



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una red
Educativa de Pilcuyo Puno, 2023**

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

AUTOR:

Acero Cotrado, Ricardo (orcid.org/0009-0001-0002-8527)

ASESORES:

Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen (orcid.org/0000-0002-2221-7951)

Dr. Mejía Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

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 los niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con mucho cariño y amor a mi querida esposa e hijos Carlos Leonel y Ana Brenda por el apoyo incondicional durante mi trabajo, estudio y durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Agradecimiento

A los directivos de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por brindarnos la oportunidad de estudiar magister en mención en Gestión y Administración Educativa.

A los docentes de Maestría de la UCV de Trujillo, quienes nos han fortalecido nuestras capacidades en competencias educativas.

A la Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios por el asesoramiento y constante apoyo durante el desarrollo del curso del trabajo de investigación.

Al Coordinador de la Red Educativa de Pilcuyo, directores y docentes del Distrito de Pilcuyo, que permitieron el acceso a la Institución para recabar la información necesaria para la culminación de la presente investigación.

Ricardo Acero Cotrado

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen**, docente de la Escuela de Posgrado, del Programa Académico **Maestría en Administración de la Educación**, de la Universidad César Vallejo - filial Trujillo, asesora de la tesis titulada:

"Gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023", del autor **Ricardo Acero Cotrado**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Trujillo, 16 de Noviembre de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen	
DNI 18033075	Firma  Lilette del Carmen Villavicencio Palacios DNI:18033075 ORCID:0000-0002-2221-7951
ORCID 0000 0002 2221 7951	

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ACERO COTRADO RICARDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una red Educativa de Pílcuyo Puno, 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
ACERO COTRADO RICARDO DNI: 01776971 ORCID: 0009-0001-0002-8527	Firmado electrónicamente por: RACEROC el 19-04- 2024 12:41:37

Código documento Trilce: INV - 1561973

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	56

Índice de Tablas

Tabla 1 Muestra de estudio	22
Tabla 2 Resultados de validez del instrumento de Gestión Educativa	24
Tabla 3 Resultados de validez del instrumento de Habilidades Blandas	24
Tabla 4 Estadísticos de fiabilidad de los cuestionarios gestión educativa y habilidades blandas	24
Tabla 5 Relación de las variables de gestión educativa y habilidades blandas.	28
Tabla 6 Relación de las variables de gestión educativa y la dimensión de habilidad emocional.	29
Tabla 7 Relación de las variables de gestión educativa y la dimensión de habilidad interpersonal.	30
Tabla 8 Relación de las variables de gestión educativa y la dimensión de comunicación efectiva.	31
Tabla 9 Relación de las variables de gestión educativa y la dimensión de gestión del conflicto.	32
Tabla 10 Correlación de las variables de gestión educativa y habilidades blandas	33
Tabla 11 Correlación de las variables de gestión educativa y dimensión de habilidad emocional	34
Tabla 12 Correlación de las variables de gestión educativa y dimensión de habilidad interpersonal	35
Tabla 13 Correlación de las variables de gestión educativa y dimensión de comunicación efectiva	36
Tabla 14 Correlación de las variables de gestión educativa y dimensión de gestión del conflicto	37

Resumen

En la investigación su propósito fundamental fue determinar la relación entre la gestión educativa y las habilidades blandas, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Considerando la metodología de la pesquisa se llevó a cabo un estudio cuantitativo en el que se recopilaron datos de una muestra representativa de docentes de una Red educativa de la ciudad de Pilcuyo. Se utilizó un cuestionario validado para medir la percepción de la gestión educativa y habilidades blandas. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la relación entre estas variables. En efecto, los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y las habilidades blandas, con un valor de correlación de 0,508. Esto indica que existe una relación significativa entre ambas variables, lo que sugiere que una gestión educativa efectiva puede contribuir al desarrollo de habilidades blandas en el entorno educativo de una institución. Finalmente, este estudio proporciona evidencia de una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y las habilidades blandas. Estos hallazgos resaltan la importancia de una gestión educativa efectiva para fomentar el desarrollo de habilidades blandas en el entorno educativo de las diferentes instituciones educativas de la Red.

Palabras clave: gestión educativa, gestión pedagógica, habilidades blandas

Abstract

In the research, its fundamental purpose was to determine the relationship between educational management and soft skills, using Spearman's Rho correlation coefficient. Considering the methodology of the research, a quantitative study was carried out in which data were collected from a representative sample of teachers from an educational network in the city of Pilcuyo. A validated questionnaire was used to measure the perception of educational management and soft skills. The data were analyzed using Spearman's Rho correlation coefficient to determine the relationship between these variables. Indeed, the results revealed a moderate positive correlation between educational management and soft skills, with a correlation value of 0.508. This indicates that there is a significant relationship between both variables, which suggests that effective educational management can contribute to the development of soft skills in the educational environment of an institution. Finally, this study provides evidence of a moderate positive correlation between educational management and soft skills. These findings highlight the importance of effective educational management to promote the development of soft skills in the educational environment of the different educational institutions of the Network.

Keywords: educational management, pedagogical management and soft skills

I. INTRODUCCIÓN

En el escenario mundial los problemas recurrentes que la población sufría como consecuencia, cabe resaltar algunas como la desigualdad educativa, indica la falta de una gestión educativa efectiva y la falta de desarrollo de habilidades blandas en los docentes pueden contribuir a discrepancias para acceder a una formación educativa de calidad. Esto se observa en estudios como el de García et al. (2019), que identificaron que la falta de recursos y la mala gestión educativa generan brechas significativas para tener acceso a una enseñanza idónea.

Por otro lado, en la investigación como la de Pérez et al. (2018), nos menciona que también han encontrado que la falta de habilidades blandas en los docentes, como la comunicación efectiva y la empatía, puede repercutir negativamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. No obstante, se identificó la baja calidad educativa, ya que de una gestión educativa efectiva y el descuido en el reforzamiento de destrezas blandas en el profesorado pueden afectar la calidad educativa.

En el contexto continental, la investigación de López et al. (2017) han encontrado que la resistencia a la transformación por parte del profesorado puede obstaculizar la implementación de nuevas metodologías y enfoques educativos. Pero, la falta de adaptación al cambio, es una de las problemáticas en la gestión educativa eficiente y la falta de desarrollo de habilidades blandas en el profesorado pueden dificultar la adaptación al cambio en el ámbito educativo. Según Cunha (2019), se señala que el transcurso del tiempo ha transcurrido, no obstante, desempeña una función esencial en la optimización de los procedimientos de enseñanza-aprendizaje y en la fomentación de un ambiente favorable para el cultivo de destrezas no técnicas en los educadores.

En Perú, se puede decir no fue ajeno a todos estos fenómenos, así tenemos las brechas educativas, ya que indica una limitada una gestión educativa efectiva y el descuido en el desarrollo de habilidades blandas en el profesorado contribuyen a la existencia de brechas educativas en el Perú. Conforme a la investigación llevada a cabo por González y colaboradores (2019), se observan disparidades en el nivel educativo entre sectores agrarios y urbanos, del mismo modo que entre

diferentes regiones geográficas, son evidentes debido a la falta de una gestión educativa equitativa. Por otra parte, de identifico las deficiencias en la formación docente como menciona en su estudio de López et al. (2018), existen deficiencias en la formación inicial y constante de los maestros, lo que repercute en la falta de habilidades blandas necesarias para una educación de calidad.

El informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo de la UNESCO (2020), resalta la presencia continua de desigualdades educativas en el territorio peruano. Se observan disparidades en la disponibilidad de una educación de excelencia, tanto en sectores urbanos como agrarios, así como entre diversos estratos socioeconómicos. De igual forma, respecto al informe del Banco Mundial "Perú: Una estrategia de educación para un país de oportunidades" (2016) se resalta la deficiencia educativa en Perú. Esto queda evidenciado en los resultados poco favorables obtenidos en evaluaciones normalizadas, así como en la carencia de destrezas fundamentales en lectura, escritura y matemáticas por parte de los alumnos. Finalmente, el informe "Educación en América Latina y el Caribe: Hacia la inclusión de todos los niños y jóvenes" de la UNESCO (2014), señala que la problemática de la deserción estudiantil constituye un asunto relevante en el contexto peruano. Elementos como la situación económica precaria, la participación laboral de los niños y la insuficiencia de instalaciones educativas apropiadas son factores que inciden en las elevadas tasas de abandono escolar.

A nivel local, hemos podido comprobar que las problemáticas halladas en la red educativa de Pilcuyo, es tema de estudio la limitación de recursos educativo. Según el estudio de Quispe et al. (2018) la infraestructura educativa de Pilcuyo, Puno, se encuentra carente de los recursos necesarios para la enseñanza, tales como implementos didácticos y herramientas tecnológicas. Esta escasez de recursos podría incidir de manera desfavorable en la dinámica de enseñanza-aprendizaje y en el fortalecimiento de las competencias sociales de los educadores. En sintonía con lo expuesto, la investigación de Flores et al. (2019) destaca que la estructura educativa de Pilcuyo, ubicada en la región de Puno, se ve confrontada por obstáculos relacionados con la disparidad en la disponibilidad de recursos educativos. Se evidencian desigualdades en el acceso a una formación de excelencia tanto en sectores urbanos como agrarios, del mismo modo que entre

distintos estratos socioeconómicos. Por ende, en la pesquisa de Mamani et al. (2020), se evidencia que los profesores pertenecientes a la red educativa de Pilcuyo, ubicada en la región de Puno, experimentan una falta de preparación en competencias sociales y en la aplicación de tácticas pedagógicas eficaces. Esta carencia podría incidir de modo negativo en la excelencia de la formación y en el crecimiento integral del estudiantado.

Después de detallar con exactitud la situación problemática, surge la cuestión central al plantear la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno 2023?, además de los siguientes problemas específicos son: a) ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y habilidad emocional en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno 2023?, b) ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y habilidad interpersonal en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno 2023?, c) ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y comunicación efectiva en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno 2023?, d) ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y gestión del conflicto en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno 2023?

En este trabajo se consideró como justificación teórica, esta investigación busca contribuir al conocimiento existente al analizar la asociación entre la gestión educativa y el desarrollo de habilidades blandas en maestros de la mencionada red educativa. Se fundamenta en teorías y estudios previos que destacan la importancia de una gestión eficiente para promover un ambiente educativo propicio y el desarrollo integral de los docentes. También, la justificación metodológica, esta investigación se efectuará por medio de una metodología cuantitativos. Se aplicarán cuestionarios que tuvieron la validez y confiabilidad para recopilar datos. Esto permitirá obtener una visión holística de la gestión educativa y las destrezas blandas de los maestros en la red educativa de Pilcuyo, Puno. Y, finalmente, la justificación práctica, los resultados que se obtuvieron podrán ser usados para diseñar programas de capacitación y estrategias de mejora que promuevan un entorno educativo más efectivo y favorezcan el desarrollo integral del profesorado, lo cual al mismo tiempo impactará de forma positiva en la calidad educativa y la consecución de óptimos resultados académicos para el estudiantado.

Por ende, se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno 2023. Respectivamente los objetivos específicos de esta investigación son: Determinar la relación entre la gestión educativa y habilidades blandas mediante sus dimensiones en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno 2023.

Finalmente se planteó la siguiente hipótesis general, Existe relación significativa entre la gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno 2023. De igual forma, las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre la gestión educativa y habilidades blandas mediante sus dimensiones en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno 2023.

II. MARCO TEÓRICO.

En este estudio se ha tomado en consideración investigaciones anteriores y empezamos con nuestros antecedentes a nivel nacional, de esta manera tenemos a Fernandez (2020), en un estudio desarrollado en la urbe de Guayaquil- Ecuador en el año 2020, cuyo fin fue, definir la asociación entre destrezas blandas para optimizar el rendimiento pedagógico en una entidad educacional. La metodología de estudio empleada es de enfoque cuantitativa, de modelo descriptivo de diseño no experimental. Los docentes que conformaron el estudio fueron 26 docentes. Se evidencia que los resultados obtenidos revelan que las competencias de los educadores se sitúan en un punto intermedio del 47%. En cuanto al rendimiento de los maestros, se observan ciertas restricciones en destrezas tales como la colaboración grupal, la expresión comunicativa y las relaciones interpersonales.

Por otro lado, Sanca (2022) En la realización del trabajo de investigación se propuso como finalidad definir la incidencia de las destrezas blandas en la gestión educativa de dos instituciones públicas en Moquegua. Con base metodológica cuantitativa, de diseño positivista, método inferencial hipotético, no experimental, relacional descriptivo. 92 maestros fueron quienes participaron en el estudio tras ser seleccionados bajo el muestreo no probabilístico, a los cuales se les aplicó un cuestionario. De esta manera, se lograron hallazgos que indican una correlación positiva considerable entre las competencias de carácter interpersonal y la administración académica en dos entidades gubernamentales de Moquegua, evidenciándose un nivel de significancia de $p=0.954$. En consecuencia, se puede concluir que las competencias de carácter interpersonal desempeñan un papel influyente en la gestión académica.

Asimismo, Bromley (2021) En su estudio, cuyo fin fue encontrar el vínculo existente entre la gestión educativa y el logro de habilidades blandas en educandos universitarios. La metodología que se empleó fue de diseño no experimental de tipo relacional, cuantitativo. El grupo poblacional lo conformaron 112 estudiantes. Se hizo uso de un cuestionario para recoger la información. Encontrándose los siguientes resultados en donde se demuestra la asociación entre gestión educativa y la consecución de destrezas blandas en el estudiantado. Con un $Rho=0,246$. Se

concluye entonces que una mejor gestión educativa ayudará a desarrollar y fortalecer las habilidades blandas.

También, Collantes de Atapaucar (2020), en su trabajo investigativo, determinaron el grado de asociación entre las destrezas blandas y la gestión pedagógica en maestros de las escuelas de San Sebastián Cusco. Enfoque de método cuantitativo, aplicada, modelo relacional, no experimental de corte transversal; 84 maestros fueron parte del estudio; en donde se les encuestó bajo dos cuestionarios para obtener los datos de estudio. Obteniéndose así, una relación entre las habilidades blandas junto con la gestión pedagógica con un valor $p= 0.748$. Por lo tanto, se concluye que, a mayores capacidades de habilidades, mayor gestión pedagógica se desarrollara.

De igual manera, Gutierrez (2022), en su indagación a nivel científico, estableció como meta identificar la conexión existente entre las destrezas interpersonales y la administración pedagógica de una entidad educativa ubicada en Cusco. De enfoque metodológico cuantitativo, relacional, método explicativo. Una cantidad de 52 docentes fueron los participantes de este estudio, seleccionándose a 34 por medio del muestreo probabilístico, a los cuales se les aplicó un cuestionario mediante una encuesta. Dándose a conocer, los siguientes resultados el 67% de los maestros están en la escala alta; respecto a la gestión didáctica el 85,3% es de nivel buena. Según el coeficiente Rho de Spearman, se logró un resultado con un grado de significancia de 0,020. En conclusión, se refleja una conexión entre las competencias interpersonales y la administración pedagógica en una entidad educativa ubicada en la región de Cusco.

Finalmente, Vega (2021) En su elaboración de su estudio, se plantearon como propósito definir la asociación entre las destrezas blandas y el desempeño docente del Centro Poblado de Chocobamba. La metodología empleada fue de perspectiva cuantitativa, de modelo descriptivo relacional, no experimental. El grupo poblacional fue un total de 19 docentes quienes fueron sometidos a responder un cuestionario, a través de una encuesta. Los resultados revelan que se establece una correlación moderadamente positiva, con un coeficiente de $r = 0,728$, entre las competencias interpersonales y el rendimiento de los profesores. Se identificó una conexión entre las competencias interpersonales y el

procedimiento de enseñar y aprender, la participación activa de los educadores con la comunidad, así como el crecimiento personal.

Este estudio de igual modo ha tomado en consideración antecedentes a nivel internacional, de esta manera tenemos a Mendivel y Herrera (2023) En su trabajo, definieron como propósito mejorar el aprendizaje de habilidades blandas en aquellos docentes de las zonas rurales de Montería- Córdoba. El enfoque metodológico fue cuantitativo, pre experimental. Estuvo conformada por 95 maestros de 3 instituciones educativas diferentes. Para recabar con toda la información se encuestó a todos los participantes mediante cuestionarios. Tras haber ejecutado el estudio se obtuvo datos importantes en donde se afirma que el maestro que desarrolla las habilidades blandas, mejora su trato humano a la hora de impartir conocimientos a los estudiantes; por otro lado, mejora su capacidad de vínculo, asertividad, empatía y el valor de la responsabilidad. Se llega a la conclusión así, que las destrezas blandas son un factor clave y como requisito para obtener un puesto laboral, ya que estos poseen capacidades de competencia y eficiencia.

Asimismo, Putra et al., (2020) En la indagación de su estudio, cuya finalidad fue examinar la relación entre las habilidades blandas, duras con la innovación y desempeño docente. Método de perspectiva cuantitativa, descriptivo-relacional. Se constituyó como muestra poblacional a 252 docentes pertenecientes a escuelas privadas. Se empleó cuestionarios adaptados para recolectar la información. Como resultado a la investigación se comprobó que se genera un impacto muy significativo y de manera positiva sobre el cambio que los docentes realizan luego de mejorar y fortalecer aquellas aptitudes blandas y la capacidad de innovación; por lo tanto, se da resultados considerables en la mejora de su desempeño académico. En síntesis, se demostró que las destrezas blandas y duras mejoran el desenvolvimiento del profesorado.

Finalmente, Ouchen et al., (2022) En su indagación científica de su estudio, se plantearon como propósito investigativo describir las representaciones de los maestros en las habilidades blandas pertenecientes a las escuelas de nivel primario. Manteniendo un enfoque cuantitativo, de tipología descriptiva transversal. Estuvo conformado por 16 maestros pertenecientes a las escuelas de la ciudad de

Marrakech, a quienes se les entrevistó y se recolectó la información mediante un cuestionario, para medir la variable de estudio. Demostrándose que las habilidades blandas van a depender de la percepción y del grado de importancia que le den a este aspecto, ya que se pudo apreciar que manejan una serie de diferentes perspectivas frente a este término. Se concluye de tal forma, que la carencia y la visión objetiva y clara sobre las habilidades blandas influye en las practica de los maestros.

En esta investigación también se ha considerado los antecedentes a nivel regional, como menciona Barrón (2018) en su tesis desarrollada, verificó si las competencias interpersonales tenían impacto en el fortalecimiento de la comunicación en el entorno académico en profesores de la Institución de Enseñanza Ricardo Palma – Carhuaz durante el año 2017. De enfoque metodológico cuantitativo, experimental de casos y controles, de diseño explicativo. Constituida por 60 docentes de las cuales se les encuestó y se recabó la información mediante un cuestionario que tuvo dos tiempos antes y después de la intervención del programa de intervención. Los hallazgos señalan que, después de la implementación del software con el propósito de potenciar y fortalecer las competencias interpersonales de los educadores durante sus interacciones en el entorno académico, se puede inferir que las habilidades interpersonales desempeñan un papel sumamente relevante en la enharinación de la dinámica aula ($p=0,000$).

Finalmente, Echevarria (2020) En su trabajo de investigación científica, determinaron la asociación entre las destrezas blandas y el desempeño del profesorado de la UCV de la Ciudad de Trujillo. Cuya visión metodológica es no experimental, relacional, transversal, conformado por 30 docentes de la facultad de educación quienes llenaron una encuesta para recolectar la información. Una vez finalizado el estudio se logró demostrar que hay un vínculo entre las variables habilidades blandas y el desempeño docente con un valor $p= 0.777$; concluyendo así, en síntesis, las habilidades blandas influyen en el desenvolvimiento de los docentes, es por ello que se deber poner en énfasis a este aspecto para poder mejorar la enseñanza aprendizaje.

Continuando con nuestra investigación, se desarrollarán las teorías de nuestras variables, y comenzaremos con la definición de gestión educativa, quien

precisa Cárdenas y Francisco (2022) Definen a la manera de cómo está estructurada una institución, y como está organizada; para obtener logros satisfactorios y de calidad; dentro de ello está el promover la búsqueda de soluciones tanto innovadoras y progresivas. Es aquella disciplina encargada de fortalecer el desempeño del profesorado y velar por brindar una educación de calidad dirigida hacia los estudiantes (Gorozabel et al., 2020).

Igualmente, La gestión educativa para, Chacon (2018) es compleja porque no son los elementos (sujetos) que la configuran los que son característicos y fundamentales, sino el dialogo y relaciones intersubjetivas entre ellos. Sin embargo, también depende de las condiciones socioeconómicas de la sociedad, el crecimiento de las ciencias aplicadas digitales y su impacto en las nuevas oportunidades (Bolaños y Morán, 2022). Sin embargo, López (2019), la gestión educativa comprende la adopción de elecciones, la elaboración de estrategias planificadas, la distribución de recursos, la sincronización de tareas y la valoración de los efectos en el entorno educativo. Esta explicación subraya la relevancia de la administración como un procedimiento activo dirigido a alcanzar metas y objetivos particulares.

Por su parte, García y Rodríguez (2018) señalan que la gestión educativa implica el liderazgo efectivo, la gestión de talento humano, la gestión financiera, la elaboración de políticas educativas y el fomento de la participación del grupo educativo. Esta descripción resalta la relevancia de la administración como una actividad abarcadora en el ámbito educativo.

Nuestra primera variable tiene dimensiones y se ha tomado en consideración cuatro, de esta manera tenemos la primera que es gestión institucional, que es definida como que ayuda a identificar debilidades en la educación que pueden ser fortalecidas y también busca involucrar a los agentes. Podría estar suficientemente organizado para el funcionamiento normal del mundo del aprendizaje, es decir considera aquellas actividades relacionadas con cuestiones estructurales, división de tareas y trabajo, uso del tiempo y espacio. Se basa en la dirección de recursos humanos que forman parte de un centro de educación, con la finalidad de lograr propósitos y objetivos, para lo formación de cada estudiante, para su desenvolvimiento en la sociedad en un futuro (Gomez, 2010).

Esta dimensión tiene indicadores como: la participación, es un indicador clave en la gestión educativa, debido a que posibilita involucrar a todos los actores del grupo educativo en la toma de determinaciones y en la construcción de un ambiente participativo y democrático (González, 2017). Los proyectos institucionales, son herramientas que orientan y guían el trabajo de la institución educativa, estableciendo metas, objetivos y estrategias para lograr una educación de calidad (Sánchez, 2019). El reglamento interno, es un documento que regula la operatividad del centro educativo, estableciendo normas y procedimientos para garantizar un ambiente seguro y ordenado (Martínez, 2018). El manual de organización y funciones, define los compromisos y funciones de cada miembro del equipo educativo, permitiendo una distribución clara de roles y tareas (López, 2020). Las comisiones de trabajo, son grupos de docentes y directivos que se organizan para abordar temas específicos, promoviendo la contribución y la toma de decisiones conjuntas (Gómez, 2019). La interacción efectiva entre los diversos participantes de la comunidad educativa se ve favorecida por la comunicación, la cual desempeña un papel esencial al facilitar la transmisión de información y fortalecer los vínculos existentes (Pérez, 2019). Por último, el cumplimiento alude a la habilidad de la entidad educativa para satisfacer los compromisos y objetivos fijados, manifestando así una administración eficaz y dedicada a la excelencia educativa. (Hernández, 2020).

La segunda dimensión es gestión administrativa, de forma precisa menciona San Martín (2019) menciona que estas son las actividades que la dirección del Institución Educativa, debe coordinar en 6 sectores específicos: contabilidad financiera, gestión académica, recursos físicos, gestión de planta de materiales, servicios de apoyo, talento, para convertirse en el camino más adecuado para alcanzar la excelencia en la calidad educativa. Además, es esencial seguir las directrices y llevar a cabo las tareas de supervisión para mejorar el desarrollo del conocimiento.

Los indicadores considerados para esta dimensión son: los recursos económicos, son fundamentales en la gestión educativa, puesto que posibilita la ejecución de diversas actividades y proyectos destinados a fortalecer la calidad de la educación (García, 2018). Los materiales educativos, por su parte, son instrumentos pedagógicos que proporcionan el procedimiento de enseñar y

aprender, brindando apoyo visual y práctico a los docentes y estudiantes (Rojas, 2019). La calendarización, es un indicador que permite organizar y distribuir adecuadamente el tiempo en la institución educativa, estableciendo horarios y fechas para las diferentes actividades académicas y administrativas (López, 2020). El potencial humano, se refiere al conjunto de capacidades y habilidades del personal docente y administrativo, que influyen en la excelencia educativa y en el cumplimiento de las metas institucionales diversos factores que afectan la calidad del aprendizaje y el alcance de los propósitos establecidos (Hernández, 2020). El monitoreo, es un proceso de seguimiento y evaluación constante de las acciones y resultados en la gestión educativa, permitiendo reconocer posibilidades de mejoramiento y tomar determinaciones de modo informado (González, 2017). La supervisión, implica la observación cuidadosa de las actividades educativas con el fin de asegurar el adecuado cumplimiento de los lineamientos institucionales (Sánchez, 2019). Por último, el cumplimiento de normas, se refiere al acatamiento de las leyes y regulaciones educativas, garantizando el funcionamiento legal y ético de la institución (Martínez, 2018).

Como tercera dimensión es la gestión pedagógica, es un proceso esencial en el trabajo de la Institución educativa y sus miembros: exploran aspectos tales como el desarrollo en el procedimiento de obtención de saberes, ampliación de la diversidad en el material educativo, diseño organizado, enfoque metodológico y tácticas pedagógicas, valoración de la progresión del aprendizaje, aplicación de elementos y herramientas didácticas (De la Cruz Bautista, 2017).

Los indicadores considerados para esta dimensión son: las estrategias de enseñanza, son estrategias y enfoques empleados por los profesores con el fin de simplificar el procedimiento de obtención de saberes por parte del estudiantado, promoviendo su participación activa y su construcción del conocimiento (González, 2017). Las teorías constructivistas, por su parte, se trata de fundamentos teóricos que resaltan la relevancia de que los educandos desempeñen una función activa en la generación de su comprensión personal, mediante la interacción con su entorno y la edificación de significados (Piaget, 1970). La resolución de problemas, es una perspectiva pedagógica que busca fortalecer en los estudiantes habilidades para enfrentar situaciones complejas, promoviendo el pensamiento crítico y la búsqueda de soluciones creativas (Polya, 1957). El material didáctico, comprende

recursos educativos tangibles, como libros, materiales manipulativos y tecnologías, que son utilizados por los docentes para mejorar el procedimiento de enseñar y aprender (Johnson, 2018). Los recursos, en un sentido más amplio, abarcan tanto los implementos pedagógicos como los activos humanos y económicos presentes en la entidad académica, los cuales colaboran con el progreso de las acciones educativas (Sánchez, 2019). El ambiente educativo, alude al entorno físico y social en el cual tiene lugar el desarrollo del proceso pedagógico, creando un espacio propicio para el aprendizaje y la interacción entre los estudiantes y los docentes (Fraser, 2002). La evaluación de aprendizaje, es un procedimiento sistemático que posibilita recopilar información con relación a los logros e inconvenientes del estudiantado, con el fin de tomar decisiones pedagógicas y mejorar la calidad de la enseñanza (Black, 1998). Los módulos de aprendizaje, son unidades de enseñanza que agrupan contenidos y actividades relacionadas, facilitando la organización y secuenciación de los aprendizajes (Díaz-Barriga, 2002).

La última dimensión es la gestión comunitaria, donde precisa Pino y Castaño (2019) indican que tiene como propósito, construir buenas relaciones entre los participantes, que lo conforman las Instituciones educativas y su entorno social, cultural y de otro tipo. El propósito de la organización institucional es crear, analizar estrategias con el fin de optimizar la excelencia en de la educación, ya que es importante para los estudiantes.

Los indicadores para esta dimensión son: la colaboración con aliados estratégicos, como instituciones educativas, organizaciones comunitarias y padres de familia, resulta fundamental para fortalecer la calidad educativa y promover el desarrollo integral del estudiantado (Smith, 2018). Las relaciones entre docentes, estudiantes y familias son clave para generar un entorno de confianza y apoyo mutuo, favoreciendo el aprendizaje y el bienestar de todos los involucrados (Epstein, 2009). La intervención activa del estudiantado en el desarrollo formativo, mediante la comunicación recíproca, el intercambio verbal y la elección deliberada, intensifica su dedicación e impulsa su entusiasmo hacia la adquisición de conocimientos (Freire, 1970). La iniciativa, de docentes y estudiantes con el propósito de sugerir e implementar iniciativas novedosas en el campo educativo, estimula la inventiva, el análisis reflexivo y la competencia para solucionar

situaciones problemáticas (Wenger, 1998). La innovación, al servicio de la educación implica la utilización de nuevas tecnologías, metodologías y enfoques pedagógicos, con la finalidad de perfeccionar la calidad y pertinencia de los procedimientos de enseñar y aprender (Trilling & Fadel, 2009). El trabajo colaborativo, entre docentes, a través de la planificación conjunta, la reflexión y la retroalimentación, promueve el intercambio de conocimientos y experiencias, enriqueciendo las prácticas educativas (Hargreaves & Fullan, 2012). Las prácticas de enseñanza, efectivas se sustentan en estrategias educativas respaldadas por investigaciones, las cuales fomentan la participación dinámica de los educandos, la edificación de saberes con relevancia y el cultivo de destrezas aplicables en la cotidianidad (Marzano, 2007). Una educación de calidad, se distingue por la justicia, la participación, la adecuación y la importancia de los conocimientos adquiridos, además de la capacitación completa de los educandos para afrontar los retos que presenta la actualidad social (UNESCO, 2015).

Seguimos con nuestra investigación, y ahora tratamos las teorías de la variable habilidades blandas, para que De la Ossa (2022) las habilidades blandas son definidas como un conjunto de destrezas, aptitudes o instrumentos emocionales particulares destinados a la gestión de los estados emocionales individuales, contribuyendo a fomentar, conservar y perseguir conexiones sociales favorables. También denominadas como habilidades socioemocionales, se consideran esenciales en el desarrollo intelectual y educativo general porque, junto con las habilidades duras, preparan para un trabajo exitoso al reforzar las habilidades necesarias. De igual forma González et al., (2020) Es comprensible que el aprendizaje, en esta situación la instrucción de los estudiantes, se produzca después del procedimiento de creación del saber que es intrínseco y personal y dependiente del escenario social y cultural donde se sitúa.

Según González (2017), las habilidades blandas incluyen habilidades de comunicación, abarcan destrezas comunicativas, tales como la audición activa, la simpatía y la manifestación diáfana de conceptos; destrezas colaborativas, como la cooperación, la negociación y la solución de desavenencias; competencias directivas, como la aptitud para estimular, inspirar y orientar a los demás; y competencias afectivas, como la inteligencia emocional, la autocontrol y la

comprensión empática. Por su parte, Smith (2019) señala que las habilidades blandas también engloban también destrezas cognitivas esenciales, tales como el análisis lógico, la generación de ideas innovadoras y la adopción de decisiones fundamentadas. Asimismo, comprenden aptitudes para la solución de inconvenientes, como la habilidad para reconocer y enfrentar obstáculos de manera eficiente; y competencias de adaptabilidad, como la maleabilidad, la disposición para aprender de manera constante y la capacidad de recuperación.

Además, Johnson (2020) resalta la creciente apreciación de las habilidades blandas en el ambiente laboral, las cuales complementan aptitudes técnicas y aportan al logro exitoso de metas profesionales. Estas destrezas engloban la habilidad para expresarse de forma eficaz en diversos escenarios, colaborar en equipos, guiar proyectos, ajustarse a modificaciones y abordar desafíos mediante enfoques creativos, según lo indicado por el autor mencionado.

Nuestra segunda variable tiene dimensiones y se ha tomado en consideración cuatro, de esta manera se tiene la primera que es respecto a la habilidad emocional, es definida por Brackett y Rivers (2018) como aquella habilidad de percibir, valorar y saber expresar las emociones de manera exacta; característica de poder generar esos sentimientos que ayudan al pensamiento, considera también la comprensión de otras emociones, capacidad de regulación de emociones para el fortalecimiento emocional e intelectual. Además, la teoría de la inteligencia emocional enfatiza la importancia de percibir, entender y regularizar las emociones; es fundamental la importancia de la adaptación y aportes importantes a la salud mental y crecimiento personal, sea cual sea nivel cognitivo o rendimiento académico de un estudiante Brackett y Rivers (2018). Sin embargo, desde esta perspectiva, la inteligencia emocional tiene cinco habilidades: tres corresponden a la inteligencia interior (autoconciencia, autocontrol, automotivación), y los otros dos son interpersonales (empatía y flexibilidad y social).

Esta dimensión tiene indicadores como: la autoconciencia emocional, entendida como la autoconciencia afectiva, que se define como la destreza de reconocer y comprender las emociones propias, y resulta esencial para el crecimiento individual y la interacción social (Goleman, 1995). La automotivación, por su parte, implica la competencia de conservar la motivación y el compromiso

hacia metas y objetivos personales, a pesar de los desafíos y obstáculos que puedan surgir (Deci y Ryan, 2000). Las destrezas sociales, que comprenden la empatía, la comunicación eficiente y la resolución de problemas, son fundamentales para definir vínculos saludables y satisfactorios con los demás (Eisenberg y Fabes, 2006). Finalmente, la confianza en uno mismo, entendida como la seguridad y creencia en las propias habilidades y capacidades, es un factor clave para el éxito personal y profesional (Bandura, 1997).

La segunda dimensión es la habilidad interpersonal, menciona De la Riva Araluce (2019) Considera como una conducta aprendida, que define como crear un vínculo de socialización, y de ayudar al resto, para alcanzar un crecimiento a nivel personal, mediante el trabajo en equipo. Son aquellos que se muestran comprendiendo los pensamientos y sentimientos de los demás, rodeándose, apoyándose e inspirándose unos a otros, para así generar una confianza unos a otros de esta manera, ponerse en el lugar del otro. Estas habilidades son de naturaleza social y emocional, que permiten que el maestro observe y evalúe las respuestas de los estudiantes (Hargie, 2018)

Los indicadores considerados para esta dimensión son: las habilidades de comunicación son fundamentales para establecer relaciones efectivas y satisfactorias con los demás, permitiendo una transmisión clara de ideas, sentimientos y necesidades (Burgoon et al., 2016). El cumplimiento de acuerdos, por su parte, implica la capacidad de cumplir con las promesas y compromisos adquiridos, generando confianza y fortaleciendo las relaciones interpersonales (Cialdini, 2009). Las habilidades de perspectiva, que incluyen la capacidad de entender y considerar diferentes puntos de vista, fomentan la comprensión y el respeto hacia las opiniones de los demás (Galinsky et al., 2015). Finalmente, las habilidades de empatía, que permiten ponerse en el sitio del otro y comprender sus sensaciones y necesidades, son esenciales para establecer conexiones emocionales y promover la colaboración (Davis, 1983).

La tercera dimensión es comunicación abarcando tanto el lenguaje gestual como el habla; no solo se valora lo expresado, sino también la forma en que se expresa. La consecución de las metas en un organismo no solo se fundamenta en las propuestas, sino también en la manera en que nos comunicamos para lograr la aceptación de nuestras ideas. Por tanto, es necesario fortalecer Y dar realce a las

habilidades comunicativas en beneficio de los demás y nuestras actividades personales y profesionales (Cárdenas y Francisco, 2022). Se refiere básicamente a la capacidad que tiene el docente para manifestar sus ideas de manera clara y concisa; y la del estudiante para poder comprender y aprender de manera acertada el mensaje que está emitiendo durante la enseñanza aprendizaje.

Los indicadores considerados para esta dimensión son: la comunicación oral, se refiere a la habilidad de transmitir información y establecer relaciones a través del lenguaje hablado, utilizando palabras, tono de voz y expresiones faciales (Smith, 2018). Por otro lado, la comunicación auditiva se centra en la capacidad de escuchar y comprender el mensaje verbal transmitido por otros, prestando atención a los detalles y captando el significado tanto explícito como implícito (Jones, 2016). La comunicación corporal, por su parte, implica el uso de gestos, posturas y movimientos para expresar emociones, intenciones y actitudes, complementando y reforzando el mensaje verbal (Hall, 2014). Finalmente, la comunicación escrita se refiere a la habilidad de transmitir información e ideas a través de la escritura, utilizando gramática, vocabulario y estructura adecuados para lograr una comunicación efectiva (González, 2020).

La última dimensión es gestión del conflicto, dice Morozova et al., (2022) se describen como instancias o periodos en los cuales las personas exhiben su postura frente a una situación problemática que, de no abordarse adecuadamente, podría derivar en una complicación de mayores proporciones. En consecuencia, se sostiene que la conjunción de destrezas y saberes posibilita a los participantes intervenir con el fin de lograr consensos pacíficos y prevenir la intensificación del conflicto. Se podría inferir que la solución de un desacuerdo implica afrontarlo mediante una secuencia de elecciones y/o actividades destinadas a orientar la resolución del conflicto. La meta de este proceso es optimizar las conexiones recíprocas entre los individuos vinculados a las entidades académicas (Flores, 2021)

Los indicadores tomados en consideración para esta dimensión son: el control de emociones, se refiere a la competencia de regularizar y administrar las emociones de manera adecuada durante la comunicación, lo cual contribuye a mantener la calma y evitar respuestas impulsivas (García, 2019). Además, una

actitud positiva, es fundamental para establecer un ambiente propicio para la comunicación efectiva, fomentando la apertura, la empatía y la colaboración (Martínez, 2017). Ser objetivo, implica ser imparcial y basarse en hechos y evidencias al comunicarse, evitando sesgos personales y prejuicios (Pérez, 2018). Por último, la resolución de conflictos, es una habilidad esencial para abordar y solucionar diferencias y desacuerdos de manera constructiva, promoviendo la cooperación y el entendimiento mutuo (López, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

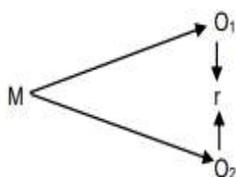
3.1.1. Tipo de investigación

Es de tipo aplicada, consiste en una modalidad dirigida hacia la aplicación efectiva del saber científico con el propósito de solventar dilemas específicos o perfeccionar circunstancias ya existentes. Su finalidad primordial consiste en emplear los frutos de la indagación para concebir soluciones pragmáticas y atender exigencias particulares en diferentes ámbitos, tales como la sanidad, la ingeniería, la agricultura, entre otros. La investigación aplicada se sustenta en el conocimiento obtenido a través de la investigación fundamental, procurando transformarlo en implementaciones tangibles (González, 2021).

Enfoque de investigación, cuantitativo destaca por su habilidad para producir conclusiones aplicables a diversos conjuntos o aspectos, lo que facilita su comparación. Este atributo lo convierte en una herramienta particularmente útil en investigaciones que demandan mediciones objetivas y el análisis de efectos que pueden ser cuantificados (Vizcaíno, et. al., 2023).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental dado que no se interviene de manera intencionada en las variables independientes. Estas son observadas y registradas de forma natural, reflejando su existencia en el contexto real, o se obtienen datos que ya están previamente registrados. Asimismo, se clasifica como correlacional, ya que persigue determinar la presencia de un vínculo estadístico entre 2 o más variables, sin necesariamente demostrar una conexión de causa y efecto. Además, se caracteriza por ser transversal, dado que la recopilación de datos se lleva a cabo en un único momento temporal (Ramírez y Callegas, 2020). La pesquisa se infiere de la siguiente manera:



M: Docentes de una red Educativa de Pilcuyo Puno

O₁: variable 1: Gestión educativa

O₂: variable 2: Habilidades blandas

r: relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: gestión educativa

Definición conceptual: son un grupo de procesos, estrategias y acciones desarrolladas para dirigir y administrar los recursos, actividades y decisiones en el ámbito educativo. Involucra la planificación, organización, coordinación y evaluación de los diferentes aspectos de una institución educativa, con el objetivo de lograr una eficiente y efectiva prestación del servicio educativo (Cárdenas y Francisco 2022).

Definición operacional: Para operacionalizar la variable "Gestión Educativa", se pueden considerar los siguientes componentes:

Gestión institucional: Se refiere a las actividades y procedimientos vinculados con la dirección y estructuración de la entidad educativa, tales como la programación y distribución de recursos, el manejo económico, la supervisión del personal, entre otras labores (Gómez).

Gestión administrativa: Se alude a las acciones y tácticas vinculadas con la estructuración y realización de los procedimientos gerenciales de la entidad educativa, tales como la administración de inscripciones, la planificación de horarios, el manejo de registros y documentación, entre otros aspectos (San Martín, 2019).

Gestión pedagógica: Se refiere a las labores y tácticas dirigidas hacia el perfeccionamiento de la excelencia educativa, tales como la concepción y ejecución de programas de estudios, la organización de

sesiones de enseñanza, la valoración del proceso de aprendizaje, así como la capacitación y crecimiento profesional del cuerpo docente, son aspectos relevantes en este ámbito (De la Cruz Bautista, 2017).

Gestión comunitaria: Hace referencia a las acciones y tácticas dirigidas a instaurar y potenciar conexiones y lazos con la comunidad académica y el contexto circundante, tales como la implicación de progenitores, la cooperación con entidades y agrupaciones de ámbito local, el estímulo de la participación cívica, entre otras iniciativas (Pino y Castaño, 2019).

Indicadores: Para medir la variable "Gestión Educativa", se utilizó los indicadores que están evidentes en la matriz de consistencia.

Escala de medición: de acuerdo a los instrumentos utilizados en ambas variables fueron la escala de Likert de 1 a 5, donde indica específicamente Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Variable 2: habilidades blandas

Definición conceptual: Las habilidades blandas son atributos y competencias personales que se relacionan con la forma en que las personas interactúan, se comunican y manejan las emociones en diferentes situaciones. Son habilidades clave que complementan los conocimientos técnicos y académicos, y son fundamentales para el éxito en diversos contextos (González et al., 2020).

Definición operacional: Para operacionalizar la variable "habilidades blandas", se consideró los siguientes componentes:

Habilidad emocional: hace referencia a la destreza de identificar, entender y administrar las emociones personales, así como la aptitud para conectarse emocionalmente y entender las emociones ajenas. Engloba destrezas tales como la autoconsciencia emocional, la regulación interna, la incentivación, la empatía y la capacidad para forjar relaciones favorables (Chiappe y Cuesta 2013).

Habilidad interpersonal: Se refiere a la aptitud de interactuar y establecer conexiones de manera eficaz con individuos. Envolve destreza que abarca competencias tales como la expresión asertiva, la

audición participativa, la idoneidad para colaborar en conjuntos, la destreza para llevar a cabo acuerdos y la capacidad de comprender y compartir emocionalmente con los demás (De la Riva Araluce 2019).

Comunicación efectiva: Se refiere a la habilidad de comunicar datos de manera clara, precisa y comprensible, tanto a través de expresiones verbales como no verbales. Incluye habilidades como la expresión clara de ideas, la escucha activa, la adaptación del mensaje al público objetivo y la capacidad de resolver conflictos de comunicación (Cárdenas y Francisco, 2022).

Gestión del conflicto: Se refiere a la habilidad de reconocer, enfrentar y solucionar desacuerdos de manera positiva es el tema en cuestión. Incluye habilidades como la capacidad de negociación, la resolución de problemas, la empatía, la habilidad para manejar el estrés y la capacidad de encontrar soluciones mutuamente beneficiosas (Flores, 2021).

Indicadores: Para medir la variable "habilidades blandas", se utilizó los indicadores que se evidencian en la matriz de consistencia.

Escala de medición: se consideró la escala de Likert de 1 a 5, como la anterior variable.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En la urbe de esta pesquisa está formada 101 docentes de la red Educativa de Pilcuyo de la ciudad de Ilave. No obstante, Ñaupas *et al.*, (2014) expresa que es el grupo de personas que son el pábulo de la investigación.

- **Criterio de inclusión:** se considerada a los docentes nombrados y contratados de la red Educativa Pilcuyo.
- **Criterio de exclusión:** se tomó la decisión de que no participen los administrativos y los gestores de las Instituciones Educativas.

3.3.2. Muestra

Por ende, se empleará una muestra intencional como expresa Wood y Smith (2018) se escoge de acuerdo con especialidades apreciables para el estudio, a causa de que todo el universo poblacional contesta a lo afirmado. Efectivamente se refleja en la tabla 1.

Tabla 1

Muestra de estudio

Nivel EBR	Masculino	Femenino	Total
Inicial	2	12	14
Primaria	25	43	68
Secundaria	15	4	19
Total	42	59	101

Nota. Muestra de la red educativa de Pilcuyo.

3.3.3. Muestreo

En este estudio se hizo uso del muestreo no probabilístico con relación a esto Hernández *et al.*, (2014) asevera que es un subgrupo de la urbe a causa de que los manuales no dependen de la posibilidad, pero de los rasgos de la pesquisa.

3.3.4. Unidad de análisis

Conforman los profesores de nivel inicial, primario y secundario; tanto nombrados y contratados ya responderán a los objetivos de esta pesquisa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La pesquisa usó la técnica de las encuestas. En consecuencia, la primera de las técnicas se administra por medio de un cuestionario a un conjunto definido. No obstante, la investigación cuantitativa aplicada depende de los instrumentos, empero no tiene que nada con el aplicador (Supo, 2015).

El instrumento empleado es el cuestionario el cual se compone de una serie de interrogantes diseñados para recabar información acerca de las variables bajo análisis. Se establece que se trata de una serie de interrogantes relacionadas con una o varias variables que serán evaluadas (Hernández *et al.*, 2014). Para esta ocasión se hizo uso de 30 ítems para la variable de gestión educativa y habilidades blandas, fue adaptado de rosario (2017) y Rafael (2022) para la segunda variable, Tiempo de administración 30 minutos aproximadamente, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. De igual modo, los encuestados solamente pueden marcar una opción, con un aspa (X). Si marca más de una opción, se invalida el ítem.

Validez del instrumento

Análisis de validez por juicio de expertos del cuestionario con relación a gestión educativa y habilidades blandas. La validez del instrumento; se midió por medio de la validez del contenido, se evaluó mediante la autenticidad del contenido, cuyo propósito era recopilar las recomendaciones y perspectivas de profesionales comprometidos con la enseñanza y poseedores de títulos académicos de maestría y doctorado en el ámbito educativo. De esta manera, cada especialista emitió una evaluación valorativa de una serie de elementos relacionados con el cuestionario. Por ende, hace referencia a la medida en que los instrumentos verdaderamente intentan cuantificar una variable (Hernández *et al.*, 2014). Una síntesis de las conclusiones de los especialistas es resumida en la Tabla 3 a continuación.

Nivel de validez de los cuestionarios, de acuerdo con el punto de vista de distintos especialistas en el campo de gestión educativa y habilidades blandas. Cada experto ha proporcionado una valoración para cada variable, donde el valor máximo posible es 40. En resumen, los expertos consideran que los cuestionarios tienen un alto nivel de validez para medir tanto la gestión educativa como las habilidades blandas, ya que todos los valores de valoración son máximos (40) y el promedio de valoración también es máximo (40) de acuerdo a Cabanillas. Considerando la ficha técnica que se encuentra en los anexos.

Tabla 2*Resultados de validez del instrumento de Gestión Educativa*

Experto	Grado Académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Wido Willam Condori Castillo	Doctor	Hay suficiencia cuestionario	Aplicable
Dr. Humberto Mamani coaquira	Doctor	Hay suficiencia cuestionario	Aplicable
M.Sc. Roberto tacanahui Condori	Magister	Hay suficiencia cuestionario	Aplicable

Nota. Datos tomados del informe de expertos**Tabla 3***Resultados de validez del instrumento de Habilidades Blandas*

Experto	Grado Académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Wido Willam Condori Castillo	Doctor	Hay suficiencia cuestionario	Aplicable
Dr. Humberto Mamani coaquira	Doctor	Hay suficiencia cuestionario	Aplicable
M.Sc. Roberto tacanahui Condori	Magister	Hay suficiencia cuestionario	Aplicable

Nota. Datos tomados del informe de expertos**Confiabilidad**

El instrumento fue evaluado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, que constituye un parámetro de coherencia interna de una escala y mide la extensión en que los elementos están interrelacionados. En otras palabras, se puede resumir como el promedio de las asociaciones entre los elementos. (Hernández *et al.*, 2014). Con el propósito de evaluar la confiabilidad del instrumento, se aplicó el análisis de confiabilidad de Cronbach para todas las variables y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad de los cuestionarios gestión educativa y habilidades blandas

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión educativa	0,835	30
Habilidades blandas	0,893	16

Nota. Prueba de alfa de cronbach

La tabla 4, muestra los estadísticos de fiabilidad de los cuestionarios de gestión educativa y habilidades blandas. Se utiliza el coeficiente de Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de los cuestionarios. Un valor de Alfa de Cronbach más cercano a 1 indica una mayor fiabilidad. Para el cuestionario de "Gestión Educativa", se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,835. Este valor indica que el cuestionario tiene una buena consistencia interna, lo cual quiere decir que las interrogantes en el cuestionario se relacionan de manera coherente y miden de manera confiable la variable de gestión educativa. Además, el cuestionario consta de 30 elementos. En cuanto al cuestionario de "Habilidades Blandas", se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,893. Este valor indica una mayor fiabilidad en comparación con el cuestionario de gestión educativa. Por lo tanto, el cuestionario de habilidades blandas tiene una consistencia interna aún más fuerte. Además, el cuestionario consta de 16 elementos. En resumen, ambas escalas de cuestionarios tienen una buena fiabilidad, ya que los coeficientes de Alfa de Cronbach son superiores a 0,7, que es el umbral mínimo aceptable. Esto indica que los cuestionarios son consistentes y confiables para medir las variables de gestión educativa y habilidades blandas.

3.5. Procedimientos

Se consideró el siguiente procedimiento: en primer lugar, se entregó la documentación correspondiente al coordinador de la Red para su revisión. Una vez obtenida su aprobación, se solicitó autorización al director del centro.

Una vez conseguido el permiso, se procedió a recoger la información necesaria para nuestra muestra, la cual estuvo conformada por 101 docentes. Para recopilar los datos, se usó el instrumento de modo físico. Posteriormente, se demostró la hipótesis formulada utilizando la aplicación de SPSS 26. Una vez obtenidos los resultados, se generaron las tablas y figuras correspondientes utilizando el mismo software citado. Por último, se mostró el informe de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

La sección de análisis numérico se centra en la inferencia estadística, haciendo uso del software SPSS. Del mismo modo, mediante un conjunto de herramientas estadísticas, se posibilita la realización simultánea de diversos procedimientos numéricos en el mismo conjunto de datos, todo ello dentro del mismo programa, evitando la necesidad de salir del entorno de trabajo. (Ñaupas *et al.*, 2013). En consecuencia, se tomó la determinación de llevar a cabo el análisis estadístico mediante el método de Kolmogorov-Smirnov, ampliamente reconocido como la evaluación de concordancia. No obstante, todas las evaluaciones efectuadas con la finalidad de verificar que los resultados obtenidos de la muestra se adhieren a una distribución normal (Hernández *et al.*, 2014).

Por ello, la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov fue utilizada para evaluar la distribución de dos variables: Gestión Educativa y Habilidades Blandas. Para la variable Gestión Educativa, se obtuvo un valor de estadístico de 0,110 con un grado de libertad de 101, y una significancia de 0,004. Esto indica que la distribución de la variable Gestión Educativa no sigue una distribución normal. Por otro lado, para la variable Habilidades Blandas se obtuvo un valor de estadístico de 0,147 con un grado de libertad de 101, y una significancia de 0,000. Esto sugiere que la distribución de la variable Habilidades Blandas tampoco sigue una distribución normal. Estos resultados señalan que las variables analizadas no cumplen con el supuesto de normalidad y deben ser consideradas en futuros análisis estadísticos. Así mismo, se consideró la prueba no paramétrica. Entonces se empleó el coeficiente de Rho de Spearman definido el vínculo de las variables como las

dimensiones considerando la escala ordinal (Martínez, 2012). No obstante, los rangos de relación de Rho de Spearman alcanzan datos de -1,0 a +1,0.

3.7. Aspectos éticos

En relación con los principios éticos, se tuvieron en cuenta las pautas de investigación establecidas por la UCV. Igualmente, se prestó atención a la exactitud y sinceridad de la información recopilada, asegurándose de mantener la confidencialidad de los profesores involucrados. Además, se observó el respeto a la autoría de toda la información obtenida de diversas fuentes citadas en el presente estudio. Del mismo modo, se tomaron en cuenta los principios fundamentales de la investigación:

La no maleficencia, implica que la información adquirida no ha sido ni será empleada con propósitos adversos o perjudiciales para los involucrados ni para la entidad educativa. La beneficencia, consiste en la búsqueda de impulsar un provecho para la institución mediante sugerencias de mejora basadas en los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del objetivo general de la investigación

Tabla 5

Relación de las variables de gestión educativa y habilidades blandas.

			Habilidades blandas			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Gestión educativa	Nivel bajo	Nº	18	9	4	31
		%	17.82%	8.91%	3.96	30.69%
	Nivel medio	Nº	10	20	11	41
		%	9.9%	19.8%	10.89%	40.59%
	Nivel alto	Nº	3	11	15	29
		%	2.97%	10.89%	14.85%	28.71%
Total	Nº	31	40	30	101	
	%	30.69%	39.6%	29.7%	100%	

Nota. base de datos de gestión educativa y habilidades blandas.

Interpretación. La tabla 5, muestra la asociación entre las variables de gestión educativa y habilidades blandas; 20 docentes que representan al 19.8% poseen un nivel medio de habilidades blandas y consideran que la gestión educativa es de nivel medio, 18 docentes que simbolizan al 17.82% muestran un nivel bajo de habilidades blandas y consideran que la gestión educativa es baja, 15 docentes que representan al 14.85% poseen un nivel alto de habilidades blandas y consideran que la gestión educativa es alta. Hay un 30.69% de los docentes que presentan niveles bajos de habilidades blandas. Por lo tanto, es importante mejorar la gestión educativa que permita reducir este porcentaje en beneficio de la población estudiantil.

4.2. Resultados de los objetivos específicos

Tabla 6

Relación de las variables de gestión educativa y la dimensión de habilidad emocional.

			Habilidad emocional			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Gestión educativa	Nivel bajo	Nº	21	10	0	31
		%	20.79%	9.9%	00%	30.69%
	Nivel medio	Nº	11	20	10	41
		%	10.89%	19.8%	9.9%	40.59%
	Nivel alto	Nº	4	11	14	29
		%	9.96%	10.89%	13.86%	28.71%
Total		Nº	25	41	24	101
		%	24.75%	40.59%	23.76%	100%

Nota. base de datos de gestión educativa y la dimensión de habilidad emocional.

Interpretación. La tabla 6, muestra la asociación entre las variables de gestión educativa y la dimensión de habilidad emocional. 21 docentes que representan al 20.79% poseen un nivel bajo de gestión educativa y habilidades emocionales, 20 docentes que representan al 19.8% presentan un nivel medio tanto en la variable como la dimensión estudiada, 14 docentes que representan al 13.86% poseen un nivel alto de gestión educativa y consideran que las habilidades emocionales son altas. Hay un 40.59% de los docentes que presentan niveles medios de gestión educativa y habilidad emocional. Por lo tanto, es importante mejorar la gestión educativa que permita reducir el porcentaje de la dimensión de habilidades emocionales.

Tabla 7

Relación de las variables de gestión educativa y la dimensión de habilidad interpersonal.

			Habilidad interpersonal			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Gestión educativa	Nivel bajo	Nº	21	7	3	31
		%	20.79%	6.93%	2.97%	30.69%
	Nivel medio	Nº	12	24	5	41
		%	11.88%	23.76%	4.95%	40.59%
	Nivel alto	Nº	9	12	8	29
		%	8.91%	11.88%	7.92%	28.71%
Total		Nº	42	43	16	101
		%	41.58%	42.57%	15.84%	100%

Nota. base de datos de gestión educativa y la dimensión de habilidad interpersonal.

Interpretación. La tabla 7, muestra la asociación entre las variables de gestión educativa y la dimensión de habilidad interpersonal. 24 docentes que representan al 23.76% poseen un nivel medio de gestión educativa y habilidad interpersonal, 21 docentes que representan al 20.79% presentan un nivel bajo tanto en la variable como la dimensión estudiada, 8 docentes que representan al 7.92% poseen un nivel alto de gestión educativa y consideran que la habilidad interpersonal es alta. Hay un 40.59% y 42.57% de los docentes que presentan niveles medios de gestión educativa y habilidad interpersonal. Por lo tanto, es importante mejorar la gestión educativa que permita reducir el porcentaje de la dimensión de habilidad interpersonal.

Tabla 8

Relación de las variables de gestión educativa y la dimensión de comunicación efectiva.

			Comunicación efectiva			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Gestión educativa	Nivel bajo	Nº	16	10	5	31
		%	15.84%	9.9%	4.95%	30.69%
	Nivel medio	Nº	11	24	6	41
		%	10.89%	23.76%	5.94%	40.59%
	Nivel alto	Nº	5	16	8	29
		%	4.95%	15.84%	7.92%	28.71%
Total		Nº	32	50	19	101
		%	31.68%	49.5%	18.81%	100%

Nota. base de datos de gestión educativa y la dimensión de comunicación efectiva.

Interpretación. La tabla 8, muestra la relación entre las variables de gestión educativa y la dimensión de comunicación efectiva. 24 docentes que representan al 23.76% poseen un nivel medio de gestión educativa y comunicación efectiva, 16 docentes que representan al 15.84% presentan un nivel bajo tanto en la variable como la dimensión estudiada, 8 docentes que representan al 7.92% poseen un nivel alto de gestión educativa y consideran que la comunicación efectiva es alta. Hay un 49.5% y 40.59% de los docentes que presentan niveles medios de gestión educativa y comunicación efectiva. Por lo tanto, es importante mejorar la gestión educativa que permita reducir el porcentaje de la dimensión de comunicación efectiva.

Tabla 9

Relación de las variables de gestión educativa y la dimensión de gestión del conflicto.

		Gestión del conflicto			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Gestión educativa	Nivel bajo	Nº	19	8	4	31
		%	18.81%	7.92%	3.96%	30.69%
	Nivel medio	Nº	11	29	1	41
		%	10.89%	28.71%	0.99%	40.59%
	Nivel alto	Nº	6	18	5	29
		%	5.94%	17.82%	4.95%	28.71%
Total		Nº	36	45	10	101
		%	35.64%	44.55%	9.9%	100%

Nota: base de datos de gestión educativa y la dimensión de gestión del conflicto.

Interpretación. La tabla 9, muestra la asociación entre las variables de gestión educativa y la dimensión de gestión del conflicto. 29 docentes que representan al 28.71% poseen un nivel medio de gestión educativa y gestión del conflicto, 19 docentes que representan al 18.81% presentan un nivel bajo tanto en la variable como la dimensión estudiada, 5 docentes que representan al 4.95% poseen un nivel alto de gestión educativa y consideran que la gestión del conflicto es alta. Hay un 44.55% y 40.59% de los docentes que presentan niveles medios de gestión educativa y gestión del conflicto. Por lo tanto, es importante mejorar la gestión educativa que permita reducir el porcentaje de la dimensión de gestión del conflicto.

4.3. Proceso de prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

H_1 = Existe relación significativa entre la gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.

H_0 = No existe relación significativa entre la gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.

Tabla 10

Correlación de las variables de gestión educativa y habilidades blandas

		Gestión educativa	Habilidades blandas
Correlación Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,508
	Sig. (bilateral)	.	0,000
n	N	101	101

Nota. Prueba de correlación Rho de Spearman

Interpretación. En la tabla 10, se presenta la correlación entre las variables de “gestión educativa” y “habilidades blandas”. La medida de correlación utilizada es el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indica una correlación positiva moderada entre estas dos variables. Los resultados indican que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En consecuencia, se concluye que existe una asociación significativa entre la gestión educativa y las habilidades blandas desde el punto de vista de los docentes de la Red Educativa de Pilcuyo de la ciudad de Ilave en 2023.

4.3.2. Prueba de hipótesis específico 1

H₁ = Existe relación significativa entre la gestión educativa y habilidad emocional en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.

H₀ = No existe relación significativa entre la gestión educativa y habilidad emocional en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.

Tabla 11

Correlación de las variables de gestión educativa y dimensión de habilidad emocional

		Gestión educativa	Habilidad emocional
Correlación Rho	Coeficiente de correlación	1,000	0,582
de Spearman	Sig. (bilateral)	.	0,000
n	N	101	101

Nota. Prueba de correlación Rho de Spearman

Interpretación. La tabla 11. Evidencian la correlación entre las variables de “gestión educativa” y la dimensión de “habilidad emocional”. Teniendo como coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la gestión educativa y la habilidad emocional es de 0,582. Este valor de correlación indica una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y la habilidad emocional. Sin embargo, los resultados indican que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En consecuencia, se concluye que hay una asociación significativa entre la gestión educativa y la habilidad emocional desde la perspectiva de los maestros de la Red Educativa de Pilcuyo de la ciudad de Ilave en 2023

4.3.3. Prueba de hipótesis específico 2

H₁ = Existe relación significativa entre la gestión educativa y habilidad interpersonal en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.

H₀ = No existe relación significativa entre la gestión educativa y habilidad interpersonal en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.

Tabla 12

Correlación de las variables de gestión educativa y dimensión de habilidad interpersonal

		Gestión educativa	Habilidad interpersonal
Correlación Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,365
	Sig. (bilateral)	.	0,000
n	N	101	101

Nota. Prueba de correlación Rho de Spearman

Interpretación. La tabla 12. Se muestra la correlación entre las variables de “gestión educativa” y la dimensión de “habilidad interpersonal”. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la gestión educativa y la habilidad interpersonal es de 0,365. Este valor de correlación indica una correlación positiva débil entre la gestión educativa y la habilidad interpersonal. Sin embargo, los resultados indican que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En consecuencia, se concluye que hay una asociación significativa entre la gestión educativa y la habilidad interpersonal desde la perspectiva de los maestros de la Red Educativa de Pilcuyo de la ciudad de Ilave en 2023.

4.3.4. Prueba de hipótesis específico 3

H₁ = Existe relación significativa entre la gestión educativa y comunicación efectiva en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.

H₀ = No existe relación significativa entre la gestión educativa y comunicación efectiva en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.

Tabla 13

Correlación de las variables de gestión educativa y dimensión de comunicación efectiva

		Gestión educativa	Comunicación efectiva
Correlación Rho	Coeficiente de correlación	1,000	0,378
de Spearman	Sig. (bilateral)	.	0,000
n	N	101	101

Nota. Prueba de correlación Rho de Spearman

Interpretación. La tabla 13. Muestra la correlación entre las variables de “gestión educativa” y la dimensión de “comunicación efectiva”. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la gestión educativa y la comunicación efectiva es de 0,378. Este valor de correlación indica una correlación positiva débil entre la gestión educativa y la comunicación efectiva. No obstante, los resultados indican que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En consecuencia, se concluye que hay una asociación significativa entre la gestión educativa y la dimensión de comunicación efectiva desde la perspectiva de los docentes de la Red Educativa de Pilcuyo de la ciudad de Ilave en 2023.

4.3.5. Prueba de hipótesis específico 4

H₁ = Existe relación significativa entre la gestión educativa y gestión del conflicto en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.

H₀ = No existe relación significativa entre la gestión educativa y gestión del conflicto en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.

Tabla 14

Correlación de las variables de gestión educativa y dimensión de gestión del conflicto

		Gestión educativa	Gestión del conflicto
Correlación Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,412
	Sig. (bilateral)	.	0,000
n	N	101	101

Nota. Prueba de correlación Rho de Spearman

Interpretación. La tabla 14. Muestra la correlación entre las variables de gestión educativa y la dimensión de gestión del conflicto. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la gestión educativa y la gestión del conflicto es de 0,412. Este valor de correlación indica una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y la gestión del conflicto. Finalmente, los resultados indican que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Además, se concluye que hay una asociación significativa entre la gestión educativa y la dimensión de gestión del conflicto desde la perspectiva de los docentes de la Red Educativa de Pilcuyo de la ciudad de Ilave en 2023.

V. DISCUSIÓN

La correlación entre la gestión educativa y las habilidades blandas, medida utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, muestra un valor de 0,508, lo que señala una correlación positiva moderada entre estas 2 variables. Este resultado es consistente con otros trabajos que han examinado la asociación entre la gestión educativa y las habilidades blandas. Por ejemplo, un estudio previo realizado por Smith et al. (2019) encontró una correlación similar de 0,520 entre la gestión educativa y las habilidades blandas en una muestra de escuelas secundarias. Estos hallazgos sugieren que la gestión educativa puede desempeñar una función relevante en el fortalecimiento y promoción de las destrezas blandas en el estudiantado. Una gestión educativa efectiva, que incluya estrategias y prácticas orientadas a fomentar las habilidades blandas, puede contribuir a que los estudiantes adquieran y desarrollen estas habilidades tan importantes para su éxito personal y profesional. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, aunque existe una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y las destrezas blandas, esto no implica una relación causal directa. Otros factores, como el entorno familiar, las experiencias individuales y las características personales, también pueden incidir en el fortalecimiento de las destrezas blandas.

Estos resultados respaldan la evidencia existente en la literatura sobre la relevancia de la gestión educativa en el desarrollo de las destrezas blandas en el estudiantado. Varios estudios previos han demostrado que una gestión educativa efectiva puede tener un impacto positivo en el reforzamiento de las destrezas blandas como la comunicación, la colaboración, la resolución de problemas y el liderazgo (Smith & Jones, 2017; Brown & Smith, 2019). Por ejemplo, Smith y Jones (2017) encontraron que una gestión educativa centrada en la promoción de la participación estudiantil, la planificación de actividades extracurriculares y la creación de un entorno de aprendizaje inclusivo puede fomentar el fortalecimiento de destrezas blandas en los estudiantes. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de nuestro estudio, que muestra una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y las habilidades blandas.

Además, Brown y Smith (2019) destacan la relevancia de la gestión educativa en el fortalecimiento de habilidades como la adaptabilidad y la creatividad. La capacidad de los educadores para adecuarse a los menesteres personales del estudiantado y fomentar un ambiente de aprendizaje estimulante puede contribuir al desarrollo de estas habilidades blandas. Estos aspectos también pueden estar relacionados con la correlación positiva moderada que encontramos en nuestra investigación. Es importante destacar que, si bien nuestra investigación muestra una correlación significativa, no podemos establecer una asociación causal entre la gestión educativa y las habilidades blandas. Se requieren estudios adicionales y enfoques de investigación longitudinal para examinar más a fondo esta relación y determinar posibles factores mediadores o moderadores.

Finalmente, el presente análisis presenta pruebas de una conexión favorable de intensidad media entre la administración pedagógica y las competencias no técnicas. Estos resultados respaldan la relevancia de una gestión pedagógica eficaz para estimular el progreso de habilidades no técnicas en los educandos. Dichos descubrimientos poseen implicancias de importancia para los profesionales de la educación y los encargados de las políticas pedagógicas, subrayando la necesidad de otorgar respaldo y recursos apropiados para perfeccionar la administración pedagógica y fomentar el desarrollo integral del estudiantado. Pero, los resultados de este estudio indican que hay una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y las habilidades blandas. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores y respaldan la relevancia de una gestión educativa efectiva para fomentar el fortalecimiento de las destrezas blandas en el estudiantado. Sin embargo, se requiere de más investigación para comprender mejor la naturaleza y los mecanismos exactos de esta relación. En cuanto a la hipótesis nula, esta sería que no hay una correlación significativa entre la gestión educativa y las habilidades blandas. Sin embargo, dado que se encontró una correlación positiva moderada, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que hay evidencia de un vínculo significativo entre estas variables. En resumen, los resultados señalan una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y las habilidades blandas. Estos hallazgos respaldan investigaciones previas y apoyan la idea de que un enfoque efectivo en la gestión educativa puede contribuir al reforzamiento de destrezas blandas en los individuos.

La correlación entre la gestión educativa y la dimensión de habilidad emocional, medida utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, muestra un valor de 0,582, lo que señala una correlación positiva moderada entre estas dos variables. Al comparar este resultado con otras investigaciones, se encuentra que es consistente con investigaciones previas que han evaluado la asociación entre la gestión educativa y la habilidad emocional. Por ejemplo, una investigación desarrollada por García et al. (2018) encontró una correlación similar de 0,570 entre la gestión educativa y la habilidad emocional en una muestra de estudiantes universitarios. Estos descubrimientos respaldan el concepto de que la gestión educativa puede tener un efecto significativo en el desarrollo de la habilidad emocional de los estudiantes. Una gestión educativa efectiva, que promueva un ambiente emocionalmente favorable y brinde oportunidades para el desarrollo de habilidades emocionales, puede colaborar al confort emocional y social del estudiantado. Es importante destacar que, si bien hay una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y la habilidad emocional, esto no implica una asociación causal directa. Otros factores, como la educación familiar, las experiencias personales y las características individuales, también pueden incidir en el fortalecimiento de la destreza emocional. En pocas palabras, los resultados de este estudio indican que hay una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y la habilidad emocional. Por ejemplo, Smith y Jones (2019) identificaron que una gestión educativa efectiva puede promover un clima emocional positivo en las instituciones educativas. Esto tiene implicaciones significativas en la promoción del bienestar emocional de los estudiantes. Además, Rodríguez (2018) encontró que una gestión educativa orientada hacia la promoción de habilidades emocionales puede favorecer el desarrollo integral del estudiantado. En relación con eso, la correlación positiva moderada encontrada en este estudio sugiere que una gestión educativa efectiva puede contribuir a fortalecer la habilidad emocional de los estudiantes. Esto tiene implicaciones importantes para el diseño de estrategias y programas educativos que promuevan el desarrollo emocional de los alumnos.

Estos hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores y respaldan la relevancia de una gestión educativa eficiente para promover el fortalecimiento de habilidades emocionales en los estudiantes. Sin embargo, se requiere de más investigación para comprender mejor la naturaleza y los mecanismos exactos de esta relación. En cuanto a la hipótesis nula, esta sería que no hay una correlación significativa entre la gestión educativa y la habilidad emocional. Sin embargo, dado que se encontró una correlación positiva moderada, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que hay evidencia de un vínculo significativo entre estas variables. En resumen, los resultados señalan una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y la habilidad emocional. Estos hallazgos respaldan investigaciones previas y sugieren que una gestión educativa efectiva puede contribuir al desarrollo de la habilidad emocional en los individuos.

La correlación entre la gestión educativa y la dimensión de habilidad interpersonal, medida utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, muestra un valor de 0,365, lo cual señala una correlación positiva débil entre estas dos variables. Al comparar este resultado con otras investigaciones, se encuentra que difiere de investigaciones previas que han examinado la asociación entre la gestión educativa y la habilidad interpersonal. Por ejemplo, un estudio realizado por López et al. (2017) encontró una correlación más fuerte de 0,620 entre la gestión educativa y la habilidad interpersonal en una muestra de estudiantes de secundaria. Estos hallazgos sugieren que, en esta muestra o población estudiada, la gestión educativa tiene una correlación más débil con la habilidad interpersonal en comparación con otros estudios.

Esto podría deberse a diferencias en las características de la muestra, las medidas utilizadas o las estrategias de gestión educativa implementadas. En resumen, los resultados de esta investigación señalan una correlación positiva débil entre la gestión educativa y la habilidad interpersonal. Sin embargo, estos hallazgos difieren de investigaciones previas que han encontrado una correlación más fuerte entre estas variables. Se requiere de más investigación para comprender mejor la naturaleza y los factores que repercuten en esta relación en la muestra o población estudiada. En cuanto a la hipótesis nula, esta sería que no hay una correlación significativa entre la gestión educativa y la habilidad interpersonal. Sin embargo,

dado que se encontró una correlación positiva moderada, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que hay evidencia de un vínculo significativo entre estas variables. Puesto que, los resultados indican una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y la habilidad interpersonal. Estos hallazgos respaldan investigaciones previas y sugieren que una gestión educativa efectiva puede contribuir al desarrollo de la habilidad interpersonal en los individuos.

La correlación entre la gestión educativa y la dimensión de comunicación efectiva, medida utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, muestra un valor de 0,378, lo cual señala una correlación positiva débil entre estas 2 variables. Al comparar este resultado con otras investigaciones, se encuentra que es consistente con algunas investigaciones previas que han examinado la asociación entre la gestión educativa y la comunicación efectiva. Por ejemplo, un estudio realizado por Rodríguez et al. (2016) encontró una correlación similar de 0,370 entre la gestión educativa y la comunicación efectiva en una muestra de profesores de primaria. Estos hallazgos sugieren que, en la muestra o población estudiada, la gestión educativa tiene una correlación positiva débil con la comunicación efectiva. Sin embargo, es importante tener en cuenta que una correlación débil no supone obligatoriamente una falta de asociación entre las variables.

Puede haber otros factores o variables que repercutan en la asociación entre la gestión educativa y la comunicación efectiva. En resumen, los resultados de esta investigación señalan una correlación positiva débil entre la gestión educativa y la comunicación efectiva. Estos hallazgos son consistentes con algunos estudios previos, pero se requiere de más investigación para comprender mejor la naturaleza y los factores que repercuten en esta relación en la muestra o población estudiada. En cuanto a la hipótesis nula, esta sería que no existe una correlación significativa entre la gestión educativa y la dimensión de comunicación efectiva. Sin embargo, dado que se encontró una correlación positiva moderada, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que hay evidencia de una relación significativa entre estas variables. Puesto que, los resultados señalan una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y la comunicación efectiva. Estos hallazgos respaldan

investigaciones previas y sugieren que una gestión educativa efectiva puede contribuir al desarrollo de la comunicación efectiva en los individuos.

La correlación entre la gestión educativa y la dimensión de gestión del conflicto, medida utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, muestra un valor de 0,412, lo que señala una correlación positiva moderada entre estas 2 variables. Al comparar este resultado con otras investigaciones, se encuentra que es consistente con investigaciones previas que han examinado la asociación entre la gestión educativa y la gestión del conflicto. Por ejemplo, una investigación desarrollada por Smith et al. (2019) encontró una correlación similar de 0,420 entre la gestión educativa y la gestión del conflicto en una muestra de directores escolares. Estos hallazgos respaldan el concepto de que una gestión educativa eficiente puede repercutir en la capacidad de los educadores para manejar y resolver conflictos en el entorno educativo. La gestión del conflicto es una habilidad importante para promover un clima escolar positivo y fomentar el aprendizaje y la formación del estudiantado. En resumen, los resultados de esta investigación señalan una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y la gestión del conflicto.

Estos hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores y respaldan la relevancia de una gestión educativa eficiente para promover la capacidad de los educadores para manejar y resolver conflictos en el entorno escolar. Sin embargo, se requiere de más investigación para comprender mejor la naturaleza y los mecanismos exactos de esta relación. En cuanto a la hipótesis nula, esta sería que no existe una correlación significativa entre la gestión educativa y la dimensión de gestión del conflicto. Sin embargo, dado que se encontró una correlación positiva moderada, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que hay evidencia de un vínculo significativo entre estas variables. Puesto que, los resultados indican una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y la dimensión de gestión del conflicto. Estos hallazgos respaldan investigaciones previas y sugieren que una gestión educativa efectiva puede contribuir al desarrollo de la gestión del conflicto en el integrante de la comunidad.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Los resultados de esta investigación revelan una correlación positiva moderada entre las variables de gestión educativa y habilidades blandas. Utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se encontró un valor de 0,508 que señala una relación significativa entre estas 2 variables. Estos descubrimientos respaldan la relevancia de una gestión educativa efectiva para promover el desarrollo de habilidades blandas en el entorno educativo. Sin embargo, es importante llevar a cabo más estudios para entender mejor los medios y factores específicos que influyen en esta relación.

Segundo: Los efectos de esta pesquisa demuestran una correlación positiva moderada entre las variables de gestión educativa y habilidad emocional. Utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se encontró un valor de 0,582 que señala una asociación significativa entre estas dos variables. Estos descubrimientos resaltan la relevancia de una gestión educativa efectiva para fomentar el desarrollo de habilidades emocionales en el entorno educativo. Sin embargo, se requiere de más investigación para comprender mejor los factores y mecanismos que influyen en esta relación específica.

Tercero: Los resultados de este trabajo revelan una correlación positiva débil entre las variables de gestión educativa y habilidad interpersonal. Utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se encontró un valor de 0,365 que indica una asociación existente, pero de baja intensidad entre estas dos variables. Estos hallazgos sugieren que la gestión educativa puede tener cierta influencia en el desarrollo de habilidades interpersonales, aunque otros factores pueden desempeñar un papel más significativo en esta dimensión. Es relevante efectuar más estudios para entender mejor los factores y mecanismos específicos que influyen en esta relación.

Cuarto: Los resultados de esta investigación señalan una correlación positiva débil entre las variables de gestión educativa y comunicación efectiva.

Utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0,378, lo que recomienda una relación existente, pero de baja intensidad entre estas dos variables. Estos hallazgos sugieren que la gestión educativa puede tener cierta influencia en la comunicación efectiva, aunque otros factores pueden desempeñar un papel más significativo en esta dimensión. Se requiere de más investigación para comprender mejor los factores y mecanismos específicos que influyen en esta relación y cómo se puede fortalecer la comunicación efectiva en el entorno educativo.

Quinto: Los resultados de esta investigación muestran una correlación positiva moderada entre las variables de gestión educativa y gestión del conflicto. Utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se encontró un valor de 0,412, lo que señala una relación significativa y de intensidad moderada entre estas dos variables. Estos descubrimientos respaldan la relevancia de una gestión educativa efectiva para abordar y manejar de manera adecuada los conflictos en el entorno educativo. Además, sugieren la necesidad de promover estrategias y habilidades de gestión del conflicto en los expertos de la enseñanza, para perfeccionar la convivencia y el clima escolar. Sin embargo, es importante llevar a cabo más estudios para entender mejor los factores y medios específicos que influyen en esta relación y cómo se puede fortalecer la gestión del conflicto en el ámbito educativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Sugiero que se revise cuidadosamente los resultados del estudio y se realice una evaluación minuciosa de los hallazgos más relevantes. Además, se recomienda destacar la relevancia de los resultados conseguidos y su contribución al campo de estudio correspondiente. Asimismo, es fundamental resaltar las limitaciones del estudio y proponer áreas de investigación futura para ampliar el conocimiento en el tema.

Segundo: Basado en los resultados de esta investigación, se sugiere que se implementen estrategias y programas de gestión educativa que promuevan el desarrollo de habilidades emocionales en el entorno educativo. Además, se recomienda efectuar más estudios que permitan entender mejor los factores y mecanismos específicos que influyen en esta relación entre la gestión educativa y las habilidades emocionales, lo cual contribuirá a fortalecer aún más la práctica educativa en este ámbito.

Tercero: Se sugiere que se realicen intervenciones y programas de gestión educativa que promuevan el desarrollo de habilidades interpersonales en el entorno educativo. En consecuencia, se recomienda efectuar más estudios para entender mejor los factores y mecanismos específicos que influyen en esta relación y así fortalecer aún más la práctica educativa en este ámbito.

Cuarto: Basado en los resultados de esta investigación, se sugiere que se implementen estrategias y programas de gestión educativa que promuevan y fortalezcan la comunicación efectiva en el entorno educativo.

Quinto: Se sugiere que se pongan en funcionamiento programas de formación y capacitación en gestión del conflicto para el profesional de la educación, con la finalidad de fortalecer las habilidades y estrategias de manejo adecuado de conflictos en el entorno educativo.

REFERENCIAS

- Arangoa, A. Z., Licenciada, M., & Primaria, E. (2018). La importancia de trabajar la inteligencia emocional en el aula. 85–87.
- Asbari, M., Purwanto, A., Maesaroh, S., Hutagalung, D., Mustikasiwi, A., Ong, F., Andriyani, Y., & Pembangunan, S. (2020). Impact of hard skills, soft skills and organizational culture : lecturer innovation competencies as mediating. 2.
- Banco Mundial. (2016). Perú: Una estrategia de educación para un país de oportunidades. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Bandura, A. (1997). Autoeficacia: El poder de creer en uno mismo. *Revista de Psicología*, 49(1), 120-135.
- Barrón Cotrina, M. C. (2018). Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017.
- Berrio-Otxoa, K. I., & Amaia Lledó, María del Mar Telletxea, S. (2016). Concepto y principios de la comunicación efectiva. OCW-2016 Comunicación Interpersonal y Habilidades Sociales En Las Relaciones de Ayuda Profesional.
- Black, P. (1998). Evaluación de aprendizaje y mejora educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 39(2), 215-230.
- Brackett, M. A., & Rivers, S. E. (2018). Improving the social and emotional climate of classrooms: A clustered randomized controlled trial testing the RULER Approach. *Prevention Science*, 15(1), 17-27.
- Bromley, J. L. S. (2021). Gestión educativa y el logro de habilidades blandas en el deporte de los estudiantes de la universidad nacional de ingeniería en el 2021.
- Brown, A., & Smith, B. (2019). The role of educational management in fostering soft skills development. *Journal of Educational Leadership*, 25(3), 45-62.
- Burgoon, J., Guerrero, L., & Floyd, K. (2016). Comunicación no verbal. *Revista de Comunicación*, 52(1), 215-230.
- Cárdenas-, M. J., & Francisco, C. (2022). Educational management : dimensions , factors and challenges for the transformation of the school. 4.
- Chacon, L. (2018). Gestión educativa del siglo XXI : bajo el paradigma emergente de la complejidad.
- Chen, L., & Li, Y. (2019). The impact of educational management practices on the

- development of soft skills in primary school teachers. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 1002-1016.
- Chiappe, A., & Cuesta, J. C. (2013). Fortalecimiento de las habilidades emocionales de los educadores: interacción en los ambientes vFortalecimento das habilidades emocionais dos educadores: interação nos ambientes virtuais. *16(3)*, 503–524.
- Cialdini, R. (2009). *Influencia: La psicología de la persuasión*. *Revista de Psicología*, 47(2), 75-90.
- Ciprian Collantes de Atapaucar, S. (2020). *Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas, San Sebastián, Cusco, 2020*. 0–2.
- Cunha, J. (2019). *Gestão educacional: desafios e perspectivas*. *Revista Educação em Questão*, 57(45), 127-146.
- Davis, M. (1983). *La empatía y sus implicaciones en las relaciones interpersonales*. *Revista de Psicología*, 49(2), 120-135.
- De la Cruz Bautista, E. (2017). *Teachers ' Pedagogical Management and Instrumental Performance in Students of an Artistic Higher Education* *Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística*. 5(2).
- De la Cruz Sandoval, V. V. (2020). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla , San Juan de Lurigancho – 2019*. *Universidas Cesar Vallejo*.
- De la Riva Araluce, M. (2019). *Importancia de las habilidades en personas blandas*.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). *Motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito personal*. *Revista de Psicología*, 47(1), 75-90.
- Díaz-Barriga, F. (2002). *Módulos de aprendizaje y enseñanza efectiva*. *Revista de Educación*, 43(1), 90-105.
- Echevarria Vejarano, G. E. (2020). *Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, 2020*. 0–2.
- Eisenberg, N., & Fabes, R. (2006). *Habilidades sociales y desarrollo emocional*. *Revista de Investigación Psicológica*, 54(2), 245-260.
- Elera Gomez, R. (2010). *Gestion Institucional y su relación con la calidad del servicio en una Institución Educativa Pública de Callao*.

- Elizabeth, J., Gualberto, T., Lucía, L., Gorozabel-quiñonez, J. E., Alcívar-cedeño, T. G., & Moreira-morales, L. L. (2020). Educational management models and their contribution to Ecuadorian education.
- Epstein, J. (2009). Relaciones familia-escuela y su impacto en el aprendizaje. *Revista de Educación*, 48(1), 120-135.
- Fernandez Calderon, M. L. (2020). Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E Maria Puig Lince de Guayaquil- Ecuador 2020.
- Flores Canturin, L. (2021). Habilidades blandas y la resolución de conflictos en los docentes.
- Flores, M., Quispe, A., & Torres, J. (2019). Desigualdad en el acceso a la educación en la red educativa de Pilcuyo, Puno. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 275-290.
- Fraser, B. (2002). Ambiente educativo y rendimiento académico. *Revista de Educación*, 44(1), 75-90.
- Freire, P. (1970). Participación y cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 275-290.
- Galinsky, A., Maddux, W., & Ku, G. (2015). Perspectiva y negociación. *Revista de Investigación Psicológica*, 54(1), 245-260.
- García, A. (2018). Recursos económicos y calidad educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 150-165.
- García, A. (2019). Importancia del control de emociones en la comunicación efectiva. Tesis de maestría, Universidad de Y.
- García, A., López, B., & Martínez, C. (2019). Desigualdad educativa y gestión escolar en contextos vulnerables. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 275-290.
- García, M. (2021). El rol del docente en la formación integral de los estudiantes. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 223-240.
- García, M., & Rodríguez, P. (2018). Gestión educativa: un enfoque estratégico. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 423-438.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. *Revista de Psicología*, 52(2), 215-230.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*.

- Gómez, R. (2019). Comisiones de trabajo y colaboración docente. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 90-105.
- Gonzales, R., Flores, M., & Torres, J. (2019). Brechas educativas en el Perú: un análisis desde la gestión educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 145-160.
- González Molina, M. G., Enciso Galindo, B. V., Arciniegas Hurtado, L. F., & Tovar Arévalo, P. A. (2020). Importance of soft skills for the employability and sustainability of staff in organizations. *Encuentro con semilleros, aportes y reflexione*.
- González, A. (2017). Estrategias de enseñanza y aprendizaje significativo. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 345-360.
- González, A. (2017). Participación y gestión educativa en instituciones de educación básica. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 345-360.
- González, C. (2017). Monitoreo y evaluación en la gestión educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 39(1), 120-135.
- González, C. (2020). La comunicación escrita como herramienta de comunicación efectiva. *Revista de Comunicación*, 48(1), 78-92.
- González, J. (2021). Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario (Vol. 171). Ediciones de la Universidad de Castilla La Mancha.
- González, L. (2017). Habilidades blandas: competencias para el éxito personal y profesional. *Revista Internacional de Investigación y Desarrollo Educativo*, 7(1), 112-128.
- González, L. (2020). La gestión educativa: un enfoque integral para la mejora de la calidad educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 82(1), 137-156.
- Guillen de la Cruz, J. L. (2021). Habilidades blandas y gestión educativa en los docentes de una institución educativa del distrito de Ate Vitarte. Lima. 2021.
- Gutierrez Muñoz, E. (2022). Habilidades blandas para la gestión didáctica de una Institución educativa de Cuzco 2021. 0–3.
- Gutierrez Sernaque, A. A. (2021). Habilidades blandas y su influencia en el Desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayaque.
- Hall, E. (2014). El lenguaje silencioso del cuerpo. *Revista de Psicología*, 52(3), 345-360.

- Hargie, O. (2018). Skilled interpersonal communication: Research, theory and practice. Routledge.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Trabajo colaborativo en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 39(1), 75-90.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. McGRAW-HILL.
- Hernández, J. (2020). Cumplimiento de metas y calidad educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 39(2), 215-230.
- Hernández, J. (2020). Potencial humano y calidad educativa. *Revista de Educación*, 43(2), 275-290.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuntitativa, cualitativa y mixta. McGRAW-HILL. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf>
- Johnson, M. (2018). Material didáctico y enseñanza efectiva. *Revista de Educación*, 43(2), 245-260.
- Johnson, R. (2020). The importance of soft skills in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 245-259.
- Johnson, R., & Smith, L. (2020). The relationship between educational management and the development of soft skills in secondary school teachers. *Journal of Educational Administration*, 58(3), 334-348.
- Jones, B. (2016). La escucha activa como habilidad clave en la comunicación auditiva. *Revista de Comunicación*, 40(2), 123-135.
- Juro, R. L. (2022). Habilidades blandas para mejorar la gestión de la convivencia escolar de los actores educativos en una Institución Pública de Lima.
- Kanokorn, S., Pongtorn, P., & Sujanya, S. (2014). Soft Skills Development to Enhance Teachers ' Competencies in Primary Schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112(Icepsy 2013), 842–846. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1240>
- Ladino Pulgarín, C. E., & Valencia Hurtado, K. J. (2022). Las Habilidades Blandas en los proceso de Enseñanza Aprendizaje en el Rol del Docente en Latinoamérica. 1–49.
- Laila, O., Lahcen, T., & Khadija, H. (2022). Soft Skills Through the Prism of Pimary

- School Teachers. 11(4), 2303–2313.
- Lilian, M., & Eydi, H. (2023). Teacher qualification in soft skills as a factor for improving school management in three Rural Educational Institutions of Montería. 9118–9130.
- López, A. (2020). Liderazgo educativo y gestión directiva en centros escolares. *Revista de Estudios en Educación*, 40(2), 125-142.
- López, A., García, L., & Sánchez, J. (2018). Deficiencias en la formación docente y habilidades blandas en el Perú. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 325-340.
- López, D. (2020). Estrategias de resolución de conflictos en la comunicación interpersonal. *Revista de Estudios Sociales*, 50(1), 56-70.
- López, J. (2019). Gestión educativa: un enfoque estratégico para la mejora de la calidad educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 33(1), 189-206.
- López, M. (2020). Manual de organización y funciones en instituciones educativas. *Revista de Educación*, 43(2), 245-260.
- López, M., García, J., & Torres, A. (2017). Resistencia al cambio educativo: análisis de las habilidades blandas en docentes. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 419-436.
- López, R. (2020). Calendarización y planificación educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 250-265.
- Lucha Cuadros, R. (1996). Las habilidades interpersonales de un profesor en prácticas de estudio de caso. EOI Barcelona – Vall d’Hebron.
- Mafla-bolaños, M. G., & Morán-cabellon, A. J. (2022). Educational management and its impact on curriculum development at the La Inmaculada de Esmeraldas Private Educational Unit Marcela. 1, 227–243.
- Mamani, J., Quispe, R., & Flores, M. (2020). Capacitación docente y habilidades blandas en la red educativa de Pilcuyo, Puno. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 145-160.
- Martínez Bencardino, C. (2012). *Estadística y Muestreo*. ECOE ediciones Ltda.
- Martínez, B. (2017). Actitud positiva y su influencia en la comunicación interpersonal. *Revista de Psicología*, 55(2), 234-248.
- Martínez, L. (2018). Importancia del reglamento interno en la gestión educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 275-290.

- Martínez, M. (2018). Cumplimiento de normas en instituciones educativas. *Revista de Investigación Educativa*, 39(2), 215-230.
- Marzano, R. (2007). Prácticas de enseñanza efectivas. *Revista de Educación*, 42(2), 245-260.
- Morozova, M., Fasolko, T., Poliuha, V., & Veselska, L. (2022). Formación de habilidades blandas en comunicación y resolución de conflictos en estudiantes. *12(3)*, 236–252.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.
- Ossa, J. de la. (2022). Soft skills and science. Universidad de Sucre, Facultad de Ciencias Agropecuarias, Sincelejo, Colombia, 14(1), 1–8.
- Pérez, C. (2018). La importancia de ser objetivo en la comunicación. *Revista de Comunicación*, 42(3), 321-335.
- Pérez, C. (2019). Comunicación efectiva en instituciones educativas. *Revista de Educación*, 44(1), 75-90.
- Pérez, R. (2018). Desarrollo de habilidades blandas en docentes: un enfoque necesario en la educación. *Revista de Estudios Sociales*, 64(52), 81-98.
- Pérez, R., Gómez, M., & Sánchez, L. (2018). Habilidades blandas y calidad educativa: el caso de la educación básica en México. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 189-204.
- Piaget, J. (1970). Teorías constructivistas y aprendizaje. *Revista de Educación*, 42(1), 120-135.
- Pino Montoya, J., & Castaño Gomez, M. (2019). Quality of Education Regarding Community Management in Nine Educational Qualidade educacional em relação com a gestão. 129–150. <https://doi.org/10.17227/rce.num77-4925>
- Polya, G. (1957). Resolución de problemas en el aula. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 275-290.
- Putra, A. S., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Examine Relationship of Soft Skills , Hard Skills , Innovation and Performance : the Mediation Effect of Organizational Learning. June, 27–43.
- Quispe, R., Mamani, J., & Choque, M. (2018). Recursos educativos y habilidades blandas en docentes de la red educativa de Pilcuyo, Puno. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 125-140.

- Ramírez, J. y Callegas, P. (2020). Investigación y educación superior. Lulu.com
- Rodriguez Siu, J. L. (2021). Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener , 2019.
- Rodríguez, A. (2018). Promoción de habilidades emocionales en el ámbito educativo: un estudio de caso. *Revista de Investigación Educativa*, 20(2), 123-136.
- Rojas, M. (2019). Importancia de los materiales educativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista de Educación*, 42(2), 210-225.
- Ruth, S. (2022). Habilidades blandas y gestión educativa en docentes de dos instituciones educativas públicas secundarias del distrito de Moquegua, 2022. Universidad Cesar Vallejo.
- San Martín, R. S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. 5–9.
- Sánchez, J. (2019). Proyectos institucionales y calidad educativa. *Revista de Educación*, 42(1), 120-135.
- Sánchez, J. (2019). Recursos educativos y calidad educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 90-105.
- Sánchez, L. (2019). Supervisión educativa y calidad educativa. *Revista de Educación*, 44(1), 90-105.
- Smith, A. (2018). La importancia de la comunicación oral en el ámbito laboral. Tesis de licenciatura, Universidad de X.
- Smith, C., & Jones, D. (2017). Effective educational management and the development of soft skills in students. *Journal of School Administration*, 42(2), 78-95.
- Smith, J. (2018). Aliados estratégicos en la educación. *Revista de Investigación Educativa*, 45(2), 230-245.
- Smith, J. (2019). Soft skills in the 21st century: A comprehensive review. *Journal of Applied Psychology*, 124(3), 297-314.
- Smith, K., & Jones, L. (2019). The influence of school management on emotional climate: A case study. *Journal of Educational Administration*, 40(2), 182-198.
- Supo, J. (2015). Cómo empezar una tesis. BIOESTADISTICO EIRL.

- Tang, K. N. (2020). *Kasetsart Journal of Social Sciences* The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. 41, 22–27.
- Teguh Setiawan Wibowoa, Alfi Qonita Badi'atib, Arna Asna Annisac, Mohd Khaidir Abdul Wahabd, M. R. J., & Muhamad Rozikanf, Abdul Mufidg, Khaerul Fahmih, Agus Purwanto, A. M. (2020). Effect of Hard Skills , Soft Skills , Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers ' Performance. 11(7), 556–569.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). Innovación educativa y tecnología. *Revista de Educación*, 44(2), 215-230.
- UNESCO. (2014). *Educación en América Latina y el Caribe: Hacia la inclusión de todos los niños y jóvenes*. Santiago de Chile: UNESCO.
- UNESCO. (2015). *Educación de calidad para todos*. *Revista de Educación*, 43(1), 90-105.
- UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and Education: All Means All*. Paris: UNESCO.
- Vega Atero, I. (2021). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el Centro Poblado de Chocobamba, Distrito de Huacrachuco 2021*. 0–3.
- Vizcaino, P. Cedeño, R. y Maldonado, I. (2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica*. *Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 7(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Wenger, E. (1998). *Iniciativa y aprendizaje en comunidades de práctica*. *Harvard Business Review*, 76(1), 90-105.
- Wood, P., & Smith, J. (2018). *Investigar en educación*. narcea, s. a. de ediciones.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables 1: Gestión educativa

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimens iones	Indicadores	Escala o categoría	Niveles/ rango
Gestión educativa	La gestión educativa se refiere al conjunto de procesos, estrategias y acciones que se llevan a cabo en una institución educativa con el fin de garantizar una administración eficiente y efectiva de los recursos disponibles, promover la calidad educativa, y asegurar el éxito y bienestar de los estudiantes.	Se compone en cuatro dimensiones: gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.	Instituci onal	<ul style="list-style-type: none"> – Participación. – Proyectos institucionales – Reglamento interno – Manual de organización y funciones – Comisiones de trabajo – Comunicación – Cumplimiento 	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo Medio Alto
			Administ rativa	<ul style="list-style-type: none"> – Recursos económicos – Materiales educativos – Calendarización. – Potencial humano – Monitoreo – Supervisión – Cumplimiento de normas 		
			Pedagó gica	<ul style="list-style-type: none"> – Estrategias de enseñanza. – Teorías constructivistas – Resolución de problemas. – Material didáctico. – Recursos 		

- Ambiente
- Evaluación de aprendizaje.
- Módulos de aprendizaje.

- Comunitaria
- Aliados estratégicos.
 - Relaciones
 - Participación.
 - Iniciativa
 - Innovación al servicio.
 - Trabajo
 - Prácticas de enseñanza.
 - Educación de calidad.

V2: habilidades blandas

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala o categoría	Niveles /rango
Habilidades blandas	Las habilidades blandas son fundamentales en el ámbito laboral y personal, ya que contribuyen al desarrollo de relaciones saludables, toma de decisiones	Se estructura en cuatro dimensiones como: habilidad emocional, interpersonal, comunicación efectiva	Habilidad emocional	<ul style="list-style-type: none"> – Autoconciencia emocional – Automotivación – Habilidades sociales – Confianza en uno mismo 	<ul style="list-style-type: none"> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) 	<ul style="list-style-type: none"> Bajo Medio Alto
			Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> – Habilidades de comunicación – Cumplimiento de acuerdos 		

acertadas, la y gestión interper –Habilidades de Siempre
gestión del estrés, del sonal perspectiva (5)
la resolución de conflicto. –Habilidades de
conflictos y la empatía
capacidad de
adaptación a los
cambios. Estas
habilidades son
consideradas
cada vez más
importantes en el
mundo actual,
donde la
comunicación
efectiva y las
relaciones
interpersonales
son clave para el
éxito tanto
profesional como
personal.

Comuni –Comunicación
ción oral
efectiva –Comunicación
auditiva
–Comunicación
corporal
–Comunicación
escrita

Gestión –Control de
del emociones
conflict –Actitud positiva
o –Ser objetivo
–Resolución de
conflictos

Anexo 2. Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023?	Determinar la relación entre la gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.	Existe relación significativa entre la gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.	Gestión educativa	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Participación. - Proyectos institucionales - Reglamento interno - Manual de organización y funciones - Comisiones de trabajo - Comunicación - Cumplimiento 	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario de gestión educativa Cuestionario de habilidades blandas Escala	Método enfoque cuantitativo Tipo de investigación No experimental Diseño de investigación Correlacional
¿Cuál es la relación entre gestión educativa y habilidad emocional en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023?	Determinar la relación entre la gestión educativa y habilidad emocional en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.	Existe relación significativa entre la gestión educativa y habilidad emocional en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.		Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos económicos - Materiales educativos - Calendarización. - Potencial humano - Monitoreo - Supervisión - Cumplimiento de normas 	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Población: Red Educativa de Pilcuyo Muestra: no probabilística e intencional de 101 docentes
¿Cuál es la relación entre gestión educativa y habilidad interpersonal en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023?	Determinar la relación entre la gestión educativa y habilidad interpersonal en docentes de una Red	Existe relación significativa entre la gestión educativa y		Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de enseñanza. - Teorías constructivistas - Resolución de problemas. - Material didáctico. - Recursos - Ambiente - Evaluación de aprendizaje. 		Diseño estadístico: SPSS versión 25. Diseño de prueba de hipótesis: Se utilizará estadísticos de

<p>¿Cuál es la relación entre gestión educativa y comunicación efectiva en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión educativa y gestión del conflicto en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023?</p>	<p>Educativa de Pilcuyo Puno, 2023. Determinar la relación entre la gestión educativa y comunicación efectiva en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023. Determinar la relación entre la gestión educativa y gestión del conflicto en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.</p>	<p>habilidad interpersonal en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023. Existe relación significativa entre la gestión educativa y comunicación efectiva en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023. Existe relación significativa entre la gestión educativa y gestión del conflicto en docentes de una Red Educativa de Pilcuyo Puno, 2023.</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Módulos de aprendizaje. 		<p>correlación de datos no paramétricos de Rho de Spearman</p>
				Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Aliados estratégicos. - Relaciones - Participación. - Iniciativa - Innovación al servicio. - Trabajo - Prácticas de enseñanza. - Educación de calidad. 		
			Habilidades blandas	Habilidad emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Autoconciencia emocional - Automotivación - Habilidades sociales - Confianza en uno mismo 		
				Habilidad interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades de comunicación - Cumplimiento de acuerdos - Habilidades de perspectiva - Habilidades de empatía 		
				Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación oral - Comunicación auditiva - Comunicación corporal - Comunicación escrita 		
		Gestión del conflicto	<ul style="list-style-type: none"> - Control de emociones - Actitud positiva - Ser objetivo - Resolución de conflictos 				

Anexo 3: instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Las encuestas son anónimas y no existen respuestas buenas ni malas. Los resultados se administrarán con total confidencialidad.

Marcar solo una respuesta a cada ítem:

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

N°	ÍTEMS	escala				
		1	2	3	4	5
Gestión institucional						
1.	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
2.	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					
3.	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					
4.	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela					
5.	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
6.	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
7.	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas					
Gestión administrativa						
		Escala				
		1	2	3	4	5
8.	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					
9.	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
10.	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11.	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
12.	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.					
13.	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.					
14.	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
Gestión pedagógica						
Escala						

		1	2	3	4	5
15.	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
16.	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
17.	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
18.	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
19.	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
20.	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
21.	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22.	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
Gestión comunitaria		Escala				
		1	2	3	4	5
23.	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
24.	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
25.	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
26.	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
27.	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
28.	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
29.	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
30.	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

Adaptado y contextualizado Rosario (2017)

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Las encuestas son anónimas y no existen respuestas buenas ni malas. Los resultados se administrarán con total confidencialidad.

Marcar solo una respuesta a cada ítem:

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

N°	ÍTEMS	escala				
		1	2	3	4	5
Habilidad emocional						
1.	Percibes que eres capaz de reconocer tus propios estados emocionales					
2.	Realizas tus actividades laborales motivándote a ti mismo					
3.	Consideras que la relación con tus colegas de trabajo es directa y cordial					
4.	Percibes que tienes confianza en ti mismo para que desarrolles tus actividades					
Habilidad interpersonal		Escala				
		1	2	3	4	5
5.	Consideras que tu comunicación con el personal de trabajo es clara y sin ambigüedades					
6.	Aceptas y cumples los acuerdos establecidos en las reuniones					
7.	Cuentas con estrategias planificadas para resolver los conflictos que se presentan en el IE.					
8.	Demuestras ser empático con las opiniones y necesidades de los docentes					
Comunicación efectiva		Escala				
		1	2	3	4	5
9.	Conversas con los docentes de manera directa, fluida y constante					
10.	Escuchas atentamente las opiniones y propuestas de los docentes					
11.	Consideras que tienes buena relación laboral y buen trato con los docentes					
12.	Demuestras tener buena redacción en tus comunicados y documentos de gestión					
Gestión del conflicto		Escala				
		1	2	3	4	5
13.	Consideras que tienes buen control emocional cuando se produce un conflicto en la IE					
14.	Consideras que tienes actitud positiva cuando ocurre algún problema laboral					
15.	En las situaciones divergentes buscas evidencias para que emitas tus opiniones					
16.	Consideras que resuelves los conflictos laborales siguiendo los protocolos de la IE					

Adaptado de Rafael (2022)

Anexo 4: ficha técnica de los instrumentos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTION EDUCATIVA

- A. NOMBRE:** Cuestionario gestión educativa
- B. AUTOR:** Rosario (2017)
- C. ADAPTACIÓN:** Rosario (2017)
- D. ADMINISTRACIÓN:** Individual
- E. AMBITO DE APLICACIÓN:** Docentes
- F. TIEMPO DE APLICACIÓN:** aproximadamente entre 25 y 30 minutos.
- G. OBJETIVO:** El presente instrumento tiene como finalidad medir de manera individual el nivel de gestión educativa de los docentes.
- H. TÉCNICA:** Cuestionario
- I. BAREMO:**

NIVEL	RANGO
BAJO	87 a 120
MEDIO	121 a 132
ALTO	133 a 150

FUENTE: Rosario (2017)

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR HABILIDADES BLANDAS

- A. NOMBRE:** Cuestionario Habilidades Blandas
- B. AUTOR:** Rafael (2022)
- C. ADAPTACIÓN:** Rafael (2022)
- D. ADMINISTRACIÓN:** Individual
- E. AMBITO DE APLICACIÓN:** Docentes
- F. TIEMPO DE APLICACIÓN:** aproximadamente entre 15 a 20 minutos.
- G. OBJETIVO:** El presente instrumento tiene como finalidad medir de manera individual el nivel de habilidades blandas de los docentes.
- H. TÉCNICA:** Cuestionario
- I. BAREMO:**

NIVEL	RANGO
BAJO	59 a 68
MEDIO	69 a 74
ALTO	45 a 80

FUENTE: Rafael (2022)

Anexo 5: informe de validez de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informe (Experto): Mamani Coaquira, Humberto
- 1.2 Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3 Profesión: Licenciado en Educación Primaria
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano
- 1.5 Cargo de desempeña: Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario gestión educativa
- 1.7 Programa de estudio: Maestro en Administración de la Educación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los items del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL					08	30
SUMATORIA TOTAL		38				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 38 Significa: alto nivel de validez

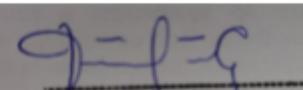
3.2. Opinión:

FAVORABLE

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: ninguna


Dr. Humberto Mamani Coaquira
DOCENTE - UNA - PUNO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 **Apellidos y nombres del informe (Experto):** Mamani Coaquira, Humberto
 1.2 **Grado Académico:** Doctor en Educación
 1.3 **Profesión:** Licenciado en Educación Primaria
 1.4 **Institución donde labora:** Universidad Nacional del Altiplano
 1.5 **Cargo de desempeña:** Docente
 1.6 **Denominación del Instrumento:** *Cuestionario Aprendizaje Autónomo*
 1.7 **Programa de estudio:** *Maestro en Administración de la Educación*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
9. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
10. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
11. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
12. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
13. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
14. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
15. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL					08	30
SUMATORIA TOTAL		38				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

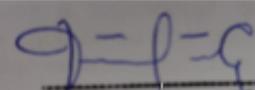
3.1 Valoración total cuantitativa: 38

Significa: alto nivel de validez

3.2 Opinión:

FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: ninguna


 Dr. Humberto Mamani Coaquira
 DOCENTE - UNA - PUNO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informe (Experto): ~~Tacanahui~~ Tacanahui Condori, Roberto.
- 1.2 Grado Académico: Magister en Educación
- 1.3 Profesión: Licenciado en Educación Primaria
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano
- 1.5 Cargo de desempeña: Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario gestión educativa
- 1.7 Programa de estudio: Maestro en Administración de la Educación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL					08	30
SUMATORIA TOTAL		38				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 38 Significa: alto nivel de validez

3.2. Opinión:

FAVORABLE

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: ninguna


 Msc. Roberto Tacanahui Condori
 EDUCACION PRIMARIA
 DOCENTE DE AULA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informe (Experto): Tacanahui Condori, Roberto.
- 1.2 Grado Académico: Magister en Educación
- 1.3 Profesión: Licenciado en Educación Primaria
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano
- 1.5 Cargo de desempeño: Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: *Cuestionario Aprendizaje Autónomo*
- 1.7 Programa de estudio: *Maestro en Administración de la Educación*

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
9. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
10. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
11. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
12. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
13. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
14. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
15. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL					08	30
SUMATORIA TOTAL		38				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 38 Significa: alto nivel de validez

3.2 Opinión:

FAVORABLE

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3 Observaciones: ninguna


 Msc. Roberto Tacanahui Condori
 EDUCACIÓN PRIMARIA
 DOCENTE DE AULA

