido el interés de incluir las habilidades blandas en el plan de estudios, fomentando su integración en las estrategias pedagógicas. Se ha enfatizado, además, la necesidad de fomentar en las escuelas peruanas un clima dentro de las instituciones sea positivo, que promueva la convivencia, respeto y participación con toda la comunidad educativa. En Perú, existen programas y proyectos educativos que buscan fortalecer las habilidades blandas .

La formación de docentes en Perú también ha incorporado haciendo énfasis a desarrollar habilidades blandas entre los maestros. En Perú, han implementado iniciativas para mejorar el clima dentro de las instituciones, organizaciones no gubernamentales y entidades educativas. Esto incluye la promoción de prácticas inclusivas. Reflejan estos aspectos los esfuerzos en Perú realizados para valorar y promover las habilidades blandas y un clima institucional positivo en el ámbito educativo, reconociendo su importancia para el progreso integra. Por lo tanto, es importante aprender a vivir con estos factores y crear un entorno donde todos estén dispuestos a cooperar con el mismo objetivo.

Según Minedu (2017), es un buen entorno para el crecimiento de los estudiantes que valoran las relaciones sociales. En un artículo de investigación del Estado peruano cuando se realiza encuestas en varias instituciones educativas e instituciones educativas, está capacitado para trabajar a nivel educativo que la mayoría de los directores de todos los niveles educativos se designan. Aunque está hecho, un porcentaje considerable de Gerentes responsables de los niveles sin poder capacitarse . En el nivel de educación primaria, esta relación es del 25 %. 22 % en la escuela secundaria. Por lo tanto, la experiencia de que una escuela "buena" es imposible sin una dirección "buena" (Murillo, 2004).

Es muy primordial que, a nivel local, las instituciones educativas hayan sufrido varios cambios en su administración y gestión. A menudo, el personal administrativo, los directores y los maestros son elegidos al azar. Este estudio se centra en los empleados institucionales que mantienen relaciones positivas

entre sí, porque la comunicación efectiva es importante para promover un ambiente de trabajo positivo y lograr las metas de la Institución.

Nos planteamos la siguiente cuestión: ¿Cómo se relacionan las habilidades blandas con el clima institucional en una institución educativa de Piura en 2023?

El interés en trabajar con este tema de investigación se deriva de la formación profesional educativa y prácticas de gestión. Este estudio se enfoca en examinar la relación entre el clima organizacional y las habilidades blandas en las instituciones educativas de Piura 2023, ya que las habilidades blandas y el clima dentro de una institución tienen un impacto significativo en las relaciones entre los docentes y el personal jerárquico. Pero a menudo se ve empañado por la falta de motivación, cooperación, compromiso e integración. Esta investigación demostró la relación entre las variables anteriores. La razón fundamental detrás de las habilidades blandas y el clima institucional es que es importante comprender cómo las habilidades sociales y emocionales de un individuo influyen en el entorno y la cultura de una organización.

Esto puede tener un impacto significativo en el modo de desempeñarse de los trabajadores de la organización, la satisfacción laboral y el bienestar general. Teniendo como objetivo general el determinar la relación de las habilidades blandas y clima institucional. Además, como objetivo de diagnóstico, Diagnosticar el nivel de relación entre habilidades blandas y clima institucional. Los objetivos específicos son los siguientes: a) Identificar la relación de la variable de habilidades blandas y la dimensión autonomía en una institución educativa, b) Conocer la relación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión confianza en una institución educativa. c) Reconocer la relación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión apoyo en una institución educativa, d) Determinar la relación de la variable de habilidades blandas y la dimensión reconocimiento en una institución educativa, e) Establecer la relación de la variable de habilidades blandas y la dimensión equidad en una institución educativa.

Así como también mencionamos las siguientes hipótesis de la tesis son H1: Existe relación significativa entre las variables de habilidades blandas y el clima, H0: las habilidades blandas no tienen relación con el buen clima institucional.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron documentos mundiales, nacionales y locales para respaldar este estudio.

En Ecuador, el artículo de investigación de García y Arvelo (2021) plantea que las organizaciones no solo se crean por relaciones de trabajo, sino también por relaciones sociales, las cuales, requieren de espacios de apoyo operativo, seguro y divertido. Tiene como fin analizar las condiciones en la plana docente de obras de construcción de la Universidad Técnica de Manabí. Para ello, se ejecuto un estudio de campo utilizando un método estadístico y una muestra poblacional. Los factores conocidos como el ambiente del trabajo se relacionan con el clima de los empleados y la motivación de los empleados en el entorno interno. Los estudios muestran que aunque existen problemas de clima institucional, estos no afectan la motivación de los empleados. Se concluyó que el análisis debe ser utilizado como base para desarrollar planes de mejora que aborden las debilidades identificadas. De acuerdo con los resultados, se recomienda dividir los proyectos en acciones inmediatas, de corto plazo y de largo plazo, incluso para salvar la propiedad mejorada.

Asimismo, Goyes (2022) En su investigación su propósito general fue “Ver cómo los entrenamientos en habilidades socioemocionales fortalecen el clima dentro de las instituciones”. Los docentes y supervisores, que fueron entrevistados en dos momentos, antes y después, forman parte de los sujetos de investigación. Los aspectos de ambiente de comunicación, ambiente de confianza, ambiente motivacional y ambiente inclusivo de la variable dependiente ambiente de trabajo son incluidos en la investigación. Los resultados del estudio descriptivo revelan la diferencia encontrada entre los niveles bajo, medio y alto en los que se encuentra el clima laboral. Puede concluirse que los talleres de habilidades socioemocionales han fortalecido significativamente el clima dentro de la Institución, ya que el examen de hipótesis de Wilcoxon refleja valores de sig. BIt de 0.000 y It; p.0.05.

A nivel nacional en su ensayo de investigación, Naranjo (2018) formó parte de un estudio realizado en la Universidad UNIACC. En su tesis de 2018, Chigahua y Rodríguez buscaron conocer como se relacionaban, las habilidades para la

vida y el ambiente dentro de las instituciones. IE No. 80131 Huamachuco. Este estudio es no empírico, descriptivo, transversal, diseño correlacional, y métodos deductivo e inductivo. Se estudió una muestra de 10 profesores de la I.E No. de Huamachuco. 80131, 2018; En este estudio se encontró que el $\rho = 0,892$ indica una correlación positiva y significativa estadísticamente, con un nivel de significancia superior al estándar 5% ($p > 0,05$). En la I.E N°80131 de Huamachuco.

Además, en su tesis Guacamayo (2018), Se intentó esclarecer la conexión entre las habilidades blandas de los docentes y el clima dentro de su organización del Tecnológico Rafael Loaiza Guevara. Se aplicó un método de estudio correlacional y la población estuvo constituida por 65 docentes. La información se recopila a través de técnicas y herramientas de investigación, cuestionarios, y se procesa y analiza a través de programas estadísticos. Según este estudio, la variación de las habilidades para la vida y ambiente dentro de la institución en la Universidad Técnica de Arequipa Rafael Loaiza Guevara en el año 2018 se correlacionan directamente con un coeficiente de correlación de 0.586.

Saldaña (2021) también estudió la relación entre las variables a investigar entre los docentes de tres instituciones educativas en Karelia en 2020. Para sus fines, su tipo de investigación aplicada a correlaciones, cuantificaciones y transformaciones. La muestra estuvo compuesta por 44 docentes. La herramienta que utilizamos es una encuesta. En 2020, los docentes de tres instituciones de Carelia encontraron un importante vínculo directo entre sus habilidades interpersonales y el entorno institucional. $< 0,01$ basado en el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,814 y valor $P = 0,000$.

Morales (2021), en el trabajo de mejoramiento de la comunicación organizacional se realizó un estudio titulado "Las habilidades blandas como estrategia para mejorar la comunicación organizacional con los socios de la Administración Regional de Educación, Lambayeque ". Para que se pueda consolidar la investigación, busqué la autorización de la sede y el personal de la organización, y sus respuestas han sido muy positivas. El objetivo general del estudio fue implementar un plan de habilidades blandas entre los miembros del consejo regional de educación en Lambayeque. 2019. El estudio de caso debe realizarse

cuantitativamente con estimaciones preexperimentales. Se utilizó una herramienta de medición tipo encuesta tipo Likert. En este caso se restringe el núcleo de la población. Para esclarecer si la implementación de estrategias mejora la gestión, se realizó una prueba de seguimiento, la cual arrojó que los empleados estaban satisfechos y dispuestos a contribuir para pulir las relaciones y la comunicación entre los individuos.

A nivel local en su tesis, Saavedra (2022) se basó en el impacto de la crisis sanitaria mundial en las habilidades para la vida, lo que podría impactar en el entorno institucional. Los métodos a utilizar fueron los métodos cuantitativos, métodos descriptivos de correlación. El objetivo fue conocer la correlación de las variables en el campo. N° 13 del distrito de Huancabamba, analizó cómo la crisis sanitaria mundial está impactando en las habilidades blandas, que pueden afectar el clima. El propósito del estudio fue esclarecer la relación entre las habilidades sociales del personal y el ambiente del establecimiento en el establecimiento educativo. Resultados similares se encontraron al correlacionar las seis dimensiones de la variable 'habilidades sociales' con la variable 'ambiente institucional'.

Las siguientes teorías de investigación se utilizan para justificar teóricamente el proyecto actual. Las habilidades socioemocionales son habilidades que ayudan a encontrar oportunidades de desarrollo en determinados contextos sociales. Cárdenas citado por Avelino (2022) menciona la empatía es una habilidad que convierte a los empleados en personas comprensivas, brindando apoyo a sus compañeros y mejorando su bienestar emocional. Esto contribuye a lograr una estabilidad emocional en la organización, especialmente cuando se combina con la inteligencia emocional de aquellos con habilidades interpersonales. Esto no solo aporta al beneficio de la salud psíquica de los trabajadores, también brinda seguridad a quienes los rodean al realizar sus actividades. Raceti (2015), citado por Albuquerque (2021), las habilidades blandas conjunto de habilidades que van de la mano con las habilidades de comunicación y te permiten relacionarte bien con los demás, con el entorno y contigo mismo. Es importante tener habilidades sociales y de comunicación efectivas y capacidad para trabajar en equipo.

Bonilla (2020), es crucial destacar que las instituciones deben promover, cultivar y fortalecer estas habilidades. Esto implica comprender sus capacidades y oportunidades, trabajar de manera colaborativa en cualquier situación y adaptarse al cambio.

Bonilla (2020), Cuando una empresa busca implementar un plan de empoderamiento, es fundamental brindar apoyo a los empleados para que puedan acceder a oportunidades educativas, capacitación y desarrollo de habilidades interpersonales. Esto resulta en una mayor productividad, ya que se fomenta la creatividad, la generación de ideas, la innovación y el crecimiento personal con miras a ascender en la organización. Según Rodríguez et al (2021), las habilidades blandas, tal y como él las categoriza, se dividen en dos habilidades básicas. A) habilidades personales, relevantes para uno mismo; b) sociales, en relación con los demás. En habilidades personales, habilidades sociales y eficacia docente en niveles avanzados, el objetivo y el desempeño son la conciencia emocional; Evaluar; y confianza, esta última incluye motivación, compromiso y optimismo.

Paidago (2021) menciona que estas son habilidades específicas. Jaramillo, et al (2019). Describen estas habilidades como "habilidades del siglo XXI, las características individuales que favorecen la comunicación efectiva con los diferentes escenarios educativos ayudan a introducir ciertas habilidades que aseguran el éxito del proceso y la buena integración del docente al trabajo y al ambiente educativo de la institución educativa. Las habilidades blandas son acciones, actitudes, habilidades y características humanas para interactuar con diferentes grupos sociales con el fin de lograr una integración eficaz y eficiente, logrando todas las metas y objetivos que sugiera. Las habilidades blandas son rasgos de personalidad, por eso es tan difícil enseñarlas; Estas habilidades se desarrollarán en la interacción, comunicación y socialización.

En el siglo que vivimos, el desarrollo de estas habilidades es fundamental, ya que requiere de profesionales competentes, creativos, eficaces y resolutivos. Además, tienen una serie de características como el poder liderar, el tener una comunicación asertiva, además del trabajo en equipo y poder resolver creativamente los conflictos con el entorno.

Paidago (2021) destaca que las habilidades blandas son muy necesarias para los docentes. Eramatos (2020) cree que las habilidades blandas son muy útiles para los docentes y tienen muchos beneficios para la enseñanza y el aprendizaje. Los maestros con estas habilidades cambian la forma en que abordan su enseñanza, haciéndola bidireccional, organizada, operativa, informada, talentosa y actitudinal. Las habilidades blandas de los docentes son muy esenciales porque buscan tratar bien a sus alumnos y colegas. De esta forma, se desarrolla como un comprensivo, innovador, creativo, comunicativo y, en ocasiones, un "profesor ejemplar".

Según Lema (2020), las habilidades blandas mejoran la supervivencia escolar, la educación, las relaciones interpersonales, la práctica educativa, la resolución de problemas, el comportamiento humano y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Tener suficientes habilidades blandas nos ayudará a tener buenas relaciones interpersonales y encontrar soluciones en caso de problemas. Según Curí (2020), las habilidades blandas ayudan a los docentes a desarrollar relaciones interpersonales en su vida personal y profesional, ayudando a resolver problemas a través de una comunicación asertiva y empática. En las instituciones educativas, las habilidades blandas mejoran el trabajo educativo, el trabajo en equipo, el aprendizaje profesional, la práctica docente, el trabajo pedagógico, la integración docente y el mundo emocional. Mejoran el desarrollo en el aspecto profesional de los docentes y también mejoran la convivencia una escuela más bonita, agradable, divertida y saludable. Lema (2020) considera tres dimensiones de las habilidades blandas: liderazgo, comunicación y trabajo conjunto.

Tenemos una teoría del clima institucional desde el punto de vista de Atkin.(2023) Este teórico está escribiendo un libro titulado "Capital social y valores en una organización sostenible" en el que resume propuestas de gestión y organización encaminadas a desarrollar una filosofía de gestión innovadora, receptiva y socialmente responsable, basada en la conciencia y las obligaciones éticas. de los miembros de las organizaciones y contribuirá a la realización de actividades comunes, justas y sostenibles (sosa citado en Saavedra, 2023).

El teórico asegura que los factores estructurales y subjetivos hacen visibles aspectos parciales del clima. Debe estar en ambos factores y ser un vínculo que se edifica con diversos actores. Esto permitirá la existencia de una relación cordial entre la organización y sus colaboradores. Se puede movilizar, en tal sentido, factores que hagan posible el surgimiento de un clima de colaboración y compromiso. Por otro lado, es necesario tener en cuenta el perfil, las aspiraciones y las expectativas de los que conforman la organización. En forma general,

Etkin (2023) sostiene que la estabilidad y el crecimiento de la institución deben ser posibles a través del clima institucional, de esta manera se pueden reducir gradualmente los conflictos y las presiones; también debe basarse en la participación democrática de los miembros del grupo, lo que permitirá el florecimiento de la equidad y justicia en las relaciones laborales.

Según Palacios citado por Kahr (2010), El clima laboral, es el principal causante el cual influye en los procesos de gestión, innovación y cambio dentro de una organización. Una cultura organizacional saludable es fundamental para que una institución funcione de manera efectiva y propicie un ambiente de convivencia armoniosa.

El clima institucional debe estar acompañado de ciertas características de sus creadores, quienes deben sentirse motivados y estimulados para consolidar el trabajo diario y lograr muy buenos resultados. Según Pumacayo (2018), el ambiente institucional es importante porque las manifestaciones culturales y organizacionales del grupo moldean el comportamiento, las creencias y los valores del grupo.

Toda institución educativa cuenta con una estructura en la que todos los integrantes tienen que llevar a cabo funciones, propósitos y objetivos específicos que se han establecido, lo que hace imprescindible una buena cooperación entre el personal. Cada persona debe trabajar en grupo e interactuar con sus compañeros; Creo que esto es lo que crea un buen ambiente de trabajo y personas que trabajan juntas para lograr objetivos. El comportamiento del día a día de los trabajadores está fuertemente influenciado por su entorno laboral, lo que se refleja en su nivel de motivación.

El concepto de clima institucional para Mirano, et al. (2021) Mencionó que es el conjunto de caracteres del entorno del trabajo que los empleados podemos percibir y nos capacitan o motivan para trabajar en el día a día. Rivera (2019) afirma que un ambiente adecuado siempre estimulará y fortalecerá el trabajo realizado, un ambiente de tensión siempre entorpecerá el correcto trabajo de los prestadores de servicios en el Instituto.

Echeverry y Moreno (2015) mencionan que el clima institucional tiende a ser mayor cuando se relaciona con la motivación de la institución proporciona satisfacción relacional, estímulo, cuidado y cooperación entre los participantes. Morales y Tirapé (2013) el clima institucional como la percepción que tiene un individuo de las características del ambiente de trabajo. Así es como la gente percibe las organizaciones.

Según Brunet (2004), el clima institucional se sustenta en dos enfoques principales: la escuela Gestalt y la escuela Funcionalista. El funcionalismo postula que la forma en que los humanos pesan y actúan depende de su entorno, y que las diferencias interindividuales son necesarias pues son esenciales en la forma en que se adaptan al entorno. La teoría de la Gestalt, por otro lado, asume que los individuos se adaptan a su entorno porque no tienen otra opción, mientras que los funcionalistas creen que al determinar cómo los individuos interactúan con su entorno y la atmósfera institucional, reconocemos que las diferencias individuales juegan un papel.

Martín y Colbs (1998) pueden identificar una variedad de enfoques, incluidos el estructuralista, el humanista, el sociopolítico y el crítico, al examinar los climas institucionales. Los estructuralistas creen que el clima depende de aspectos del entorno de trabajo, como la organización, el poder tomar decisiones, la estructura de poder y la tecnología utilizada. Los humanistas ven el clima como la percepción holística del entorno por parte de un individuo, que refleja la interacción entre los rasgos individuales y organizacionales. Las corrientes sociopolíticas y críticas enfatizan que el clima institucional engloba las actitudes, valores, normas y sentimientos de los docentes hacia su institución. Según Chiang et al. El clima institucional se clasifica en tres dimensiones . (2008) La autonomía se refiere a la percepción del trabajador sobre su capacidad para

tomar decisiones en relación a procedimientos, metas y prioridades laborales. La cohesión se relaciona con la percepción que tienen los trabajadores sobre el entorno en la institución , creando un ambiente de comodidad que influye en su desempeño. La confianza implica la libertad de comunicarse con superiores y tratar asuntos personales en confidencialidad. El estrés relacionado con el desempeño se refiere a la presión y expectativas en el trabajo. El apoyo se refiere al respaldo y tolerancia hacia el comportamiento escolar. La percepción de recompensas por contribuir al crecimiento de la organización es importante. La organización se define como la percepción de reglas y regulaciones claras y consistentes dentro de la organización. La creatividad implica asumir riesgos y explorar nuevas áreas de trabajo

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básico, según los siguientes seguidores, según Nicamides, (sf). , fenómenos sociales y psicológicos. Los primeros filósofos y científicos comenzaron a querer saber esto, todo por la necesidad de sabiduría. Griego antiguo filósofos, querían comprender el universo y el hombre a través de una perspectiva filosófica y científica, utilizan la visión y la lógica.

Sánchez, et al (2019). estudio teórico o fundamental. El tipo de investigación que busca explorar nuevos conceptos sin objetivos prácticos inmediatos y específicos. Habilidad para organizar la teoría científica, estudiar principios y leyes científicas. También hablamos de investigación científica básica. Investigación pura, teoría y dogma son términos utilizados por Muntane (2010). Destaca porque surgió de un marco teórico y sigue ahí. Aunque los aspectos prácticos no son contrastantes, el objetivo es mejorar la comprensión científica.

3.1.2. Diseño de investigación

Este estudio no es experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2012) argumentan que la investigación que no es experimental se realiza sin manipular con alguna intención las variables, lo que significa que las variables independientes no se modifican intencionalmente durante el estudio. En su lugar, observe los fenómenos en su entorno natural y analícelos en consecuencia. Según Kerlinger (1979). La investigación no experimental, también conocida como investigación basada en hechos, es un tipo de investigación en la que las variables no se manipulan o los sujetos o las condiciones no se asignan al azar. En tales estudios, los sujetos no están expuestos a condiciones o estímulos especiales. Estos estudios se caracterizaron por la recolección de datos no intervencionista y fueron transversales.

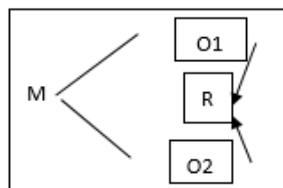
En donde:

M: Muestra

O1: Variable 1

O2: variable 2

R: Relación entre O1 Y O2



3.2. Variables y operacionalización:

La escala de medida fue una escala aritmética. Variables cuantitativas. Habilidades blandas es mi primera variable y la segunda variable es el clima institucional.

Jaramillo, et al (2019). Describen estas habilidades como "habilidades del siglo XXI, las características individuales que favorecen la comunicación efectiva con los diferentes escenarios educativos ayudan a introducir ciertas habilidades que aseguran el éxito del proceso y la buena integración del docente al trabajo y al ambiente educativo de la institución educativa. Se comprobó que La primera variable a través de las dimensiones: trabajo en equipo, comunicación y liderazgo. Se aplicará a los docentes un cuestionario de veinte ítems con alternativas de respuesta teniendo numeradas del 1 al 5 a, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

En cuanto al concepto de la variable clima institucional Morales y Tirapé (2013) el clima institucional como la percepción que tiene un individuo de las características del ambiente de trabajo. Así es como la gente percibe las organizaciones. Además según Segredo (2013), el clima institucional se refleja en las condiciones que facilitan o dificultan el desempeño y el equilibrio de una persona. Esto incluye tanto las sensaciones internas como las externas que tienen un impacto directo en los sistemas organizacionales y la actividad institucional. Se comprobó la variable de el clima institucional a través de las dimensiones: Autonomía, confianza, apoyo, reconocimiento y equidad. Se aplicará a los docentes un cuestionario de 13 ítems con cinco alternativas de respuesta enumeradas del 1 al 5 empezando por nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1. Población:

Toledo (2019) La población de estudio incluyó todos los elementos (personas, objetos, organismos e historias clínicas) que participaron en el fenómeno analizado y definido en la pregunta de investigación. El objeto de la encuesta tiene características que se estudian, miden y cuantifican. Debes tener claro qué, dónde y cuándo. Carlota Ramos de Santolaya maestras de escuela, limpiadoras, psicólogas, auxiliares Criterios de inclusión Población 2023.

A continuación, en la siguiente tabla se especificará la población que se utilizará como muestra:

Tabla 1

Distribución de participantes educativos.

Personal	f1	%
Varones	15	27.3
Mujeres	40	72.7
Total	55	100

Nota: Información tomada por datos de dirección.

3.3.2. Muestreo

El muestreo, como lo señala Monje (2011, citado en Castillo 2021), se distingue por la selección de la población total de estudio. En el proceso de muestreo de la población, Toledo (2019) destaca que la selección de una población de investigación es un paso fundamental. En la técnica de muestreo no probabilístico, todos los participantes que son parte de la población no tienen las mismas posibilidades de poder ser seleccionados. El muestreo deliberado, crítico o de juicio es una muestra seleccionada con fines de investigación para aprender sobre una población. De la institución educativa Carlota Ramos de Santolaya, tomemos el ejemplo de unos 55 docentes.

3.3.4. Unidad de análisis

Según (Hernández, 2023). Son los sujetos que van a ser medidos.

Está compuesto por maestros de la Institución Educativa Particular de Aplicación Carlota Ramos de Santolaya en 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sierra (1985), las encuestas incluyen pedir a los miembros de la sociedad que recolecten datos sobre intereses sociológicos. Pardinás (1991) define una encuesta como un conjunto de preguntas utilizadas para recopilar datos para la investigación. Además, puede ser útil para apoyar las observaciones científicas. Key (1974) Esta estrategia no solo ayuda a estandarizar la técnica observacional, sino que también puede aislar algunos de los problemas que nos preocupan.

Además se utilizaron cuestionarios para poder evaluar y medir cada variable. según Hernández (2012). Los científicos sociales deben diseñar un instrumento para medir variables conceptualizadas planteando su problema de investigación. Este recurso es un cuestionario en el que las variables se presentan como preguntas. La primera variable son las habilidades blandas, que incluye tres aspectos como trabajo en equipo, comunicación y liderazgo. Todos tienen métricas únicas, que incluyen toma de decisiones, responsabilidad, respeto, iniciativa, compromiso, actitud, comunicación asertiva, resolución de conflictos, liderazgo democrático, liderazgo estratégico y liderazgo transformacional.

El clima institucional se compone de ocho dimensiones apoyo, reconocimiento: autonomía, presión, cohesión, confianza, , equidad e innovación. Cada uno tiene sus propios indicadores, como la toma de decisiones, la percepción, la confidencialidad, la libertad, el respeto, el apoyo, la empatía, la tolerancia, las recompensas, los estándares y la creatividad.

Para la poder validar los instrumentos estos fueron validados por juicio de expertos por la Dra. Milagros del Pilar Córdova de Chang con Dni 02880206 , Mg. Jesus Maria Sandoval Valdivieso con DNI 02629159, Dr. Amancio Martinez Gomez con DNI 02850819 Y Ricardo Alberto Villaseca Alburqueque con DNI 02612404 , quienes dictaminaron de instrumentos aplicables. Los instrumentos mencionados fueron verificados mediante la opinión de expertos. Lo que será sometido a un proceso de confiabilidad de dos mitades. Los instrumentos de evaluación que han

sido revisados por expertos y han sido evaluados con rigurosidad científica están disponibles en el presente trabajo.

Llegando a la conclusión al utilizar como instrumento de evaluación el alfa de Cronbach. Coeficiente de validez global del instrumento al aplicarlo en la variable de habilidades blandas es de 96 %. Por lo tanto, el coeficiente de validez indica que la herramienta anterior es válida, es decir el tema está relacionado con la variables, dimensiones e indicadores, por lo que se recomienda el uso de la herramienta.

El coeficiente de validez indica que existe una relación entre los ítems, variables, dimensiones e indicadores del instrumento, es decir, es válido. Por lo tanto, se recomienda utilizar esta herramienta. En cuanto a la confiabilidad de la herramienta, se recopiló información sobre habilidades blandas y clima institucional a través de una prueba piloto en la que participaron 10 docentes de instituciones educativas del mismo distrito que compartían características con el grupo de la muestra. El equipo respondió preguntas en dos cuestionarios, obtuvo una base de datos de aplicaciones Alpha de Cronbach, la procesó y, después del procesamiento, obtuvo los siguientes resultados de una muestra de 10 docentes donde se aplicó un análisis de consistencia usando el alfa de Cronbach y el resultado es: 0.84 por lo tanto llegó a la conclusión que la encuesta es fiable. En la variable de clima institucional también aplicada a una muestra de 10 docentes se analizó de consistencia usando el alfa de Cronbach y el resultado es: 0.927 por lo tanto llegó a la conclusión que la encuesta es fiable.

3.5. Procedimiento

Brown (2015 citado por castillo 2021) menciona que se refiere a la recolección de datos, explicando que hay diversas maneras de llevarla a cabo. En el contexto de este estudio, se comenzó planteando el problema y el objetivo dentro de las instituciones educativas con el fin de poder desarrollar la investigación. Por lo tanto, se informó sobre el estudio y se obtuvo la autorización del director correspondiente. Es necesario acceder a la información y a las aplicaciones que se requieren. Apoyando los fundamentos teóricos, continúa con la ayuda de una bibliografía diversa. Posteriormente, se establece la muestra y la población, y dado que hemos creado herramientas parecidas que es necesario evaluar, validar y utilizar para obtener los datos requeridos. Finalmente, los programas estadísticos procesan la

información recibida e ingresan en el informe final para su examen. Una solicitud será escrita y enviada a la autoridad para que esta herramienta pueda ser utilizada para recopilar datos.

3.6. Método de análisis de dato:

Las estadísticas se utilizaron directamente para evaluar los resultados de diagnóstico en este estudio. Cree una base de datos para recopilar datos y realizar análisis descriptivos en SPSS. Se crea una tabla para cada variable y se calcula la media aritmética de las calificaciones para cada variable y dimensión. Se utilizó la prueba de correlación de Spearman para probar hipótesis y determinar las relaciones entre las variables y las dimensiones del estudio.

3.7. Aspectos éticos.

Estándares para esta investigación fueron establecidos por la Universidad César Vallejo. Al elaborar el proyecto de investigación, es fundamental respetar los derechos y autoría de los autores mencionados en la investigación, siguiendo las normas APA. Se llevó a cabo, de manera anónima, la encuesta a la población, manteniendo la confidencialidad en la información proporcionada y con el consentimiento de la plana docente.

IV. RESULTADOS

Al aplicar los cuestionarios y analizar los datos, se obtuvieron los siguientes resultados en relación al objetivo general.

H1: Existe relación significativa entre habilidades blandas y clima institucional en una institución educativa de Piura.

H0: las habilidades blandas no tienen relación con el buen clima institucional en una institución educativa.

Tabla 2

Correlación de las variables de habilidades blandas y clima institucional .

			HABILIDADES BLANDAS	CLIMA INSTITUCIO NAL
Rho de Spearman	HABILIDADE S BLANDAS	Coeficiente de correlación	1,000	,271*
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	55	55
CLIMA INSTITUCION AL		Coeficiente de correlación	,271*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	55	55

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos a través de la encuesta.

Los resultados muestran un valor de significancia de 0,045 (menor a ,05) y un RHO =, 271 (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.

Como objetivo el de diagnosticar el nivel de relación de las habilidades blandas y clima institucional en una institución educativa de Piura 2023

Tabla 3

Frecuencia de las variables de habilidades blandas y clima institucional.

Nivel	Habilidades blandas		clima institucional	
	F1	%	F1	%
Bajo	0	0%	0	0%
Regular	6	10.9%	9	16.4%
Bueno	49	89.1%	46	83.6%
TOTAL	55	100%	55	100%

Nota: Datos obtenidos a través de la encuesta.

En la Tabla 3 vemos para la variable habilidades blandas que el 0% de los encuestados tiene un nivel bajo. Además, 10.9 % tiene regular , mientras que 89.1%% tiene bueno . En cuanto a la variable clima institucional, Ninguno de los encuestados tiene nivel bajo. Asimismo, el 16.4% tiene regular , mientras que el 83.6 % tiene a ser buena. En cuanto al nivel de confianza tenemos que si 55 personas equivale a un 100%. El nivel de confianza que se trabajo fue de un 100 %.

Los resultados están en función al objetivo específico 1: Conocer la relación entre habilidades blandas y la dimensión autonomía en una institución educativa.

H1: Las habilidades blandas se relaciona con la dimensión autonomía en una institución educativa de Piura 2023.

H0: Las habilidades blandas no se relaciona con la dimensión autonomía en una institución educativa de Piura 2023.

Tabla 4:

Correlación de la variable de habilidades blandas y la dimensión autonomía.

		HABILIDADES BLANDAS		AUTONOMIA
Rho de Spearman	HABILIDADES BLANDAS	Coeficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	AUTONOMIA	Coeficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Nota: Datos obtenidos por encuesta.

Los resultados muestran un valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un RHO =, 472 (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.

Los resultados están en función al objetivo específico 2: Conocer la relación entre habilidades blandas y la dimensión confianza en una institución educativa.

H2: Las habilidades blandas se vincula con la dimensión confianza en una institución educativa de Piura 2023.

H20: Las habilidades blandas no se vincula con la dimensión confianza en una institución educativa de Piura 2023.

Tabla 5

Correlación de habilidades blandas y dimensión confianza.

		HABILIDADE S BLANDAS		CONFIANZA
Rho de Spearman	HABILIDADE S BLANDAS	Coeficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	CONFIANZA	Coeficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Nota: Datos obtenidos por encuesta.

Los resultados muestran un valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un RHO =, 472 (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.

Los resultados están en función al objetivo específico 3: Reconocer la relación entre habilidades blandas y la dimensión apoyo en una institución educativa.

H3: Las habilidades blandas existe una conexión con la dimensión apoyo en una institución educativa de Piura 2023.

H30: Las habilidades blandas no existe una conexión con la dimensión apoyo en una institución educativa de Piura 2023.

Tabla 6

Correlación de la variable de habilidades blandas y dimensión apoyo.

			HABILIDA DES BLANDAS	APOYO
Rho de Spearman	HABILIDADE S BLANDAS	Coeficiente de correlación	1,000	,107
		Sig. (bilateral)	.	,435
		N	55	55
	APOYO	Coeficiente de correlación	,107	1,000
		Sig. (bilateral)	,435	.
		N	55	55

Nota: Datos obtenidos por encuesta.

Los resultados muestran un valor de significancia de 0,435 (menor a ,05) y un RHO =, 107 (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.

Los resultados están en función al objetivo específico 4: Determinar la relación habilidades blandas y la dimensión reconocimiento en una institución educativa.

H4:: Las habilidades blandas se enlaza con la dimensión reconocimiento en una institución educativa de Piura 2023.

H40: Las habilidades blandas no se enlaza con la dimensión reconocimiento en una institución educativa de Piura 2023.

Tabla 7

Correlación de la variable de habilidades blandas y la dimensión reconocimiento.

			HABILIDADES BLANDAS	RECONOCIMI ENTO
Rho de Spearman	HABILIDADE S BLANDAS	Coeficiente de	1,000	,107
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,435
		N	55	55
	RECONOCI MIENTO	Coeficiente de	,107	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,435	.
		N	55	55

Nota: Datos obtenidos por encuesta.

Los resultados muestran un valor de significancia de 0,435 (menor a ,05) y un RHO =, 107 (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.

Los resultados están en función al objetivo específico 5: Establecer la relación habilidades blandas y la dimensión equidad en una institución educativa de Piura 2023.

H5: Las habilidades blandas se articula con la dimensión equidad en una institución educativa de Piura 2023.

H50: Las habilidades blandas no se articula con la dimensión equidad en una institución educativa de Piura 2023.

Tabla 8

Correlación de la variable de habilidades blandas y la dimensión equidad.

		HABILIDADES BLANDAS		EQUIDAD	
Rho de Spearman	HABILIDADES BLANDAS	Coeficiente de correlación	1,000	,472**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	55	55	
	EQUIDAD	Coeficiente de correlación	,472**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	55	55	

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

Nota: Datos obtenidos por encuesta.

Los resultados muestran un valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un RHO =, 472 (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

En la Institución educativa Carlota Ramos de Santolaya de Piura 2023, el objetivo es diagnosticar el nivel de relación entre habilidades blandas y clima institucional. Cabe resaltar que, según Bonilla (2020), es crucial que las instituciones promuevan, generen y fortalezcan estas competencias para mejorar el desarrollo social y académico de las personas. Reconociendo plenamente sus habilidades y oportunidades, es necesario trabajar de manera colaborativa y adaptarse al cambio en cualquier circunstancia. Según Palacios citado por Kahr (2010), El clima laboral, es el principal causante el cual influye en los procesos de gestión, innovación y cambio dentro de una organización. Una cultura organizacional saludable es fundamental para que una institución funcione de manera efectiva y propicie un ambiente de convivencia armoniosa. Como objetivo el de diagnosticar el nivel de relación de las habilidades blandas y clima institucional en una institución educativa de Piura 2023 . Al analizar las frecuencias se obtuvo para la variable habilidades blandas que el 0% (nivel bajo), 10.9 % (regular), mientras que 89.1%% (bueno). En cuanto a la variable clima institucional, Ninguno de los encuestados tiene nivel bajo. Asimismo, el 16.4% (Regular) , mientras que el 83.6 % (Bueno). Curí (2020), las habilidades blandas ayudan a los docentes a desarrollar relaciones interpersonales en su vida personal y profesional, ayudando a resolver problemas a través de una comunicación asertiva y empática. En las instituciones educativas, las habilidades blandas mejoran el trabajo educativo, el trabajo en equipo, el aprendizaje profesional, la práctica docente, el trabajo pedagógico, la integración docente y el mundo emocional. Mejoran el desarrollo en el aspecto profesional de los docentes y también mejoran la convivencia una escuela más bonita, agradable, divertida y saludable.

En las instituciones educativas, las habilidades socioemocionales mejoran el poder trabajar en equipo, el aprendizaje profesional, la práctica docente, el trabajo educativo, la integración docente y la vida afectiva. Los empleados están motivados para ejercer sus actividades y apoyar con el fin de lograr sus objetivos. Esto significa que piensan que el clima institucional es correcto. La correlación según de las variables habilidades blandas y clima institucional al aplicar los cuestionarios y

analizar los datos, se obtuvieron los siguientes resultados en relación al objetivo general. Los resultados muestran un valor de significancia de 0,045 (menor a ,05) y un $RHO = ,271$ (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna. Tenemos una teoría del clima institucional desde el punto de vista de Atkin (2023). Este teórico ha desarrollado un conjunto de propuestas de gestión y organización orientadas a desarrollar filosofías de gestión innovadoras, inclusivas y socialmente responsables basadas en la conciencia y el compromiso ético. Respetar los ideales de cada trabajador y contribuir a la realización de actividades comunes, justas y sostenibles (Sosa citado en Saavedra, 2023). Es esencial que el personal dentro de la institución identifique y haga énfasis a fortalecer sus habilidades lo cual va de la mano con mejorar y obtener mejores resultados al propiciar un clima institucional donde todos se sientan motivados.

En una institución educativa, se busca identificar la relación de habilidades blandas y la dimensión autonomía como objetivo específico y en la hipótesis 1. Mejoran, Según Lema (2020), las habilidades blandas, la supervivencia escolar, la educación, las relaciones interpersonales, la práctica educativa, la resolución de problemas, el comportamiento humano y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Con suficientes habilidades blandas, puede construir relaciones positivas y lidiar con los problemas de manera efectiva a medida que surjan. Según Chiang y otros (2008). Los resultados están en función al objetivo específico 1: Conocer la relación entre habilidades blandas y la dimensión autonomía en una institución educativa. Los resultados muestran un valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un $RHO = ,472$ (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna. Según Brunet (2004), el clima institucional se sustenta en dos enfoques principales: la escuela Gestalt y la escuela Funcionalista. El funcionalismo postula que la forma en que los humanos pesan y actúan depende de su entorno, y que las diferencias interindividuales son necesarias pues son esenciales en la forma en que se adaptan al entorno. La teoría de la Gestalt, por otro lado, asume que los individuos se adaptan a su entorno porque no tienen otra opción, mientras que los funcionalistas creen que al determinar cómo los individuos interactúan con su entorno y la atmósfera institucional. La autonomía es una dimensión que se debe de tener en cuenta, muchas veces decimos queremos que trabajen como si nadie los estuviera supervisando, es necesario brindarles la

oportunidad de poder que autónomos e independientes al realizar sus actividades dentro del plantel. Lo cual ayuda a generar esa confianza de poder aportar en el bien de la institución.

Además se busca conocer la relación entre la dimensión confianza y las habilidades blandas como objetivo específico 2. La confianza, según Chiang et al (2008) se trata de la libertad de comunicarse con los superiores y de manejar asuntos personales y emocionales con absoluta confidencialidad. Además, usted garantiza que estas comunicaciones no serán alteradas ni utilizadas en contra de los Miembros. Los resultados están en función al objetivo específico 2: Conocer la relación entre habilidades blandas y la dimensión confianza en una institución educativa. Los resultados muestran que el valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un RHO = ,472 (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.

En una institución educativa, en relación con el objetivo específico 3, se busca reconocer la relación entre la dimensión apoyo y las habilidades blandas. Mirano, Et al (2021) El clima institucional, dijo, son características del ambiente que perciben los empleados y nos capacita o motiva para trabajar en el día a día. H3: En una institución educativa de Piura 2023, también existe una conexión con la dimensión apoyo en las habilidades blandas, como H3:. En Piura 2023, en una institución educativa, no existe una conexión con la dimensión apoyo en las habilidades blandas. Los resultados están en función al objetivo específico 3: Reconocer la relación entre habilidades blandas y la dimensión apoyo en una institución educativa, como resultado tenemos que el valor de significancia de 0,435 (menor a ,05) y un RHO = ,107 (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna. Bonilla (2020), Cuando una empresa busca implementar un plan de empoderamiento, es fundamental brindar apoyo a los empleados para que puedan acceder a oportunidades educativas, capacitación y desarrollo de habilidades interpersonales. Esto resulta en una mayor productividad, ya que se fomenta la creatividad, la generación de ideas, la innovación y el crecimiento personal con miras a ascender en la organización. Cárdenas citado por Avelino (2022) menciona la empatía es una habilidad que convierte a los empleados en personas comprensivas, brindando

apoyo a sus compañeros y mejorando su bienestar emocional. Esto contribuye a lograr una estabilidad emocional en la organización, especialmente cuando se combina con la inteligencia emocional de aquellos con habilidades interpersonales. Esto no solo aporta al beneficio de la salud psíquica de los trabajadores, también brinda seguridad a quienes los rodean al realizar sus actividades.

Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento en una institución educativa y las habilidades blandas es el objetivo específico 4 en relación con este texto. Como hipótesis específica 4: H4: En una institución educativa de Piura 2023, las habilidades blandas se enlazan con la dimensión reconocimiento. Las habilidades blandas no se enlazan con la dimensión reconocimiento. Los resultados están en función al objetivo específico 6. Como resultado obtuvimos que el valor de significancia de 0,435 (menor a ,05) y un RHO =, 107 (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna. En el artículo de investigación de García y Arvelo (2021) señalan que las organizaciones surgen no solo a través de las relaciones laborales, sino también a través de las relaciones sociales que requieren de un espacio de apoyo operativo. , seguro y divertido. Tiene como finalidad analizar la situación del cuerpo docente y administrativo en las obras de construcción del Instituto Tecnológico de Manabí. Para ello, se realizó un relevamiento de campo utilizando métodos estadísticos y muestras poblacionales. Los resultados de las pruebas se evaluaron utilizando el método del semáforo. Un factor llamado clima organizacional se relaciona con el clima de los empleados y la motivación de los empleados en el entorno interno. Los estudios han demostrado que, aunque existen problemas de clima institucional, estos no afectan la motivación de los empleados. Se concluyó que este análisis debe servir como base para desarrollar planes de mejora que aborden las debilidades identificadas. Con base en los resultados, se recomienda dividir el proyecto en medidas a corto, corto y largo plazo, incluido el mantenimiento de activos mejorados.

En relación al objetivo específico 5: Establecer la relación habilidades blandas y la dimensión equidad en una institución educativa de Piura. Según Pumacayo (2018), Pumacayo (2018) afirma que el comportamiento, las creencias y los valores del

grupo son moldeados por las manifestaciones culturales y organizacionales debido a la importancia del ambiente institucional. Los resultados están en función al objetivo específico 5: Establecer la relación habilidades blandas y la dimensión equidad en una institución educativa de Piura 2023. Como resultado tenemos que el valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un $RHO = ,472$ (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.. Raceti (2015), citado por Albuquerque (2021), Estas habilidades de comunicación son necesarias pues permiten relacionarte bien con los demás, con el entorno y contigo mismo. Es importante tener habilidades sociales y de comunicación efectivas y capacidad para trabajar en equipo. Etkin (2023) sostiene que la estabilidad y el crecimiento de la institución deben ser posibles a través del clima institucional, de esta manera se pueden reducir gradualmente los conflictos y las presiones; también debe basarse en la participación democrática de los miembros del grupo, lo que permitirá el florecimiento de la equidad y justicia en las relaciones laborales.

Eramatos (2020) cree que las habilidades interpersonales son muy valiosas y ofrecen muchos beneficios a los docentes cuando se trata de enseñar y aprender. La forma en que los maestros con estas habilidades abordan la enseñanza está cambiando, volviéndose más interactivos, organizados, prácticos, informados, talentosos y cambiantes. Las habilidades blandas son esenciales porque los maestros se preocupan por sus alumnos y buscan a sus compañeros. De esta forma se convierte en un maestro ejemplar, comprensivo, innovador, creativo, comunicativo y en ocasiones innovador. De esto podemos inferir que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el clima institucional. En el nivel de confianza, si tenemos que 55 personas es igual a un 100%. El 100 % de confianza fue el nivel que se trabajó. Según Rivera (2019), el ambiente adecuado siempre estimula y potencia el trabajo realizado, mientras que el trabajo adecuado de los prestadores de servicios en los laboratorios siempre dificulta un ambiente tenso. Un buen liderazgo organizacional significa que todos los empleados tienen los mismos objetivos. Echeverry y Moreno (2015) encontraron que el clima organizacional combinado con la incentivo a cada miembro de la institución condujo a la gratificación, el estímulo, el cuidado y la cooperación entre los participantes. Cárdenas, citado por Avelino (2022), señala que la empatía es una

habilidad que hace que los trabajadores sean comprensivos y solidarios con sus compañeros, mejora su bienestar emocional y contribuye a aumentar la estabilidad emocional dentro de una organización. Las personas blandas con inteligencia emocional tienen esta capacidad para mejorar la salud psíquica de sus empleados. Los colegas que interactúan con personas con inteligencia emocional pueden sentirse más seguros en su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Al aplicar los cuestionarios y analizar los datos, se obtuvieron los siguientes productos en relación al objetivo general. Los resultados muestran un valor de significancia de 0,045 (menor a ,05) y un $RHO = ,271$ (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.
2. Se concluye que para la variable habilidades blandas que el 0% (nivel bajo), 10.9 % (regular), mientras que 89.1%% (bueno). Para la variable clima institucional, Ninguno de los encuestados considera que el nivel sea bajo. Asimismo, el 16.4% (Regular) , mientras que el 83.6 % (Bueno).
3. Los resultados están en función al objetivo específico 1. Se concluyo que los resultados muestran un valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un $RHO = ,472$ (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.
4. Los resultados están en función al objetivo específico 2: Se concluyo que el valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un $RHO = ,472$ (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.
5. Los resultados están en función al objetivo específico 3. Se concluyó que el valor de significancia de 0,435 (menor a ,05) y un $RHO = ,107$ (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.
6. Los resultados están en función al objetivo específico 4 . Se concluyó el valor de significancia de 0,435 (menor a ,05) y un $RHO = ,107$ (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.
7. Los resultados están en función al objetivo específico 5: Se concluyo el valor de significancia de 0,00 (menor a ,05) y un $RHO = ,472$ (correlación positiva débil). Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Se alienta a los encargados de la Institución Educativa Carlota Ramos de Santolaya facilitar talleres de sensibilización sobre habilidades blandas y clima Institucional dentro del plantel, para fomentar en sus trabajadores el manejo de sus emociones además de incentivar a tener un ambiente el que se encuentren motivados al realizar sus labores.

En cuanto al personal de psicología se alienta a que puedan gestionar talleres para el manejo de sus habilidades blandas. Para fomentar la autonomía de sus trabajadores y se sientas capaces de desarrollar las diferentes actividades encargadas. También se recomienda brindar un espacio donde los empleados puedan sentirse guiados, implementar y expresar sus ideas fomentando la autonomía.

Asimismo, se puede sugerir a la directora inculcar en su personal la confianza necesaria para crear un clima organizacional positivo en la práctica del trabajo dentro de la institución.

Se sugiere además el que puedan brindar apoyo moral a los trabajadores de la institución educativa a fin de crear un ambiente favorable para el logro de las los fines de la institución. Además de incentivar a la directora de la institución educativa Carlota Ramos de Santolaya a que brinden el apoyo necesario al personal para promover el buen desempeño de sus funciones y promover así el apoyo institucional por parte de su personal.

Se propone que la Junta Directiva de la Institución Educativa Carlota Ramos de Santolaya reconozca la labor que va realizando el personal dentro de la institución con el fin de motivarlos a trabajar al máximo de sus capacidades.

Se alienta a los directores de la Institución Educativa Carlota Ramos de Santolaya a brindar equidad a sus empleados, teniendo en cuenta la misión, visión y metas de la institución.

REFERENCIAS

- Albuquerque, D (2021). *Competencias directivas y habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Cocharcas, Cercado de Lima, 2021.*
- Arévalo, J y Estrada H (2019). *La toma de decisiones. Una revisión del tema.* . [Artículo de investigación].
- Avelino, R (2022). *Importancia de las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional en docentes de instituciones educativas.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
- Barron, C (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21803/Barr%C3%B3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonilla A (2020), *La importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las instituciones públicas.* . [Artículo de investigación].
- Castillo,H (2020). *Habilidades directivas en el clima institucional en una institución educativa del distrito de El Porvenir, Perú, 2021.* . [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
- Conde, R (2020). *Modelo de liderazgo distribuido para optimizar el clima institucional en la I.E Integrado N° 64986-B.* Francisco Bolognesi de Santa Rosa de Laulate Atalaya año 2017.

- De la Cruz, T y Paredes, R (2018). *Las habilidades sociales y el clima institucional en la I.E.N°80131 del distrito de Huamachuco, 2018*. . [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
- Dias, N (2019). *Técnicas de Investigación Cualitativas y Cuantitativas. Escuela de familia moderna , 2019* . . [Documentación sobre las competencias]
- Freundtdt, U (2019). *¿Es la confianza un acto intangible?*. [Artículo de investigación]
- Garcia, E (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional:*
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Goyes, I. *Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
[file:///C:/Users/DELL/Downloads/vallejo%20habilidades%20blandas%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/vallejo%20habilidades%20blandas%20(1).pdf)
- Guadalupe, C ; León, J; Rodríguez, J y Vargas, S.(2017). *Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica*. [Artículo de investigación]
- Hidalgo, L (2016). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez, distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres 2016*.
- Hurtado, J y Sánchez, H. (2019). *Metodología tipo de investigación definición*. [Artículo de investigación]
- Izert, C. (2021). *Programa de habilidades blandas para fortalecer el clima organizacional en una empresa de la ciudad de Chiclayo*.
- Juscamaita , M(2022). *Clima institucional en la práctica docente en instituciones educativas particulares del Distrito de Cieneguilla – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Kahr, M. (2010). *Clima institucional escolar y gestión directiva*. [Artículo de investigación].

Lombardo, E y Soliverez, (2019). *Valoración del apoyo social durante el curso vital*:

[Http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002019000100004#:~:text=Existen%20diversas%20definiciones%20de%20apoyo,de%20un%20determinado%20entramado%20social](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002019000100004#:~:text=Existen%20diversas%20definiciones%20de%20apoyo,de%20un%20determinado%20entramado%20social)

Melendez, D (2020) . *Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí región san Martín 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6333/1/Clima%20institucional%20Desempe%C3%B1o%20laboral%20Docentes%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20educativa.pdf>

Merino, J (2020). *Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020*.

Minedu (sf), *Fichas de Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de Institución Educativa de Educación Básica Regular*: <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11528133155Anexo-I.pdf>

Ministerio de Educación (2021) *Lineamientos de convivencia escolar, documento de trabajo*. [Artículo de investigación]

Ministerio de Educación (2021) *Marco del Buen Desempeño Docente*. MINEDU

Montes, G. (2019) *Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural*: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003

Morales, E. *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la región metropolitana*. [file:///C:/Users/DELL/Downloads/chile%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/chile%20(1).pdf)

Morales, O. *Habilidades blandas como estrategia para mejorar la comunicación organizacional en los colaboradores de la gerencia regional de educación lambayeque-2019.*

[file:///C:/Users/DELL/Downloads/lambayeque.%20habilidades%20blandas%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/lambayeque.%20habilidades%20blandas%20(1).pdf)

Moreno, E. (2019). *cultura digital y habilidades blandas en estudiantes de secundaria de la institución educativa santa maría del rosario, villa maría del triunfo, lima – 2019.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5383/ERRLIGN%20JHON%20MORENO%20CANCHIS_DOCTORADO_2021.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Muntane, J (2019). *Introducción a la investigación básica.* [Artículo de investigación]

Munive, R (2016). *Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22167/Munive_OR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leon,A (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director en la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima,Año 2013.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Nicomedes, E (sf). *Tipos de investigación.* [Artículo de investigación]

Pumacayo, R (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018.*

Quispe, A (2023). *Programa de capacitación para desarrollar el clima institucional en docentes de una institución educativa estatal en san juan de Lurigancho,* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Ramires, E. Garcia, L Y Matinez, J. *La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior.*

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-792.pdf>

Rivera, C. Cegarra , O. Carmen , H y Margelis, Y. *Clima Organizacional en el Contexto Educativo.*

<https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/html/>

Rivas, L. (2021). *Monografía sobre trabajo de equipo.* [Artículo de investigación].

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

Rodriguez, J. Rodriguez, R y Fuerte, L. *Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación.*

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>

Saavedra, F (2023). *Las habilidades sociales y el clima institucional de los trabajadores de la institución educativa agropecuario n° 13 del distrito de Huancabamba.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Piura.

Sanchez, H, Reyes,C y Mejia,K (2018).*Manual de términos de investigación.* [Artículo de investigación].

Sanchez, J (2016). El concepto de reconocimiento en Charles Taylor. [Artículo de investigación].

Saldaña, L. *Habilidades blandas y su relación con el clima institucional de los docentes de tres instituciones educativas de Callería, 2020.*

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5112/B72_UNU_MAE STRIA_2021_TM_LIZABETH-SALDANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pontificia Universidad Javeriana (2020). Normas APA. Séptima edición.

Thompson, I (sf). *Concepto sobre comunicación.* [Artículo de investigación].

<https://www.promonegocios.net/comunicacion/definicion-comunicacion.html>

Universidad cesar vallejo(2023). *Resolución de vicerrectorado de investigación n°062-2023-vi-ucv.*

Vasques,S (2021). *Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente*

Yanac, E. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del callao.*

Zorilla, G (2022). *Habilidades sociales y clima institucional en el contexto de la presencialidad en docentes en una institución educativa de Talara.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Tablas de operacionalizacion .

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Habilidades blandas	Las habilidades blandas son un término simple para un conjunto complejo de cualidades personales que ayudan a que un individuo sea un miembro positivo y contribuyente de cualquier organización. Las habilidades sociales incluyen cualidades personales como actitud positiva, comunicación, planificación y organización, pensamiento crítico, trabajo en equipo y más (National Soft Skills Association, 2019).	Para comprobar las habilidades blandas a través de las dimensiones: Trabajo en equipo, comunicación y liderazgo. Se aplicará a los docentes un cuestionario de 20 ítems con cinco alternativas de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre (4) Casi siempre (5)	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ● Toma de decisiones. ● Responsabilidad ● Iniciativa ● Compromiso ● Actitud 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ordinal
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación asertiva. ● Resolución de conflictos. 	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo democrático ● Liderazgo estratégico ● Liderazgo transformacional 	

Clima institucional	Clima institucional es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Dicho de otra manera, es toda sensación interna, como aquellas que provengan de afuera que intervienen directamente en los sistemas organizacionales y la actividad institucional. (Segredo, 2013)	Para comprobar el clima institucional a través de las dimensiones: Autonomía, confianza, apoyo, reconocimiento y equidad. Se aplicará a los docentes un cuestionario de 13 ítems con cinco alternativas de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre (4) Casi siempre (5)	Autonomía	● Toma de decisiones	
			Confianza	● Confidencialidad	
			Apoyo	● Respaldo	
			Reconocimiento	● Recompensas	
			Equidad	● Reglamentos	

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis
¿De qué manera se relaciona las habilidades blandas y el clima institucional en una institución educativa de Piura 2023?	Determinar la relación de las habilidades blandas y clima institucional en una institución educativa de Piura 2023.	H1: Existe relación significativa entre habilidades blandas y clima institucional en una institución educativa de Piura, H0: las habilidades blandas no tienen relación con el buen clima institucional en una institución educativa.
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicos
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relacionan las habilidades blandas con la dimensión autonomía en una institución educativa de Piura 2023? 2. ¿Cómo se vincula las habilidades blandas con la dimensión confianza una institución educativa de Piura 2023? 3. ¿Cómo se conecta las habilidades blandas con la dimensión apoyo en una institución educativa de Piura 2023? 4. ¿Cómo se enlaza las habilidades blandas con la dimisión reconocimiento en una institución educativa de Piura 2023? 5. ¿Cómo se articula las habilidades blandas con la dimensión equidad en una institución educativa de Piura 2023? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación de habilidades blandas y la dimensión autonomía en una institución educativa. 2. Conocer la relación entre habilidades blandas y la dimensión confianza en una institución educativa. 3. Reconocer la relación entre habilidades blandas y la dimensión apoyo en una institución educativa. 4. Determinar la relación habilidades blandas y la dimensión reconocimiento en una institución educativa. 5. Establecer la relación habilidades blandas y la dimisión equidad en una institución educativa de Piura 2023. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las habilidades blandas se relaciona con la dimensión autonomía en una institución educativa de Piura 2023. 2. Las habilidades blandas se vincula con la dimensión confianza en una institución educativa de Piura 2023. 3. Las habilidades blandas existe una conexión con la dimensión apoyo en una institución educativa de Piura 2023. 4. Las habilidades blandas se enlaza con la dimensión reconocimiento en una institución educativa de Piura 2023. 5. Las habilidades blandas se articula con la dimensión equidad en una institución educativa de Piura 2023.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
Habilidades blandas	Trabajo en equipo	● Toma de decisiones.	1,2
		● Responsabilidad	3,4
		● Iniciativa	5,6
		● Compromiso	7,8
		● Actitud	9,10
	Comunicación	● Comunicación asertiva.	11,12
		● Resolución de conflictos.	13,14
	Liderazgo	● Liderazgo democrático	15,16
		● Liderazgo estratégico	17,18
		● Liderazgo transformacional	19,20
Clima institucional	Autonomía	● Toma de decisiones	1,2,3
	Confianza	● Confidencialidad	4,5,6
	Apoyo	● Respaldo	7,8
	Reconocimiento	● Recompensas	9,10
	Equidad	● Reglamentos	11,12,13

FICHA DE CONSOLIDADO DE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: Habilidades blandas y clima institucional en una institución educativa de Piura, 2023

Variable: Habilidades blandas.

Instrumento: Guía de observación

Nota: Datos recogidos del juicio de expertos.

Coefficiente de valoración del instrumento por cada jurado:

$$C_1 = \frac{68 + 9}{80} = 96.25\% \quad C_2 = \frac{80}{80} = 100\% \quad C_3 = \frac{80}{80} = 100\%$$

$$C_4 = \frac{52+21}{80} = 91.25\%$$

Coefficiente de validez global del instrumento:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3 \cdot C_4} = \sqrt[3]{(0.9625)(1)(1)(0.9125)} = 96\%$$

Este coeficiente de validez nos indica que el referido instrumento tiene validez es decir tienen relación los ítems, con la variable, dimensiones e indicadores, por lo que se le recomienda aplicar el instrumento.

FICHA DE CONSOLIDADO DE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: Habilidades blandas y clima institucional en una institución educativa de Piura, 2023

Variable: Clima institucional

Instrumento: Guía de observación

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4					
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN				
	N						N						N						N				
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0
l ₁	4					l ₁	4				l ₁	4				l ₁	4						
l ₂	4					l ₂	4				l ₂	4				l ₂	4						
l ₃	4					l ₃	4				l ₃	4				l ₃	4						
l ₄	4					l ₄	4				l ₄	4				l ₄	4						
l ₅	4					l ₅	4				l ₅	4				l ₅	4						
l ₆	4					l ₆	4				l ₆	4				l ₆	4						
l ₇	4					l ₇	4				l ₇	4				l ₇	4						
l ₈	4					l ₈	4				l ₈	4				l ₈	4						
l ₉	4					l ₉	4				l ₉	4				l ₉		3					
l ₁₀	4					l ₁₀	4				l ₁₀	4				l ₁₀	4						
l ₁₁	4					l ₁₁	4				l ₁₁	4				l ₁₁		3					
l ₁₂	4					l ₁₂	4				l ₁₂	4				l ₁₂		3					
l ₁₃	4					l ₁₃	4				l ₁₃	4				l ₁₃		3					
Total	52					Total	52					Total	52					Total	36	12			

Nota: Datos recogidos del juicio de expertos.

Coeficiente de valoración del instrumento por cada jurado:

$$C_1 = \frac{52}{52} = 100\% \quad C_2 = \frac{52}{52} = 100\% \quad C_3 = \frac{52}{52} = 100\% \quad C_4 = \frac{36 + 12}{52} = 92.3\%$$

Coeficiente de validez global del instrumento:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3 \cdot C_4} = \sqrt[3]{(1)(1)(1)(0.923)} = 97\%$$

Este coeficiente de validez nos indica que el referido instrumento tiene validez es decir tienen relación los ítems, con la variable, dimensiones e indicadores, por lo que se le recomienda aplicar el instrumento.

Variable: Habilidades blandas.

Muestra: 10 docentes.

Se aplicó un análisis de consistencia usando el alfa de Cronbach y el resultado es: 0.84 por lo tanto llego a la conclusión que la encuesta es fiable.

k=	20
varianza	21.7
varianza 2	111.6
a=	0.84795322

Variable: Clima institucional

Muestra: 10 docentes.

Se aplicó un análisis de consistencia usando el alfa de Cronbach y el resultado es: 0.927 por lo tanto llego a la conclusión que la encuesta es fiable.

K=	13
varianza	15.54
varianza2	107.96
a=	0.927395949

ENCUESTA

Preguntas(anónimo) Estimado , el presente documento es un instrumento para recolectar datos respecto a su percepción.. La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizará con fines de investigación. Se solicita responder con honestidad cualquiera de las opciones a fin de conocer las opciones. Donde:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Ítems	Alternativas				
	1	2	3	4	5
Habilidades blandas					
1.¿Las decisiones que toma es en base a un trabajo en equipo teniendo en cuenta su opinión ?					X
2.¿Tiene en cuenta las diferentes opiniones de su equipo a la hora de tomar una decisión?					X
3.¿Son responsables a la hora de realizar las actividades encargadas dentro de la Institución?					X
4.¿Asume su responsabilidad frente a situaciones negativas de conflictos?					X
5.¿Tiende a tener predisposición a la hora de sugerir alguna idea o involucrarse en una actividad?					X
6.¿Se involucra en las actividades del trabajo en equipo?					X
7.¿Se compromete a dar lo mejor de sí a la hora de realizar actividades?					X
8.¿Indaga frente a cualquier situación de duda a su grupo?					X
9.¿Tiende a tener una actitud positiva frente a situaciones conflictivas?					X
10.¿Considera que la actitud que maneja es la adecuada frente a distintas situaciones positivas o negativas?					X
11.¿Mantiene una comunicación asertiva dentro de su Institución educativa?					X
12.¿Considera que la comunicación dentro de su Institución educativa es la educada?					X
13.¿Dialoga a la hora de resolver algún conflicto dentro de su institución educativa?					X
14.¿Considera que la manera de solución de conflictos dentro de su institución educativa es la adecuada?				X	
15.¿Existe un liderazgo democrático dentro de su institución educativa?					X
16.¿Ejerce un liderazgo democrático al trabajar en equipo?		X			

17.¿Existe un liderazgo estratégico dentro de su institución educativa?					X
18.¿Ejerce un liderazgo estratégico al trabajar en equipo?	X				
19.¿Existe un liderazgo transformacional dentro de su institución educativa?		X			
20.¿Ejerce un liderazgo transformacional al trabajar en equipo?		X			
Clima institucional	1	2	3	4	5
1.¿Tiene libertad a la hora de dar sus opinión frente a los integrantes de la Institución ?				X	
2.¿Brinda libertad y es democrático a la hora de escuchar las diferentes opiniones?				X	
3.¿Se tiene en cuenta su opinión a la hora de programar alguna actividad?				X	
4.¿Percibe un ambiente confiado dentro de su institución educativa?				X	
5.¿Brinda confianza a la hora de poder expresar o que expresen alguna opinión?				X	
6.¿Genera un ambiente confiado a la hora de ser líder?				X	
7.¿Existe un respaldo de la plana docente dentro de la institución educativa frente a las autoridades?				X	
8.¿Brinda el respaldo a su grupo a la hora del trabajo en equipo?				X	
9.¿Brindan recompensas por la labor de su trabajo en la institución educativa?				X	
10.¿Le gustaría que su trabajo sea recompensado?				X	
11.¿Tiene conocimiento del reglamento de la institución educativa?				X	
12.¿Está de acuerdo con el reglamento de la institución educativa?				X	
13.¿Aplica y ejerce el reglamento de la institución educativa?		X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
IEAP. "CARLOTA RAMOS DE SANTOLAYA"



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

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA I.E.A.P CARLOTA RAMOS DE SANTOLAYA

AUTORIZA:

A la docente Liz Gianella Alvarado Peña de Morales, para que aplique instrumentos de investigación al personal de nuestra Institución Educativa, quienes constituyen su muestra de estudio y brindarle además las facilidades necesarias para continuar con su investigación.

Se expide la presente para los fines de estudio en su formación y desarrollo profesional.

Piura, 29 de junio del 2023

Atentamente,



Dra. Jennifer Ivonne Reyes Vidal
DIRECTORA

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

26 de junio del 2023

DRA. IVONE REYES VIDAL
Directora de la I.E.AP. CARLOTA RAMOS DE SANTOLAYA

ASUNTO: Solicito autorización para poder aplicar una encuesta para mi trabajo de investigación

Reciba mi cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo, permítame exponerle lo siguiente.

Yo, Liz Gianella Alvarado Peña de Morales, estudiante del programa de postgrado de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la universidad Cesar Vallejo, Piura. Identificada con número de DNI 71091703. Quien, en el marco de mi tesis para la obtención de mi grado de maestra, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Habilidades blandas y clima institucional en una Institución educativa de Piura, 2023

Con fines de investigación académica, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar permiso a fin que pueda obtener información, en la Institución que usted representa. Y me permita desarrollar mi trabajo de investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted me acceda a mi solicitud.

Atentamente,

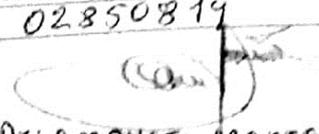


Liz Gianella Alvarado Peña de Morales
71091703



EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	AMANCIO MARTINEZ GOMEZ
Grado profesional:	Maestría () Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> MAS DE 30 AÑOS
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	02850819
Firma del experto:	

DR. AMANCIO MARTINEZ GOMEZ
ORCID: 0000-0002-8106-2056

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidad blandas
Autor (a):	Liz Gianella Alvarado Peña
Objetivo:	Conocer las habilidades blandas de una institución educativa
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E.A.P Carlota Ramos de Santolaya
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación • Liderazgo
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de liker
Niveles o rango:	Casi nunca, algunas veces, siempre.
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	30 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable de habilidades blandas elaborado en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: clima institucional

Definición de la variable:

Clima institucional es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Dicho de otra manera, es toda sensación interna, como aquellas que provengan de afuera que intervienen directamente en los sistemas organizacionales y la actividad institucional. (Segredo, 2013)

Dimensión 1: Autonomía

Definición de la dimensión:

La voluntad no es en sí misma una facultad intelectual, ni tampoco es una facultad irracional. Sus actos se ejecutan conforme a la razón. Por lo tanto, seguir los deseos no es ejercer la voluntad, es simplemente estar (ciegamente) dominado. De esta manera puede afirmarse que el deseo pertenece al orden de lo sensible, en tanto la voluntad pertenece al orden del intelecto". (Ferrater Mora, 2001).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Tiene libertad a la hora de dar sus opiniones?	4	3	4	
	2. ¿Brinda la libertad a la hora de escuchar las diferentes opiniones?	4	3	4	
	3. ¿Se tiene en cuenta su opinión a la hora de programar alguna actividad?	4	3	4	

Dimensión 2: confianza

Definición de la dimensión:

La confianza básica implica seguridad, optimismo, fiabilidad en uno mismo y en los otros, fe en que el mundo pueda satisfacer sus necesidades, un sentimiento de esperanza o creencia en la obtención de deseos, a pesar de los problemas, sin sobrestimar los resultados. (Grochowski, 1975)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confidencialidad	4. ¿Percibe un ambiente confiado dentro de su institución educativa?	4	3	4	
	5. ¿Brinda confianza a la hora de poder expresar o que expresen alguna opinión?	4	3	4	
	6. ¿Genera un ambiente confiado a la hora de ser líder?	4	3	4	

Dimensión 3: Apoyo

Definición de la dimensión:

El apoyo social consiste en las relaciones de intercambio, que implican obligaciones mutuas y lazos de dependencia mutua que pueden ayudar a crear el sentido de la coherencia y el control de la vida, que benefician a la salud de las personas. Todas estas definiciones señalan las relaciones sociales que, de forma natural, configuran el entorno del sujeto y con las cuales interactúa.

(Andrade y Vaitsman, 2002)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respaldo	7. ¿Existe un respaldo de la plana docente dentro de la institución educativa frente a las autoridades?	4	3	4	
	8. ¿Brinda el respaldo a su grupo a la hora del trabajo en equipo?	4	3	4	

Dimensión 4: Reconocimiento

Definición de la dimensión:

"Reconocimiento" se ha convertido en una palabra clave de nuestro tiempo. Esta idea, una venerable categoría de la filosofía hegeliana, resucitada no hace mucho por los teóricos políticos, está resultando fundamental en los trabajos para conceptualizar los debates actuales acerca de la identidad y la diferencia. (Fraser y Honneth, 2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensas	9. ¿Brindan recompensas a la plana docente de la institución educativa?	4	3	4	
	10. ¿Le gustaría que su trabajo sea recompensado?	4	3	4	

Dimensión 5: equidad

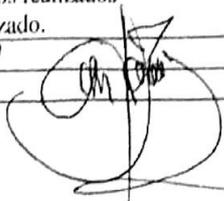
Definición de la dimensión:

La equidad es fundamental en el concepto de justicia y destaca que los miembros de una sociedad discuten y establecen qué prácticas definirán como justas, lo cual implica que las mismas dependerán del pacto subyacente entre los individuos pertenecientes a una comunidad. (Rawls, 1999)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamento	11. ¿Tiene conocimiento del reglamento de la institución educativa?	4	3	4	
	12. ¿Está de acuerdo con el reglamento de la institución educativa?	4	3	4	
	13. ¿Aplica y ejerce el reglamento de la institución educativa?	4	3	4	

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	AMANCIO MONTINEL GOMEZ		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
	MDS DE 30 AÑOS		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:	02850819		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima institucional
Autor (a):	Liz Gianella Alvarado Peña
Objetivo:	Conocer el clima institucional de una institución educativa
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E.A.P Carlota Ramos de Santolaya
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Confianza • Apoyo • Reconocimiento • Equidad
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de liker
Niveles o rango:	Casi nunca, algunas veces, siempre.
Cantidad de ítems:	13
Tiempo de aplicación:	30 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable de clima institucional elaborado en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Las habilidades blandas

Definición de la variable:

Las habilidades blandas son un término simple para un conjunto complejo de cualidades personales que ayudan a que un individuo sea un miembro positivo y contribuyente de cualquier organización. Las habilidades sociales incluyen cualidades personales como actitud positiva, comunicación, planificación y organización, pensamiento crítico, trabajo en equipo y más (National Soft Skills Association, 2019).

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida". (Smith, 2004).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Las decisiones que toman es en base un trabajo en equipo?	3	3	4	
	2. ¿Tienen en cuenta las diferentes opiniones de su equipo?	4	4	4	
Responsabilidad	3. ¿Son responsables a la hora de realizar las actividades encargadas?	3	3	4	
	4. ¿Asume su responsabilidad frente a situaciones negativas?	3	3	4	

Iniciativa	5. ¿Tiende a tener predisposición a la hora de sugerir alguna idea?	4	4	4	
	6. ¿Se involucra en las actividades del trabajo en equipo?	3	3	4	
Compromiso	7. ¿Se compromete a dar lo mejor de sí a la hora de realizar actividades?	3	3	4	
	8. ¿Indaga frente a cualquier situación de duda a su grupo?	3	3		
actitud	9. ¿Tiende a tener na actitud positiva frente a situaciones conflictivas?	4	3	4	
	10. ¿Considera que la actitud que maneja es la adecuada frente a distintas situaciones?	4	4	4	

Dimensión 2: comunicación

Definición de la dimensión:

Es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes. (Fonseca, sf).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación asertiva	11. ¿Mantiene una comunicación asertiva dentro de su Institución educativa?	3	3	4	
	12. ¿Considera				

	que la comunicación dentro de su Institución educativa es la educada?	4	3	4	
Resolución de conflicto	13. ¿Dialoga a la hora de resolver algún conflicto dentro de su institución educativa?	4	3	4	
	14. ¿Considera que la manera de solución de conflictos dentro de su institución educativa es la adecuada?	4	3	4	

Dimensión 3: Liderazgo

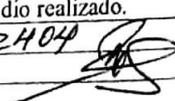
Definición de la dimensión:

Liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas" (Robbins, 1999)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo democrático	15. ¿Existe un liderazgo democrático dentro de su institución educativa?	4	3	4	
	16. ¿Usted ejerce un liderazgo democrático al trabajar en equipo?	4	3	4	
Liderazgo estratégico	17. ¿Existe un liderazgo estratégico dentro de su institución educativa?	4	3	4	
	18. ¿Usted ejerce un liderazgo estratégico al trabajar en equipo?	4	3	4	
Liderazgo transformacional	19. ¿Existe un liderazgo transformacional dentro de su	4	3	4	

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	RICARDO ALBERTO VILLASECA ALBUQUERQUE		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA		
Institución donde labora:	I.E. 14038 - LA LEGUA.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:	02612404		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidad blandas
Autor (a):	Liz Gianella Alvarado Peña
Objetivo:	Conocer las habilidades blandas de una institución educativa
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E.A.P Carlota Ramos de Santolaya
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación • Liderazgo
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de liker
Niveles o rango:	Casi nunca, algunas veces, siempre.
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	30 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable de habilidades blandas elaborado en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	3 Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4 Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra esta relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2 Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3 Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4 Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Las habilidades blandas

Definición de la variable:

Las habilidades blandas son un término simple para un conjunto complejo de cualidades personales que ayudan a que un individuo sea un miembro positivo y contribuyente de cualquier organización. Las habilidades sociales incluyen cualidades personales como actitud positiva, comunicación, planificación y organización, pensamiento crítico, trabajo en equipo y más (National Soft Skills Association, 2019).

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida". (Smith, 2004).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Las decisiones que toman es en base un trabajo en equipo?	3	3	4	
	2. ¿Tienen en cuenta las diferentes opiniones de su equipo?	4	4	3	
Responsabilidad	3. ¿Son responsables a la hora de realizar las actividades encargadas?	4	3	4	
	4. ¿Asume su responsabilidad frente a situaciones negativas?	4	4	4	

Iniciativa	5. ¿Tiende a tener predisposición a la hora de sugerir alguna idea?	3	4	4	
	6. ¿Se involucra en las actividades del trabajo en equipo?	3	4	4	
Compromiso	7. ¿Se compromete a dar lo mejor de sí a la hora de realizar actividades?	4	4	4	
	8. ¿Indaga frente a cualquier situación de duda a su grupo?	4	4	3	
actitud	9. ¿Tiende a tener una actitud positiva frente a situaciones conflictivas?	4	3	4	
	10. ¿Considera que la actitud que maneja es la adecuada frente a distintas situaciones?	4	4	4	

Dimensión 2: comunicación

Definición de la dimensión:

Es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes. (Fonseca, sf).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación asertiva	11. ¿Mantiene una comunicación asertiva dentro de su Institución educativa?	4	4	3	
	12. ¿Considera				

	que la comunicación dentro de su Institución educativa es la educada?	3	4	4	
Resolución de conflicto	13. ¿Dialoga a la hora de resolver algún conflicto dentro de su institución educativa?	3	3	3	
	14. ¿Considera que la manera de solución de conflictos dentro de su institución educativa es la adecuada?	4	4	4	

Dimensión 3: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas" (Robbins, 1999)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo democrático	15. ¿Existe un liderazgo democrático dentro de su institución educativa?	3	3	4	
	16. ¿Usted ejerce un liderazgo democrático al trabajar en equipo?	4	4	4	
Liderazgo estratégico	17. ¿Existe un liderazgo estratégico dentro de su institución educativa?	4	4	4	
	18. ¿Usted ejerce un liderazgo estratégico al trabajar en equipo?	4	4	4	
Liderazgo transformacional	19. ¿Existe un liderazgo transformacional dentro de su	3	4	4	

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	RICARDO ALBERTO VILLASECA ALBUQUERQUE
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA.
Institución donde labora:	I.E. 14038 - LA IGUA.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	02012104
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima institucional
Autor (a):	Liz Gianella Alvarado Peña
Objetivo:	Conocer el clima institucional de una institución educativa
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E.A.P Carlota Ramos de Santolaya
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Confianza • Apoyo • Reconocimiento • Equidad
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de liker
Niveles o rango:	Casi nunca, algunas veces, siempre.
Cantidad de ítems:	13
Tiempo de aplicación:	30 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable de clima institucional elaborado en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: clima institucional

Definición de la variable:

Clima institucional es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Dicho de otra manera, es toda sensación interna, como aquellas que provengan de afuera que intervienen directamente en los sistemas organizacionales y la actividad institucional. (Segredo, 2013)

Dimensión 1: Autonomía

Definición de la dimensión:

La voluntad no es en sí misma una facultad intelectual, ni tampoco es una facultad irracional. Sus actos se ejecutan conforme a la razón. Por lo tanto, seguir los deseos no es ejercer la voluntad, es simplemente estar (ciegamente) dominado. De esta manera puede afirmarse que el deseo pertenece al orden de lo sensible, en tanto la voluntad pertenece al orden del intelecto". (Ferrater Mora, 2001).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Tiene libertad a la hora de dar sus opiniones?	4	3	4	
	2. ¿Brinda la libertad a la hora de escuchar las diferentes opiniones?	4	3	4	
	3. ¿Se tiene en cuenta su opinión a la hora de programar alguna actividad?	4	3	4	

Dimensión 2: confianza

Definición de la dimensión:

La confianza básica implica seguridad, optimismo, fiabilidad en uno mismo y en los otros, fe en que el mundo pueda satisfacer sus necesidades, un sentimiento de esperanza o creencia en la obtención de deseos, a pesar de los problemas, sin sobrestimar los resultados. (Grochowski, 1975)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confidencialidad	4. ¿Percibe un ambiente confiado dentro de su institución educativa?	4	4	4	
	5. ¿Brinda confianza a la hora de poder expresar o que expresen alguna opinión?	4	4	4	
	6. ¿Genera un ambiente confiado a la hora de ser líder?	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo

Definición de la dimensión:

El apoyo social consiste en las relaciones de intercambio, que implican obligaciones mutuas y lazos de dependencia mutua que pueden ayudar a crear el sentido de la coherencia y el control de la vida, que benefician a la salud de las personas. Todas estas definiciones señalan las relaciones sociales que, de forma natural, configuran el entorno del sujeto y con las cuales interactúa. (Andrade y Vaitsman, 2002)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respaldo	7. ¿Existe un respaldo de la plana docente dentro de la institución educativa frente a las autoridades?	3	4	4	
	8. ¿Brinda el respaldo a su grupo a la hora del trabajo en equipo?	3	4	4	

Dimensión 4: Reconocimiento

Definición de la dimensión:

“Reconocimiento” se ha convertido en una palabra clave de nuestro tiempo. Esta idea, una venerable categoría de la filosofía hegeliana, resucitada no hace mucho por los teóricos políticos, está resultando fundamental en los trabajos para conceptualizar los debates actuales acerca de la identidad y la diferencia. (Fraser y Honneth, 2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensas	9. ¿Brindan recompensas a la plana docente de la institución educativa?	3	3	3	
	10. ¿Le gustaría que su trabajo sea recompensado?	4	4	4	

Dimensión 5: equidad

Definición de la dimensión:

La equidad es fundamental en el concepto de justicia y destaca que los miembros de una sociedad discuten y establecen qué prácticas definirán como justas, lo cual implica que las mismas dependerán del pacto subyacente entre los individuos pertenecientes a una comunidad. (Rawls, 1999)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamento	11. ¿Tiene conocimiento del reglamento de la institución educativa?	3	3	4	
	12. ¿Está de acuerdo con el reglamento de la institución educativa?	3	3	4	
	13. ¿Aplica y ejerce el reglamento de la institución educativa?	3	3	4	

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Milagros del Pilar Cordova de Cotang
Grado profesional:	Maestría () Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	02880206
Firma del experto:	<i>[Firma]</i>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidad blandas
Autor (a):	Liz Gianella Alvarado Peña
Objetivo:	Conocer las habilidades blandas de una institución educativa
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E.A.P Carlota Ramos de Santolaya
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación • Liderazgo
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de liker
Niveles o rango:	Casi nunca, algunas veces, siempre.
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	30 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable de habilidades blandas elaborado en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Las habilidades blandas

Definición de la variable:

Las habilidades blandas son un término simple para un conjunto complejo de cualidades personales que ayudan a que un individuo sea un miembro positivo y contribuyente de cualquier organización. Las habilidades sociales incluyen cualidades personales como actitud positiva, comunicación, planificación y organización, pensamiento crítico, trabajo en equipo y más (National Soft Skills Association, 2019).

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida". (Smith, 2004).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Las decisiones que toman es en base un trabajo en equipo?	3	4	4	
	2. ¿Tienen en cuenta las diferentes opiniones de su equipo?	3	4	4	
Responsabilidad	3. ¿Son responsables a la hora de realizar las actividades encargadas?	3	4	4	
	4. ¿Asume su responsabilidad frente a situaciones negativas?	4	3	4	

Iniciativa	5. ¿Tiende a tener predisposición a la hora de sugerir alguna idea?	4	3	4	
	6. ¿Se involucra en las actividades del trabajo en equipo?	4	3	4	
Compromiso	7. ¿Se compromete a dar lo mejor de sí a la hora de realizar actividades?	4	4	4	
	8. ¿Indaga frente a cualquier situación de duda a su grupo?	4	3	4	
actitud	9. ¿Tiende a tener una actitud positiva frente a situaciones conflictivas?	4	4	4	
	10. ¿Considera que la actitud que maneja es la adecuada frente a distintas situaciones?	4	4	4	

Dimensión 2: comunicación

Definición de la dimensión:

Es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes. (Fonseca, sf).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación asertiva	11. ¿Mantiene una comunicación asertiva dentro de su Institución educativa?	4	3	4	
	12. ¿Considera				

	que la comunicación dentro de su Institución educativa es la educada?	4	4	4	
Resolución de conflicto	13. ¿Dialoga a la hora de resolver algún conflicto dentro de su institución educativa?	4	3	4	
	14. ¿Considera que la manera de solución de conflictos dentro de su institución educativa es la adecuada?	4	3	4	

Dimensión 3: Liderazgo

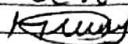
Definición de la dimensión:

Liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas" (Robbins, 1999)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo democrático	15. ¿Existe un liderazgo democrático dentro de su institución educativa?	4	3	4	
	16. ¿Usted ejerce un liderazgo democrático al trabajar en equipo?	4	3	4	
Liderazgo estratégico	17. ¿Existe un liderazgo estratégico dentro de su institución educativa?	4	3	4	
	18. ¿Usted ejerce un liderazgo estratégico al trabajar en equipo?	4	3	4	
Liderazgo transformacional	19. ¿Existe un liderazgo transformacional dentro de su	4	3	4	

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Milagros del Pilar Cordova de Chang
Grado profesional:	Maestría () Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	02980206
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima institucional
Autor (a):	Liz Gianella Alvarado Peña
Objetivo:	Conocer el clima institucional de una institución educativa
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E.A.P Carlota Ramos de Santolaya
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Confianza • Apoyo • Reconocimiento • Equidad
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de liker
Niveles o rango:	Casi nunca, algunas veces, siempre.
Cantidad de ítems:	13
Tiempo de aplicación:	30 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable de clima institucional elaborado en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: clima institucional

Definición de la variable:

Clima institucional es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Dicho de otra manera, es toda sensación interna, como aquellas que provengan de afuera que intervienen directamente en los sistemas organizacionales y la actividad institucional. (Segredo, 2013)

Dimensión 1: Autonomía

Definición de la dimensión:

La voluntad no es en sí misma una facultad intelectual, ni tampoco es una facultad irracional. Sus actos se ejecutan conforme a la razón. Por lo tanto, seguir los deseos no es ejercer la voluntad, es simplemente estar (ciegamente) dominado. De esta manera puede afirmarse que el deseo pertenece al orden de lo sensible, en tanto la voluntad pertenece al orden del intelecto". (Ferrater Mora, 2001).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Tiene libertad a la hora de dar sus opiniones?	4	3	4	
	2. ¿Brinda la libertad a la hora de escuchar las diferentes opiniones?	4	3	4	
	3. ¿Se tiene en cuenta su opinión a la hora de programar alguna actividad?	4	3	4	

Dimensión 2: confianza

Definición de la dimensión:

La confianza básica implica seguridad, optimismo, fiabilidad en uno mismo y en los otros, fe en que el mundo pueda satisfacer sus necesidades, un sentimiento de esperanza o creencia en la obtención de deseos, a pesar de los problemas, sin sobrestimar los resultados. (Grochowski, 1975)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confidencialidad	4. ¿Percibe un ambiente confiado dentro de su institución educativa?	4	4	4	
	5. ¿Brinda confianza a la hora de poder expresar o que expresen alguna opinión?	4	4	4	
	6. ¿Genera un ambiente confiado a la hora de ser líder?	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo

Definición de la dimensión:

El apoyo social consiste en las relaciones de intercambio, que implican obligaciones mutuas y lazos de dependencia mutua que pueden ayudar a crear el sentido de la coherencia y el control de la vida, que benefician a la salud de las personas. Todas estas definiciones señalan las relaciones sociales que, de forma natural, configuran el entorno del sujeto y con las cuales interactúa. (Andrade y Vaitsman, 2002)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respaldo	7. ¿Existe un respaldo de la plana docente dentro de la institución educativa frente a las autoridades?	4	3	4	
	8. ¿Brinda el respaldo a su grupo a la hora del trabajo en equipo?	4	3	4	

Dimensión 4: Reconocimiento

Definición de la dimensión:

“Reconocimiento” se ha convertido en una palabra clave de nuestro tiempo. Esta idea, una venerable categoría de la filosofía hegeliana, resucitada no hace mucho por los teóricos políticos, está resultando fundamental en los trabajos para conceptualizar los debates actuales acerca de la identidad y la diferencia. (Fraser y Honneth, 2006)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensas	9.¿Brindan recompensas a la plana docente de la institución educativa?	4	3	4	
	10.¿Le gustaría que su trabajo sea recompensado?	4	3	4	

Dimensión 5: equidad

Definición de la dimensión:

La equidad es fundamental en el concepto de justicia y destaca que los miembros de una sociedad discuten y establecen qué prácticas definirán como justas, lo cual implica que las mismas dependerán del pacto subyacente entre los individuos pertenecientes a una comunidad. (Rawls, 1999)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamento	11.¿Tiene conocimiento del reglamento de la institución educativa?	4	4	4	
	12.¿Está de acuerdo con el reglamento de la institución educativa?	3	4	4	
	13.¿Aplica y ejerce el reglamento de la institución educativa?	3	4	4	

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JESÚS MARÍA SANDOVAL VALDIVIEZO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (X)	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION Y DERECHO		
Institución donde labora:	NUESTRA SEÑORA DE FATIMA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:	02629159		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidad blandas
Autor (a):	Liz Gianella Alvarado Peña
Objetivo:	Conocer las habilidades blandas de una institución educativa
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E.A.P Carlota Ramos de Santolaya
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación • Liderazgo
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de liker
Niveles o rango:	Casi nunca, algunas veces, siempre.
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	30 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable de habilidades blandas elaborado en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



 Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo
 ICAP N° 3324

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel).	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Las habilidades blandas

Definición de la variable:

Las habilidades blandas son un término simple para un conjunto complejo de cualidades personales que ayudan a que un individuo sea un miembro positivo y contribuyente de cualquier organización. Las habilidades sociales incluyen cualidades personales como actitud positiva, comunicación, planificación y organización, pensamiento crítico, trabajo en equipo y más (National Soft Skills Association, 2019).

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida". (Smith, 2004).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Las decisiones que toman es en base un trabajo en equipo?	4	4	4	
	2. ¿Tienen en cuenta las diferentes opiniones de su equipo?	4	3	4	
Responsabilidad	3. ¿Son responsables a la hora de realizar las actividades encargadas?	4	3	4	
	4. ¿Asume su responsabilidad frente a situaciones negativas?	4	4	4	


Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo
ICAP N° 3324

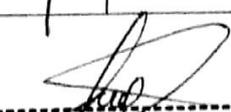
	que la comunicación dentro de su Institución educativa es la educada?	4	4	3	
Resolución de conflicto	13. ¿Dialoga a la hora de resolver algún conflicto dentro de su institución educativa?	4	4	4	
	14. ¿Considera que la manera de solución de conflictos dentro de su institución educativa es la adecuada?	4	4	4	

Dimensión 3: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas" (Robbins, 1999)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo democrático	15. ¿Existe un liderazgo democrático dentro de su institución educativa?	4	3	4	
	16. ¿Usted ejerce un liderazgo democrático al trabajar en equipo?	4	3	4	
Liderazgo estratégico	17. ¿Existe un liderazgo estratégico dentro de su institución educativa?	4	3	4	
	18. ¿Usted ejerce un liderazgo estratégico al trabajar en equipo?	4	3	4	
Liderazgo transformacional	19. ¿Existe un liderazgo transformacional dentro de su	4	4	4	


 Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo
 CAP N° 3324

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JESUS MARIA SANDOVAL VALDIVIEZO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (X)	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN Y DERECHO		
Institución donde labora:	NUESTRA SEÑORA DE FATIMA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:	02629159		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

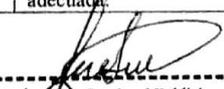
3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima institucional
Autor (a):	Liz Gianella Alvarado Peña
Objetivo:	Conocer el clima institucional de una institución educativa
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	I.E.A.P Carlota Ramos de Santolaya
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Confianza • Apoyo • Reconocimiento • Equidad
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de liker
Niveles o rango:	Casi nunca, algunas veces, siempre.
Cantidad de ítems:	13
Tiempo de aplicación:	30 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable de clima institucional elaborado en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



 Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo
 ICAP N° 3324

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejána con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra muy relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar mejorando lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: clima institucional

Definición de la variable:

Clima institucional es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Dicho de otra manera, es toda sensación interna, como aquellas que provengan de afuera que intervienen directamente en los sistemas organizacionales y la actividad institucional. (Segredo, 2013)

Dimensión 1: Autonomía

Definición de la dimensión:

La voluntad no es en sí misma una facultad intelectual, ni tampoco es una facultad irracional. Sus actos se ejecutan conforme a la razón. Por lo tanto, seguir los deseos no es ejercer la voluntad, es simplemente estar (cargamente) dominado. De esta manera puede afirmarse que el deseo pertenece al orden de lo sensible, en tanto la voluntad pertenece al orden del intelecto". (Ferrater Mora, 2001).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Tiene libertad a la hora de dar sus opiniones?	4	4	4	
	2. ¿Brinda la libertad a la hora de escuchar las diferentes opiniones?	4	4	3	
	3. ¿Se tiene en cuenta su opinión a la hora de programar alguna actividad?	4	4	3	


 Dra. Jenny María Santacruz Valderrama
 ICAP N° 3324

Dimensión 2: confianza

Definición de la dimensión:

La confianza básica implica seguridad, optimismo, fiabilidad en uno mismo y en los otros, fe en que el mundo pueda satisfacer sus necesidades, un sentimiento de esperanza o creencia en la obtención de deseos, a pesar de los problemas, sin sobrestimar los resultados. (Grochowski, 1975)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confidencialidad	4. ¿Percibe un ambiente confiado dentro de su institución educativa?	4	4	4	
	5. ¿Brinda confianza a la hora de poder expresar o que expresen alguna opinión?	4	4	4	
	6. ¿Genera un ambiente confiado a la hora de ser líder?	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo

Definición de la dimensión:

El apoyo social consiste en las relaciones de intercambio, que implican obligaciones mutuas y lazos de dependencia mutua que pueden ayudar a crear el sentido de la coherencia y el control de la vida, que benefician a la salud de las personas. Todas estas definiciones señalan las relaciones sociales que, de forma natural, configuran el entorno del sujeto y con las cuales interactúa. (Andrade y Vaitsman, 2002)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respaldo	7. ¿Existe un respaldo de la plana docente dentro de la institución educativa frente a las autoridades?	4	4	4	
	8. ¿Brinda el respaldo a su grupo a la hora del trabajo en equipo?	4	4	4	


Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo
ICAP N° 3324

Dimensión 4: Reconocimiento

Definición de la dimensión:

“Reconocimiento” se ha convertido en una palabra clave de nuestro tiempo. Esta idea, una venerable categoría de la filosofía hegeliana, resucitada no hace mucho por los teóricos políticos, está resultando fundamental en los trabajos para conceptualizar los debates actuales acerca de la identidad y la diferencia. (Fraser y Honneth, 2006)

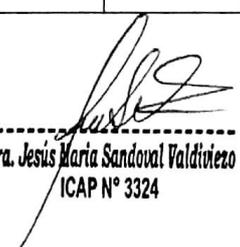
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensas	9.¿Brindan recompensas a la plana docente de la institución educativa?	4	4	4	
	10.¿Le gustaría que su trabajo sea recompensado?	4	3	4	

Dimensión 5: equidad

Definición de la dimensión:

La equidad es fundamental en el concepto de justicia y destaca que los miembros de una sociedad discuten y establecen qué prácticas definirán como justas, lo cual implica que las mismas dependerán del pacto subyacente entre los individuos pertenecientes a una comunidad. (Rawls,1999)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamento	11.¿Tiene conocimiento del reglamento de la institución educativa?	4	4	4	
	12.¿Está de acuerdo con el reglamento de la institución educativa?	4	4	3	
	13.¿Aplica y ejerce el reglamento de la institución educativa?	4	4	4	


Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo
ICAP N° 3324

Resultados de turnitin.

	Titulo del Envio	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	
 Ver Recibo Digital	Turnitin	2138632898	29/07/2023 21:55	16% 	--	Entregar Trabajo  --

}

VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL																			
	D1:AUTONOMIA				D2:CONFIANZA				D3:APOYO			D5:RECONOCIMIENTO			D6:EQUIDAD				
	1	2	3	TD	4	5	6	TD	7	8	TD	9	10	TD	11	12	13	TD	TV
1	4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	8	3	5	8	4	4	4	12	52
2	4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	8	3	5	8	4	4	4	12	52
3	4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	8	3	5	8	4	4	4	12	52
4	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	4	12	48
5	5	5	5	15	5	5	5	15	3	3	6	3	3	6	5	5	5	15	57
6	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	65
7	3	3	5	11	3	3	5	11	5	5	10	5	5	10	3	3	5	11	53
8	3	3	5	11	3	3	5	11	5	5	10	5	5	10	3	3	5	11	53
9	3	3	5	11	3	3	5	11	5	5	10	5	5	10	3	3	5	11	53
10	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
11	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
13	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
14	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
15	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
16	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
17	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
18	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
19	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
20	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
21	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
22	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
23	3	3	5	11	3	3	5	11	3	5	8	3	5	8	3	3	5	11	49
24	4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	8	3	5	8	4	4	4	12	52

}

25	4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	8	3	5	8	4	4	4	12	52
26	4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	8	3	5	8	4	4	4	12	52
27	4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	8	3	5	8	4	4	4	12	52
28	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	4	12	48
29	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	4	12	48
30	4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	8	3	5	8	4	4	4	12	52
31	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	10	5	5	10	4	4	4	12	56
32	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
33	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
34	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
35	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	3	3	3	9	43
36	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	3	3	3	9	43
37	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	3	3	3	9	43
38	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	3	3	3	9	43
39	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	3	3	3	9	43
40	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	3	3	3	9	43
41	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	3	3	3	9	43
42	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	3	3	3	9	43
43	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	3	3	3	9	43
44	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
45	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
46	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
47	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
48	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
49	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
50	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52

}

51	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
52	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
53	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	10	5	5	10	4	4	4	12	56
54	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	10	5	5	10	4	4	4	12	56
55	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	52
55	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	65

}

44	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	28	92
45	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	39	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	5	27	86
46	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	3	25	89
47	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	3	25	85
48	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	41	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	3	25	86
49	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	39	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	3	25	84
50	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	3	25	85
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	3	25	84
52	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	3	28	93
53	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	43	5	4	3	4	16	5	5	5	5	5	3	28	87
54	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	39	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	3	28	86
55	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44	5	5	4	4	18	4	4	4	3	4	3	22	84

Resultados del baremo:

Variable Habilidades blandas:

VARIABLE	100		
bajo	20 - 46.6	0	0%
medio	46.7 - 73.3	9	16.4%
alto	73.4 - 100	46	83.6%

Nota: Cuadro de excel

Variable Clima Institucional

VARIABLE	65		
bajo	13 - 30.3	0	0%
medio	30.4 - 47.3	6	10.9%
alto	47.4 - 65	49	89.1%

Nota: Cuadro de excel