



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos
instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024**

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

AUTOR:

Castro Cambillo, Hugo Jaime (orcid.org/0009-0006-0867-7392)

ASESORAS:

Mg. Chavez Cornejo, Margarita Angelica (orcid.org/0000-0001-8956-9890)

Dra. Yllescas Rodriguez, Patricia Maribel (orcid.org/0000-0002-4244-8167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ CORNEJO MARGARITA ANGELICA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024", cuyo autor es CASTRO CAMBILLO HUGO JAIME, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ CORNEJO MARGARITA ANGELICA DNI: 09742873 ORCID: 0000-0001-8956-9890	Firmado electrónicamente por: MCHAVEZC1 el 17- 07-2024 22:42:01

Código documento Trilce: TRI - 0769025



ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTRO CAMBILLO HUGO JAIME estudiante de la de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024", 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
CASTRO CAMBILLO HUGO JAIME DNI: 19970348 ORCID: 0009-0006-0867-7392	Firmado electrónicamente por: HJCASTROC el 24-07- 2024 21:13:58

Código documento Trilce: INV - 1756919

Dedicatoria

A mi madre querida, por su amor y dedicación que ha sido la base de mi vida y el éxito académico, con su apoyo incondicional y sus sabios consejos, la tesis no habría sido posible, de igual manera a Milagros Margot mi amada, que es mi gran fortaleza en los momentos más difíciles, para poder superar los retos y conseguir los objetivos trazados.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a los directores de las instituciones educativas que me apoyaron en la aplicación de la encuesta.

A los expertos por su valioso apoyo incondicional por revisar los cuestionarios aplicados.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II.METODOLOGÍA	8
III. RESULTADOS.....	12
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población	9
Tabla 2 Validez de expertos	10
Tabla 3 Prueba de confiabilidad.....	10
Tabla 4 Variable de las habilidades blandas	12
Tabla 5 Dimensión comunicación	12
Tabla 6 Dimensión trabajo en equipo.....	13
Tabla 7 Dimensión inteligencia emocional	13
Tabla 8 Variable del clima institucional	14
Tabla 9 Dimensión respeto a la diversidad	14
Tabla 10 Dimensión relaciones interpersonales.....	15
Tabla 11 Dimensión resolución de conflictos	15
Tabla 12 Dimensión motivación.....	16
Tabla 13 Información sobre la hipótesis general.....	17
Tabla 14 Información sobre la hipótesis específica 1.....	18
Tabla 15 Información sobre la hipótesis específica 2.....	19
Tabla 16 Información sobre la hipótesis específica 3.....	20
Tabla 17 Información sobre la hipótesis específica 4.....	21

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de barras de la variable de las habilidades blandas.....	64
Figura 2 Gráfico de barras de la dimensión comunicación.....	64
Figura 3 Gráfico de barras de la dimensión trabajo en equipo	65
Figura 4 Gráfico de barras de la dimensión inteligencia emocional.....	65
Figura 5 Gráfico de barras de la variable clima institucional.....	66
Figura 6 Gráfico de barras de la dimensión respeto a la diversidad	66
Figura 7 Gráfico de barras de la dimensión relaciones interpersonales	67
Figura 8 Gráfico de barras de la dimensión resolución de conflictos.....	67
Figura 9 Gráfico de barras de la dimensión motivación.....	68

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de las habilidades blandas en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024, investigación cuantitativa, de tipo aplicada con diseño transversal y método hipotético deductivo. La muestra estará conformada por 80 docentes, se usó el instrumento que es el cuestionario, donde el cuestionario fue sobre habilidades blandas, con tres dimensiones, para la 1ra con 9 ítems, la 2da con 8 ítems, y la 3ra con 8 ítems, haciendo un total de 25 ítems, con escala de calificación de Likert. El segundo cuestionario fue sobre clima institucional, con cuatro dimensiones, en la 1ra con 7 ítems, la 2da con 5 ítems, la 3ra con 6 ítems y la 4ta con 7 ítems, haciendo un total de 25 ítems, también con escala de Likert. El método a usarse en el análisis de datos se realizará a través de una visita al lugar de estudio para dar la información necesaria sobre el estudio y así conseguir el consentimiento informado y poder aplicar la encuesta. Se concluye que la correlación es del 96.2%, concluyendo que las habilidades blandas influyen positivamente en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativa públicas de Villa Rica 2024.

Palabras clave: Habilidades blandas, clima institucional, comunicación, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of soft skills in strengthening the institutional climate in teachers of two public educational institutions of Villa Rica 2024, quantitative research, applied type with cross-sectional design and deductive hypothetical method. The sample will be made up of 80 teachers, the instrument used was the questionnaire, where the questionnaire was about soft skills, with three dimensions, the 1st with 9 items, the 2nd with 8 items, and the 3rd with 8 items, making a total of 25 items, with a Likert rating scale. The second questionnaire was on institutional climate, with four dimensions, in the 1st with 7 items, the 2nd with 5 items, the 3rd with 6 items and the 4th with 7 items, making a total of 25 items, also with Likert scale. The method to be used in the data analysis will be done through a visit to the study site to give the necessary information about the study and thus obtain informed consent and be able to apply the survey. It is concluded that the correlation is 96.2%, concluding that soft skills positively influence the strengthening of the institutional climate in teachers of two public educational institutions in Villa Rica 2024.

Keywords: Soft skills, institutional climate, communication, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Frente al mundo moderno, la educación a nivel mundial ha sufrido transformaciones, la sociedad demanda docentes capaces de brindar una educación de calidad, con intenciones de hacer modificaciones sustanciales, en el sistema educativo, así como el rol de los profesores, hay expertos y líderes que realizaron un análisis concienzudo sobre las políticas educativas, cuáles de ellas funcionan, cuales no y como se pueden adaptar para el beneficio de la población estudiantil, pero muchos docentes no están preparados, tampoco cuentan con los materiales y elementos necesarios para aplicar los cambios significativos.

La UNESCO (2022) manifiesta que el clima que se vive en las instituciones educativas le da mayor énfasis a la forma de como el director aplica el liderazgo, que debe tener los directivos y los docentes y esta relación se da al interior del trabajo, de igual manera también se puede mencionar la importancia de la motivación que cada trabajador debe poseer al realizar sus labores pedagógicas. Es necesario que los empleados se involucren en tareas a desarrollar en los colegios de manera directa o indirecta, de la misma forma debe haber mucha reciprocidad en las relaciones interpersonales.

Múltiples resultados de la investigación de la OCDE, la Indagación Mundial Enseñar y Aprender (TALIS) de 2013 y 2018 han demostrado que un clima institucional tóxico afecta la autoeficacia docente (OCDE, 2014, 2019).

El MINEDU en el año 2022, manifiesta que se tiene que realizar cambios en la práctica docente y poder así profesionalizar al magisterio peruano revalorando los saberes de pedagogía. En esta idea, según Borja et al. (2021) la meta principal de la UNESCO es la calidad del aprendizaje, siendo los profesores los actores fundamentales para tal fin. Asimismo, el desempeño del director debe ser el guía y en colaboración con la plana docente deben realizar cambios reveladores en la calidad educativa (MINEDU, 2019). Se concibe la compleja responsabilidad de los directivos designados y las funciones de los profesores al asumir la parte directiva deben estar enfocados en cuatro principios: ser líder, aspecto curricular, administración de recursos financieros, y buen ambiente de trabajo.

Para alcanzar una educación de calidad están obligados a tener un alto desempeño, un espíritu de liderazgo y una visión amplia. Además de las habilidades y destrezas que debe poseer el director, es muy influyente un liderazgo directivo eficaz

con una perspectiva viable para promover un clima institucional saludable caracterizado por un entorno de enseñanza y aprendizaje armonioso, orientado a cumplir los objetivos que tiene la institución.

Por esta razón se plantea como problema general ¿De qué manera influye las habilidades blandas en el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024? planteando los siguientes problemas específicos ¿De qué manera influye las habilidades blandas en el respeto a la diversidad, relaciones interpersonales, resolución de conflictos y la motivación en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024?; ¿De qué manera influye la comunicación, trabajo en equipo y la inteligencia emocional, en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024?.

Se realizó la justificación teórica, donde la investigación en mención se realiza con el propósito de aportar los conocimientos de como las habilidades blandas: reflexión esencial, solución a los problemas como también trabajar en conjunto, ayudan a afianzar el ambiente laboral en los profesores, con todo ello aplicarán el liderazgo, que utilicen la comunicación empática y desarrollen su pensamiento creativo para poder trabajar en equipo. Para Bonilla (2020) manifestó que las empresas sobresalen cuando se brinda apoyo a sus trabajadores a través de capacitaciones y como resultado se da mayor productividad, generando creatividad ideas nuevas como también el crecimiento personal.

En cuanto al argumento de la metodología, el estudio que se desarrolla es mejorar el clima institucional en los profesores para ser líderes que ayuden a transformar la institución educativa, que utilicen la comunicación empática en las relaciones interpersonales y puedan trabajar mejor en equipo. Acorde con Goyes (2022) manifestó que los entrenamientos en habilidades socioemocionales fortalecen el clima al interior de la institución.

En lo referente a la justificación práctica, podemos decir que las habilidades blandas ayudarán a mejorar el clima institucional de los profesores, encaminándose a tener buenas relaciones interpersonales y mucha motivación para el buen desarrollo de la institución educativa. Para Megías et al. (2019) manifiestan que toda persona emotivamente inteligente goza de una buena salud mental y física, son menos ansiosos, no sufren de estrés, tampoco de alguna depresión. Por lo cual se plantea la finalidad del crecimiento sostenido concerniente al sistema educativo de magnificencia

en estrecha relación con el perfil de acción de responsabilidad social universitaria que es el amparo a la disminución de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

Por ello se plantea el siguiente objetivo general “Determinar la influencia de las habilidades blandas en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024” y los objetivos específicos, “Determinar la influencia de las habilidades blandas en el respeto a la diversidad, relaciones interpersonales, resolución de conflictos y la motivación en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024” y “Determinar la influencia de la comunicación, trabajo en equipo y la inteligencia emocional, en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024”.

Teniendo como antecedentes internacionales, para García et al. (2020) analizaron un ambiente institucional en el centro educativo en este aspecto nos referimos a Finlandia, muy importante para poder controlar el fracaso escolar y poder reducir considerablemente el porcentaje. En Malasia es muy diferente allí sí a los profesores se les valoran tanto como persona y como profesionales y ellos sienten la valoración que le dan por su labor realizada, en cambio en América es muy distinto existiendo diversidad de problemas en el clima de la institución, considerando mejorar el clima entre los docentes, ya que esto tiene como efecto el comportamiento y la calidad educativa.

Aparicio, et. al (2020) concluye que, al analizar al líder directivo y el cambio educacional, realizado en una institución educativa, utilizando la metodología, correspondió a un estudio descriptivo de casos de enfoque mixto, con una propuesta del ídem de líder y pueda consolidar sus capacidades, obteniendo resultados donde el plan coadyuvo a los directivos a desarrollar sus capacidades enfocado a la transformación y alcanzar las exigencias de la institución educativa. Para Mejía, F. (2020) en su estudio desarrollado en la localidad de Matamoros Tamaulipas, en una I.E. entre los profesores y administrativos, tenían baja producción, debido a las deficientes relaciones interpersonales, dentro de un ambiente laboral que afecta la parte emotiva de los trabajadores, generando maltrato y clima institucional negativo. Al hacer el análisis a 21 docentes, se detalló que era necesario los diferentes niveles de motivación de los profesores que laboraban allí.

Palacios (2019) se plantea ¿Existe relación entre los docentes sobre el

ambiente laboral y su sentido de pertenecer al colegio?, siendo sus dimensiones el buen ambiente laboral, como es la estructura, el ser responsable y la motivación, compararlas con el sentido de pertenencia: compromiso, Identificación y motivación, analizados a nivel descriptivo mostrando resultados que las variables superaron la media teórica, de clima organizacional y sentido de pertenencia, sugiriendo entonces que se debe de tener un ambiente adecuado para el trabajo y un buen sentido de pertenecer a la I.E.

Barnova, et. al (2022) indagaron los resultados respecto al clima institucional y los estilos de liderazgo aplicados desde la perspectiva de los docentes de escuelas profesionales eslovacas. Se aplicó a una muestra de 474 docentes, mediante un estudio de factores de exploración. Los resultados del examen (KMO)(0,776) y el examen de homogeneidad ($\chi^2= 0,786$, nivel de significancia = 0,000) Concluyendo que el liderazgo aplicado en la I.E. afecta las relaciones interpersonales y el comportamiento del profesor, por ello es muy importante darle mucha atención al clima organizacional positivo.

En cuanto a los antecedentes nacionales, para Torres, S. (2020) dice que los directores de las I.E desarrollan acciones de integración pero que solo son temporales y quedan como recuerdos, el clima institucional debe de comprenderse como algo muy importante para el éxito de la organización conjugado con las habilidades que tienen cada docente y se pueda lograr los objetivos propuestos.

Para Pinos (2022) concluye que existe una estrecha conexión muy significativa en cuanto al intelecto emotivo, con los soft skills, y las conexiones interindividuales, en el factor de relación Pearson de .681** y $p<.001$.”

Para Saavedra (2022) manifiesta que hay una estrecha relación en el ambiente laboral y la práctica del profesor en el colegio “Miguel Grau Seminario” a buena convivencia en el trabajo mejora el desempeño del profesor y beneficia a todo el alumnado, recomendando a los encargados de la I.E. que se debe generar un buen ambiente escolar, superando conflictos internos para un buen desarrollo de la institución.

Para Romero (2019) concluye que la cualidad educativa está vinculada de manera sustancial con el ambiente laboral que debe de reinar en todas las instituciones, esta afirmación la hace en función a los resultados recabados del estudio y análisis realizados en una institución del nivel inicial la cual es muy alta y muy significativa.

Para Saavedra (2019) estudió el ambiente laboral y la labor de los maestros de una institución de Sullana, para determinar el vínculo de la relación del ambiente laboral con el trabajo de los maestros, siendo la muestra 33 docentes, seleccionados por muestreo no probabilístico intencional. Para ello se realizó una encuesta por medio de un cuestionario del ambiente laboral cuantificado en cálculo secuencial, siendo la proporción, afinidad; docente – docente, amistad; educador – amigos, asociación; maestro – autoridad, también se usó la ficha de observación para la evaluación del desempeño del profesor, se consideraron el campo de acción de escenario adecuado en el cumplimiento pedagógico. Los resultados obtenidos fueron, el ambiente laboral cuenta con la afinidad muy eficiente en el cumplimiento docente ($\rho = 0,706$; sig. = 0,00).

Para Carlos (2019) en su investigación se centra en la pregunta ¿Cuál es la conexión entre el espacio institucional con la administración del colegio? se tiene como fin entre el ambiente laboral y la dirección de un centro educativo, y se concluye que existe conexión elevada, positiva y estadísticamente significativa entre el espacio de trabajo y la administración de la institución.

Referente a los antecedentes teóricos sobre la primera variable de las habilidades blandas, Ortega (2017) indica que son muy importantes para establecer buenas relaciones interpersonales, ya que permite actuar de manera acertada en diversos espacios, proceso de interacción social con otros grupos donde se da un adecuado manejo de las emociones, pero lo más interesante es dar soluciones prácticas a los problemas.

Para Ortega (2017) manifiesta que las habilidades blandas son aspectos no de conocimientos, más al contrario son destrezas que tiene el ser humano para convivir con los demás a través de un manejo adecuado de las emociones, dando solución creativa a su problema.

En la dimensión 1 hablaremos sobre la comunicación para lo cual Vargas (2020) manifiesta que el comunicarse es el medio de dar información con los otros según sea su intencionalidad, se comparte ideas, opiniones, etc. pero para ello es necesario una buena capacidad de escucha activa, es la manera de cómo nos comunicamos y nos relacionamos con los demás haciendo gala de la capacidad comunicativa.

En la dimensión 2 trata del trabajo en equipo, Vargas (2020) manifiesta que

el trabajo del equipo es la participación, con respeto cooperación entre los unos a los otros para poder conseguir los objetivos planteados, pero para ello es necesario saber convivir entre los unos a los otros, aplicando destrezas para poder lograr metas comunes.

En la dimensión 3, tratará de la inteligencia emocional, el cual Goleman (1995) indica que es muy importante, ya que nos ayuda a saber de las emociones nos puedan ayudar a tener buenas relaciones humanas, es necesario saber controlar nuestras emociones para tener buenas interrelaciones con uno mismo y con los otros, alcanzando así la felicidad, teniendo la capacidad de una estabilidad emocional.

Referente a la segunda variable sobre clima institucional es la relación que tiene los individuos en cuanto a organizarse debido a la convivencia e interrelación en el contexto educativo, la manera de tener buenas relaciones interpersonales, direccionado la conducción con mucha claridad y coherencia, disponiendo de los recursos y la estabilidad laboral (Arroyo, 2013).

En la dimensión 1 sobre respeto a la diversidad, Arroyo (2013) manifiesta que todas las personas somos distintos en todos los aspectos, ya fuere en lo social, en lo cultural, en lo biológico de igual manera en la asimilación del contexto donde radicamos, frente a ello se considera que la diversidad puede enriquecer o empobrecer, haciendo que la sociedad crece o también puede marginar a los seres humanos.

En la dimensión 2 sobre las relaciones interpersonales, Bueno y Garrido (2011) manifiesta que está relacionado a la consolidación y el dominio de hechos y dificultades para lograr superar los nuevos retos de la vida.

En la dimensión 3 sobre la determinación de pugnias, Coser (2015) indica que en el fallo de conflicto es entendida como las estrategias que se usan para poder superar los componentes que dan paso al conflicto, que es una acción que se da entre dos personas, pueden ser simples o complejas, con la intención de perjudicar al otro. En la dimensión 4 sobre la motivación, Martín (1999) manifiesta que, al estar motivado, las personas dan todo de si con mucho esfuerzo, dedicación para poder cumplir sus objetivos y metas trazadas, trabaja con mucha eficiencia y eficacia, teniendo mayor productividad en el trabajo.

Planteamos la siguiente hipótesis general, “Las habilidades blandas influyen positivamente en el clima institucional en docentes de dos instituciones educativa públicas de Villa Rica 2024”. En cuanto a las hipótesis específicas, planteamos los siguientes “Las habilidades blandas influyen positivamente en el respeto a la

diversidad, relaciones interpersonales, resolución de conflictos y la motivación en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024” también “La comunicación, trabajo en equipo y la inteligencia emocional influyen positivamente en el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024”.

II. METODOLOGÍA

Esta investigación es de muestra aplicada al usarse las teorías de las aptitudes blandas y también del ambiente laboral en los profesores, aplicadas en el periodo a corto plazo, para Lozada (2014) el estudio aplicado usa los conocimientos de la investigación básica para relacionar la creencia con lo obtenido, transformando la realidad.

El enfoque es cuantitativo ya que primero se parte de una idea para luego revisar la teoría, elaborar un plan para comprobarlas y finalmente se extraen las conclusiones, en tal sentido Hernández y Fernández (2014) explican que el enfoque cuantitativo permite generar amplios resultados y aunque el orden de cada etapa es estricto se puede redefinir alguna fase permitiendo controlar los fenómenos y haciendo viable la comparación entre estudios similares.

El diseño es transversal, que es un método de estudio observacional donde se escudriña las notas de las varianzas reunidas en un tiempo acordado de un conjunto de docentes.

El estudio utilizará el método hipotético deductivo ya que se plantea la suposición en función a una información del antes de la investigación y al finalizar la investigación. Sánchez (2019) dice el método hipotético deductivo supone las premisas en relación a la teoría y otra empírica, siendo su fin de explicar y comprender los fenómenos.

Las variables a trabajar son: variable independiente, habilidades blandas y variable dependiente, clima institucional.

La población estará conformada por los profesores de dos instituciones públicas de Villa Rica, que laboran en las instituciones educativas integradas. Arias y Miranda (2016) dice que la población son los elementos involucrados en el problema y será analizado por el investigador y que presentan las características necesarias para estudiarlas.

Tabla 1*Distribución de la población*

I.E.	IE1	IE2	TOTAL
Inicial	3	3	6
Primaria	10	10	20
Secundaria	27	27	54
Total	40	40	80

La muestra estará conformada por 80 docentes de dos colegios públicos integrados de Villa Rica. Manterola (2017) manifiesta, la muestra es la población donde se desarrollará el análisis porque estos elementos tienen las condiciones de la población que permitirán a la generalización del resultado. La investigación usará la técnica de la encuesta, para Chenet y Oseda (2012) considera la técnica como el procedimiento por el cual se obtendrá información requerida sobre un fenómeno y esta tiene relación a los objetivos propuestos. Para Bertram (2008) manifiesta que la encuesta es una herramienta psicométrica, allí el que contesta la encuesta indica su consentimiento o no sobre un reactivo, que se desarrolla a través de una serie con orden y unidimensional.

Para poder recolectar los datos se usará el instrumento que es el cuestionario, para Chenet y Oseda (2012) manifiesta que la herramienta en mención es el medio que interactúa con la muestra para recolectar datos. Para el recojo de los datos se utilizaron dos temarios, que viabilizaron la obtención de datos sobre las variables en estudio. El primer cuestionario fue sobre habilidades blandas, con tres dimensiones, para la 1ra con 9 ítems, la 2da con 8 ítems, y la 3ra con 8 ítems, dando como resultado 25 preguntas, con escala de calificación de Likert. El segundo cuestionario fue sobre clima institucional, con cuatro dimensiones, en la 1ra con 7 ítems, la 2da con 5 ítems, la 3ra con 6 ítems y la 4ta con 7 ítems, resultando 25 ítems, también con categoría de Likert.

Se validó el instrumento para poder comprobar la aplicación y sea claro la herramienta utilizada y disponer si medían las variables de estudio. La acción desarrollada de la validación fue hecha por competentes evaluadores para verificar que sean pertinentes las preguntas dadas. Valderrama (2015) manifiesta que la validación

como algo idóneo y se pueda tener datos de mucha confiabilidad.

Tabla 2

Validez de expertos

N° Identificación del experto	Instrumento 1: Habilidades blandas	Instrumento 2: Clima Institucional
1. Mg. Mucha Sosa, Milagros Margot	Aplicable	Aplicable
2. Mg. Guizado Vivanco, Pilar Yesica	Aplicable	Aplicable
3. Dr. Zenitagoya Bustamante, Magno Fermín	Aplicable	Aplicable

Se administró como piloto a 20 docentes para la encuesta con alfa de Cronbach y determinar la confiabilidad del cuestionario. Ñaupas et al. (2017), es una herramienta confiable si sus estimaciones no varían significativamente con el tiempo o si es empleada por varias personas.

Los resultados del instrumento mediante la medida de Alfa de Cronbach sobre las habilidades blandas fueron de 0,838 y clima institucional fueron de 0,829 tal como se presenta en la siguiente.

Tabla 3

Prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Habilidades blandas	,838	25
Clima institucional	,829	25

Nota: El valor de Alfa de Cronbach es 0,838 y 0,829, presentando excelente confiabilidad en la investigación.

El método a usarse en el análisis de datos se realizará a través de una visita al lugar de estudio para cumplir con el trabajo de campo, para poder dialogar con las autoridades de las I.E. para dar la información necesaria sobre el estudio y así conseguir el consentimiento informado y poder aplicar la encuesta. El cuestionario aplicado se realizó en 30 minutos, antes aplicarse el examen se dio una explicación, manteniendo en reserva la identidad de los encuestados.

Referente al aspecto ético, en la utilización del instrumento se solicitó la autorización a los que dirigen los centros educativos donde aplicaron las encuestas, para que los docentes puedan participar con su consentimiento voluntario, garantizando la privacidad de los productos conseguidos, la obtención de la investigación solo será utilizado en el único objetivo del estudio, reservándose la autoría de las encuestas garantizando la moralidad individual. Se consideró la parte ética de no poner en peligro la salud del docente como también la justicia, la igualdad y el trato armonioso de los mismos.

III. RESULTADOS

Tabla 4

Variable habilidades blandas

	Fi	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	15	19	19
	Medio	40	50	69
	Alto	25	32	100
	Total	80	100	100

Interpretación

En la tab. 4 en fundamento a la respuesta presentada por 80 participantes dio como resultado para la variable habilidades blandas, en el nivel bajo un 19%, para el nivel medio un 50% y para el nivel alto un 32% que se obtuvo en los resultados.

Tabla 5

Dimensión comunicación

	Fi	%	% válido	% acumulado
	Bajo	18	23	23
	Medio	34	43	66
	Alto	28	35	100
	Total	80	100	100

Interpretación

En la tab. 5 en fundamento a la respuesta dada por 80 participantes dio como resultado para la dimensión comunicación de la variable habilidades blandas, en el nivel bajo un 23%, y para el nivel medio un 43% y para el nivel alto un 35% que se obtuvo de los resultados.

Tabla 6*Dimensión trabajo en equipo*

		Fi	%	% válido	% acumulado
válido	Bajo	12	15	15	15
	Medio	40	50	50	65
	Alto	28	35	35	100
	Total	80	100	100	

Interpretación

En la tab. 6 en fundamento a la respuesta dada por 80 participantes dio como resultado para la dimensión trabajo en equipo de la variable habilidades blandas, en el nivel bajo un 15%, para el nivel medio un 50% y para el nivel alto un 35% que se obtuvo de los resultados.

Tabla 7*Dimensión inteligencia emocional*

		Fi	%	% válido	% acumulado
válido	Bajo	15	19	19	19
	Medio	45	56	56	75
	Alto	20	25	25	100
	Total	80	100	100	

Interpretación

En la tab. 7 en fundamento a la respuesta dada por 80 participantes se obtuvo como resultado para la dimensión inteligencia emocional de la variable habilidades blandas, en el nivel bajo un 19%, para el nivel medio un 56% y para el nivel alto un 25% que se obtuvo de los resultados.

Tabla 8*Variable clima institucional*

		Fi	%	% válido	% acumulado
válido	Bajo	10	13	13	13
	Medio	44	54	54	67
	Alto	27	33	33	100
	Total	80	100	100	

Interpretación

En la tab. 8 en fundamento a la respuesta dada por 80 participantes se obtuvo como resultado para la variable clima institucional, en el nivel bajo un 13%, para el nivel medio un 54% y para el nivel alto un 33% que se obtuvo de los resultados.

Tabla 9*Dimensión respeto a la diversidad*

		Fi	%	% válido	% acumulado
válido	Bajo	11	14	14	14
	Medio	46	58	58	72
	Alto	23	29	29	100
	Total	80	100	100	

Interpretación

En la tab. 9 en fundamento a la respuesta dada por 80 participantes se obtuvo como resultado para la dimensión respeto a la diversidad de la variable clima institucional, en el nivel bajo un 14%, para el nivel medio un 58% y para el nivel alto un 29% de los resultados obtenidos.

Tabla 10*Dimensión relaciones interpersonales*

		Fi	%	% válido	% acumulado
válido	Bajo	10	13	13	13
	Medio	42	53	53	66
	Alto	28	35	35	100
	Total	80	100	100	

Interpretación

En la tab. 10 en fundamento a la respuesta dada por 80 participantes se obtuvo como resultado para la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima institucional, en el nivel bajo un 13%, para el nivel medio un 53% y para el nivel alto un 35% de los resultados obtenidos.

Tabla 11*Dimensión resolución de conflictos*

		Fi	%	% válido	% acumulado
válido	Bajo	6	8	8	8
	Medio	45	56	56	64
	Alto	29	36	36	100
	Total	80	100	100	

Interpretación

En la tab. 11 en fundamento a la respuesta dada por 80 participantes se obtuvo como resultado para la dimensión resolución de conflictos de la variable clima institucional, en el nivel bajo un 8%, para el nivel medio un 56% y para el nivel alto un 36% de los resultados obtenidos.

Tabla 12

Dimensión motivación

	Fi	%	% válido	% acumulado
válido	Bajo	13	16	16
	Medio	41	51	67
	Alto	26	33	100
	Total	80	100	100

Interpretación

En la tab. 12 en fundamento a la respuesta dada por 80 participantes se obtuvo como resultado para la dimensión motivación de la variable clima institucional, en el nivel bajo un 8%, para el nivel medio un 56% y para el nivel alto un 36% de los resultados obtenidos.

Hipótesis General

1º Planteamiento de hipótesis:

H1: Las habilidades blandas influyen positivamente en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

H0: Las habilidades blandas no influyen positivamente en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Tabla 13

Las habilidades blandas y el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por Intervalo	Correlación de Ch2	.962	.960	.690	.038(c)
Ordinal por Ordinal	Correlación de Pearson(*)	.964	.956	.690	.034(c)
N de casos válidos		80			

a Asumiendo la hipótesis alternativa teniendo significancia() en Pearson. b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis alterna. c Basada en la aproximación normal.*

Fuente: Del autor

De la aplicación del estadístico de prueba R de Ch2 el resultado de Correlación se muestra con un índice de, 0.962, es decir 96.2%, con un índice de libertad de ,038 o 3.8%, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que “Las habilidades blandas influyen positivamente en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024”, haciéndolo opcional y certificándola.

Hipótesis Especifica 1

1º Planteamiento de hipótesis:

H1: Las habilidades blandas influyen significativamente en el respeto a la diversidad en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

H0: Las habilidades blandas no influyen significativamente en el respeto a la diversidad en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Tabla 14

Las habilidades blandas y el respeto a la diversidad en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024

	Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada (b)	Sig. Aproximada	
Intervalo por intervalo	Correlación de Ch2	.137	.877	0.870	.0154(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Pearson(*)	.136	.814	0.807	.0148(c)
N de casos válidos		80			

a Asumiendo la hipótesis alternativa- no tiene significancia() en Pearson.*

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Fuente: Del autor

La aplicación del estadístico de prueba R de Ch2 el resultado de Correlación se muestra con un índice de, 0.877, es decir 87.7%, con un índice de libertad de ,154 o 15.4 %, con lo que invalidamos nuestra hipótesis nula que sugiere que “Las habilidades blandas no impactan significativamente el respeto a la diversidad en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024”, dándolo como invalidado, accediendo la conjetura determinada.

Hipótesis Específica 2

1º Planteamiento de hipótesis:

H1: Las habilidades blandas influyen significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

H0: Las habilidades blandas no influyen significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Tabla 15

Las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Habilidades blandas * relaciones interpersonales	
<i>Correlación de Ch2</i>	<i>,964</i>
<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,036</i>
<i>Suma de cuadrados y productos cruzados</i>	<i>2,000</i>
<i>Covarianza</i>	<i>,027</i>
<i>N</i>	<i>80</i>

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral).*

Fuente: Del autor

De la aplicación del estadístico de prueba R de Ch2 el resultado de Correlación se muestra con un índice de, 0.964, es decir 96.4%, con un índice de libertad de ,036 o 3.6 %, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que “Las habilidades blandas influyen significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024”, validándola.

Hipótesis Específica 3

H1: Las habilidades blandas influyen significativamente en la resolución de conflictos en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

H0: Las habilidades blandas no influyen significativamente en la resolución de conflictos en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Tabla 16

Las habilidades blandas y la resolución de conflictos en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por Intervalo	Correlación de Ch2	.962	.960	.690	.038(c)
Ordinal por Ordinal	Correlación de Pearson ^(*)	.964	.956	.690	.034(c)
N de casos válidos		80			

a Asumiendo la hipótesis alternativa teniendo significancia() en Pearson. b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis alterna.*

c Basada en la aproximación normal.

Fuente: Del autor

La aplicación del estadístico de prueba R de Ch2 como resultado de Correlación se muestra con un índice de, 0.962, es decir 96.2%, con un índice de libertad de ,038 o 3.8%, así validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que “Las habilidades blandas influyen significativamente en la resolución de conflictos en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.”, al convertirlo en independiente y legitimándolo.

Hipótesis Específica 4

1º Planteamiento de hipótesis:

H1: Las habilidades blandas influyen significativamente en la motivación de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

H0: Las habilidades blandas no influyen significativamente en la motivación de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Tabla 17

Las habilidades blandas y la motivación de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Las habilidades blandas	
* motivación	
<i>Correlación de Ch2</i>	<i>,964</i>
<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,036</i>
<i>Suma de cuadrados y productos cruzados</i>	<i>2,000</i>
<i>Covarianza</i>	<i>,027</i>
<i>N</i>	<i>80</i>

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral).*

Fuente: Del autor

La aplicación del estadístico de prueba R de Ch2 el resultado de Correlación se muestra con un índice de, 0.964, es decir 96.4%, con un índice de libertad de ,036 o 3.6 %, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que “Las habilidades blandas influyen significativamente en la motivación de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024”, validándola.

IV. DISCUSIÓN

Para el objetivo general determinar la influencia de las habilidades blandas en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024, se apoyó en la investigación de Torres (2020) dice que los directores de las I.E desarrollan acciones de integración pero que solo son temporales y quedan como recuerdos, el clima institucional debe de comprenderse como algo muy importante para el éxito de la organización conjugado con las habilidades que tienen cada docente y se pueda lograr los objetivos propuestos. Pero para el estudio de forma estadística se obtuvo que la correlación muestra un 96.2 %, presenta un índice de libertad de ,038 o 3.8%, validando así nuestra hipótesis, de esta manera, las habilidades blandas son una colección de nuestras personalidades y se refieren a las habilidades de comunicación, lenguaje y sociales, necesarias para realizar un trabajo. Por otro lado, en el ambiente laboral la convivencia que deben de tener los empleados incide en la conducta, este ambiente organizacional tiene varias características que motivan ciertos comportamientos. De igual forma, la cultura organizacional es la base de todas las organizaciones y empresas, hoy en día resultade gran interés conocer el comportamiento de los seres humanos existentes, tanto a nivel individual como colectivo; porque tiene un gran impacto en las decisiones a tomar, la comunicación y la resolución conflictiva, porque tener la información disponible ayudará a desarrollar planes de acción, para fortalecer la cultura organizacional a través de la perfección y adquisición del soft skills, contextualizándolo en la administración de las escuelas públicas, y también extender este análisis y su uso a otros contextos. Además, dado que este estudio sigue una rigurosa sensibilidad de investigación metodológica, también se debe considerar su aplicabilidad a diversas instituciones educativas gubernamentales. A diferencia de los estudios existentes, el contexto en el que se desarrolló este estudio ofrece nuevas posibilidades para visualizar líneas de comportamiento, sin embargo, es necesario reconocer que también se pueden realizar otros estudios para obtener resultados a nivel nacional, llevando a una perspectiva global y, a partir de los resultados, se pueden generar estrategias recomendadas según los datos obtenidos. Esto conducirá a la introducción de nuevas formas de gestión e incluso de políticas públicas en este sentido; por ello es importante señalar que los recursos humanos son fundamentales para las instituciones así para los centros educativos y representan el núcleo del aprendizaje estudiantil para la creación de conocimiento y educación. De manera similar, cada

organización tiene un método o modelo establecido para gestionar a susempleados, esto, además de la creación de buenas relaciones entre los empleados, vínculos sociales y deberes que contribuyan al buen desempeño en cada actividad, también depende del tipo de gestión y liderazgo que se establezca y de la situación que se presente al interior de la institución. El desarrollo adecuado y óptimo de los softskills en cada campo facilita la cohabitación y comunicación con otros compañeros, y en el caso de la comunicación asertiva se logra una cultura organizacional óptima. A través de esto podrás negociar y aumentar la productividad, como parte de este proceso, la empatía hace que los empleados sean más comprensivos, sirve como apoyo para otros compañeros de trabajo, mejora la situación emocional y les permite lograr estabilidad emocional dentro de la organización. Cuanto mayor sea la inteligencia emocional de las personas con habilidades sociales, mejor será la salubridad cerebral en los empleados y compañeros de trabajo cercanos a las personas con inteligencia emocional se sentirán más seguros en su trabajo.

Según el objetivo 1 determinar cómo los soft skills influyen en el respeto a la diversidad en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024, se apoya en la investigación de Saavedra (2019) estudió el ambiente laboral y la labor de los maestros de una institución de Sullana, para determinar el vínculo de la relación del espacio institucional con el trabajo de los maestros, donde el ambiente laboral tiene un vínculo efectivo y elevado en la ejecución docente. Para el estudio los resultados estadísticos arrojaron que el resultado correlación se obtuvo un 87.7%, aceptando la hipótesis específica. Así, los docentes encuestados conocen y tienen una cierta cantidad de habilidades blandas, y al mismo tiempo las aplican moderadamente, teniendo en cuenta la diversidad, y las aplican regularmente en su enseñanza. El formato facilita las asociaciones entre variables de aprendizaje, ya que se espera que se demuestren capacidad de enseñanza y respeto por la diversidad, habilidades de comunicación escrita, conocimientos de informática y habilidades de manejo del estrés. Esto se debe a que muestra que los profesores están considerando utilizar habilidades sociales mejoradas en sus trabajos y están discutiendo esto con los profesores dentro de su zona de confort. Esto se debe a que los docentes necesitan una educación continua para mejorar el respeto a la diversidad dentro de las instituciones educativas, significando que cuanto mejores sean las habilidades interpersonales del profesor, mejor será su desempeño. De esta manera, la formación docente proporciona una comprensión profunda de la diversidad en el lugar de trabajo,

incluido el conocimiento y la conciencia de la diversidad cultural, lingüística, socioeconómica, de género y de habilidades entre estudiantes, y nos permite una comprensión profunda de la diversidad dentro del aula para reconocer y respetar la diversidad como recurso ya que este fomentara la participación activa de todos promoviendo el respeto mutuo. Al demostrar la importancia de una formación docente que responda específicamente a las necesidades de sus colegas con respecto a tipos específicos de discapacidades, los maestros deben aprender a reconocer y evaluar las necesidades de otros docentes e implementar un plan de estudios para mejorar los materiales y contenidos que necesitan adquirir las habilidades necesarias para adaptarse. Esto requiere el conocimiento y la aplicación de metodologías integrales, estrategias de diferenciación curricular y tecnologías de asistencia que fomenten la participación y el aprendizaje de todos los docentes, tanto dentro como fuera del aula. Mientras tanto, la formación docente también debe estar fortalecida por habilidades de los educadores y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo que incluya la organización y colaboración entre colegas, la comunicación efectiva y la promoción del aprendizaje. Los maestros tienen la responsabilidad de crear un ambiente de confianza y respeto mutuo, donde todos los estudiantes se sientan apreciados, seguros de expresar sus opiniones y participar libremente en el proceso de aprendizaje. Además, la capacitación docente debe tener en cuenta la importancia de la participación activa de las familias en el proceso educativo. Esto significa que los maestros deben prepararse para trabajar en equipo con las familias, escuchar las opiniones y sus experiencias incluirlas en las decisiones sobre la educación de sus hijos. Los colegios y los agentes educativos deben de estar preparados para laborar unidos y crear un entorno de apoyo, comprensión que fomente el éxito educativo de nuestros estudiantes. Por otro lado, el objetivo de una capacitación docente no es solo interiorizar conocimientos teóricos, sino también potenciar habilidades prácticas. Los docentes tienen la capacidad de reflexionar sobre su práctica, elevar su impacto en el aprendizaje de los estudiantes y hacer las modificaciones necesarias para la mejora en sus conocimientos. Para que los educadores estén preparados para enfrentar los desafíos cambiantes en el clima laboral, la capacitación docente se debe incentivar, fomentar la reflexión crítica, el trabajo cooperativo y el aprendizaje continuo.

Según el objetivo específico 2 determinar cómo las habilidades blandas influyen en las relaciones interpersonales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024, se ayudó en el estudio de García et al. (2020) analizaron el clima organizacional en la institución educativa en este aspecto nos referimos a Finlandia, muy importante para poder controlar el fracaso escolar y poder reducir considerablemente el porcentaje. En Malasia es muy diferente allí sí a los profesores se les valoran tanto como persona y como profesionales y ellos sienten la valoración que le dan por su labor realizada, en cambio en América es muy distinto existiendo diversidad de problemas en el clima de la institución, considerando mejorar el clima entre los docentes, ya que esto tiene como efecto el comportamiento y la calidad educativa. Estadísticamente para el estudio se obtuvo una correlación con un 96.4%, validando la hipótesis alterna, por eso para el estudio la teoría, los soft skills son habilidades que permiten que un ser desempeñe mejoren su campo de actividad. Los datos muestran que estas habilidades aún no han alcanzado niveles excelentes entre los docentes, por lo tanto, considerando que la cultura es el ambiente que perciben los empleados de una empresa e influye en la satisfacción de los empleados, mientras que las habilidades blandas contribuyen a mejorar el desempeño de los subordinados, las buenas relaciones interpersonales también contribuyen a lo positivo. La teoría anterior apoya la idea de que las habilidades sociales contribuyen al clima organizacional, lo que se refleja en el desempeño superior de los docentes. A nivel mundial, los seres humanos están enfrascados en temas sociales, familiares, educativos y profesionales. La convivencia en comunidad y las relaciones entre ellos son esenciales e importantes para una vida sana. A menudo surgen problemas complejos como falta de comunicación, falta de interacción, indiferencia, envidia, peleas, que dificultan las relaciones. Por tanto, es necesario recalcar que el comportamiento de las personas depende del momento, de la situación y, por supuesto, de las personas, además, señala que las relaciones humanas son cada vez más complejas. Los docentes que enfrentan dificultades en el trabajo no funcionan bien y, por lo tanto, la convivencia laboral de los docentes es deficiente, lo que afecta negativamente las actividades de las instituciones educativas. Por esta razón, si bien las relaciones entre docentes son relevantes para la práctica profesional y el conocimiento que los docentes poseen y comparten con los estudiantes es importante para el proceso de enseñar y aprender, la convivencia entre profesores influye en el desempeño docente. La sana convivencia en el lugar de trabajo es fundamental y se debe evitar centrarse únicamente en la parte

educativa; por el contrario, el potencial de cada docente puede ser utilizado en actividades de carácter social que contribuyan al logro de las metas organizacionales. Según el objetivo específico 3 determinar cómo las habilidades blandas influyen en la resolución de conflictos en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024, se ayuda con lo aportado por Aparicio, et. al (2020), concluye, al observar al líder directivo y cambio educacional, realizado en una institución educativa, utilizando la metodología correspondió a un estudio descriptivo de casos de enfoque mixto, con una propuesta del ídem de líder y pueda consolidar sus capacidades, obtiene resultados donde el plan coadyuvo a los directivos a desarrollar sus capacidades enfocado a la transformación y alcanzar las exigencias de la institución educativa. Estadísticamente para el estudio se obtuvo una correlación del 96.2%, validando la hipótesis de esta forma las estrategias docentes en la solución de conflictos es una problemática a nivel mundial, la colaboración al interior de los colegios es muy apreciable y determinante en la enseñanza y aprendizaje. En este momento le recomendamos prestar atención a los factores de riesgo más comunes que dan origen a disputas, pero lo más importante es explorar formas alternativas de abordar los conflictos escolares, recuerde que los conflictos en la escuela ocurren en muchas áreas diferentes, como las aulas, los patios de recreo y las cafeterías, evitando que se pueda convertir en conflictos, también se ven involucrados diversos actores organizacionales, ya que surgen situaciones de conflicto entre padres, madres, estudiantes, docentes y directivos. Sin embargo, este ideal sólo puede realizarse de manera fantástica, donde las prácticas pedagógicas sutiles y casi imperceptibles tienen lugar en escuelas que tienden a enseñar más de lo prescrito en el plan de estudios prescrito. entonces hay un currículo real que se desarrolla en ejercicios, discursos y acciones, así como valores y creencias; entonces, las escuelas inevitablemente indican la presencia de conflictos. Incluso a nivel escolar, el conflicto tiende a interpretarse negativamente desde una perspectiva crítica, pero se entiende como algo vivo y como elemento clave del cambio social. Si bien esta cuestión se aborda desde una perspectiva democrática y no violenta, también pone en duda el funcionamiento del propio sistema escolar. El individuo es un sujeto social que crea el mundo social y es creado por el mundo social, donde los profesores y estudiantes construyen conocimiento como resultado del consenso, una interacción social estrechamente ligada a la cultura y el contexto. Se produce una construcción social de significado, esta idea rectora aumenta la necesidad de considerar conceptos, valores y significados para facilitar las concepciones del

mundo social. Las relaciones entre profesores, al menos en términos formales, se caracterizan por la igualdad jerárquica, aunque son colegas, existen algunas diferencias en el rol de cada docente antigüedad, tiempo en la escuela y si tienen o no titularidad. En cuanto a los conflictos entre profesores de facultad, podemos distinguir entre los que se dan entre grupos de profesores y los que se dan entre individuos, donde los conflictos entre profesores en las clases pueden comenzar en parejas. Luego, ambas partes ganan apoyos y forman alianzas, lo que en última instancia polariza el conflicto y crea divisiones entre los profesores, donde el aumento de participantes indica una escalada del conflicto. Las cuestiones que dan lugar a este tipo de conflictos suelen estar relacionadas con la ideología de los partidos políticos o sindicatos, o con cuestiones políticas actuales. Por ello este tipo de conflicto se destacan como los más intensos, teniendo una mayor relevancia y trascendencia, al igual que ocurre con los profesores y administradores, las percepciones iniciales sobre el tema del conflicto se remontan a situaciones personales. Además, se realizará un concurso de reconocimiento de cariño y también se informarán temas relacionados al desafío. Estos últimos temas aparecen en los profesores a través de los pertenecientes a diferentes generaciones, una de las cuales se sitúa entre los 30 y 40 años, lo sorprendente de los conflictos entre compañeros de trabajo es que las exigencias que se imponen a los compañeros de trabajo (“No soy tu autoridad”, “Tú sabes lo que tienes que hacer”) no se consideran legítimas. Surgen dificultades al afrontarlos; porque no es aceptado, este comportamiento está asociado con el infantilismo y la traición. A diferencia de los conflictos entre docentes y directivos, la expulsión o expulsión no aparece como un medio de regulación, sino que se ve como una pérdida, ya que esta actitud permite que la otra parte se quede y gane. El ausentismo/licencia es el tema más común para los docentes en los programas de bachillerato y formación docente. Esto se debe a que el maestro de la clase dedica el espacio que los estudiantes están con él, discutiendo, revisando y realizando otros trabajos del ciclo. En las escuelas de jornada completa, también sirve como compensación por abandonar temprano la escuela y trabajar horas extras durante las pausas para el almuerzo. Si el profesor del plan de estudios está ausente, la carga para el profesor de la facultad aumentará. En ocasiones, es posible que también tengas que lidiar con la incomodidad de los estudiantes que intentan participar en actividades curriculares, estas ausencias generalmente se entienden como una falta de consideración. Pocas personas ven esto como un problema del sistema educativo

y no de otros docentes, donde la actitud ante esta situación cambia hacia aguantar o quejarse, sin muchas expectativas de cambio. Los malos modales y el abuso también se reconocen como cuestiones conflictivas, estos no se tratan porque se entiende que son temas que no se pueden cambiar ya que se relacionan con la "personalidad" del maestro. En otras palabras, el conflicto escolar entre docentes y desde la propia perspectiva de los docentes es una realidad que afecta no sólo a los docentes y sus prácticas, sino también a otras partes de la institución educativa, tanto a las personas como a los aprendizajes. Esto último se ve afectado no sólo porque en ocasiones se evitan determinadas actividades, sino también porque afectan la convivencia, que definitivamente forma parte de la orientación escolar.

Según el objetivo específico 4 determinar cómo las habilidades blandas influyen en la motivación de los docentes de dos instituciones educativa públicas de Villa Rica 2024, se apoya en la investigación de Saavedra (2022) manifiesta que hay una estrecha relación en el ambiente laboral y la práctica del profesor en el colegio "Miguel Grau Seminario" a buena convivencia en el trabajo mejora el desempeño del profesor y beneficia a todo el alumnado, recomendando a los encargados de la I.E. que se debe generar un buen ambiente escolar, superando conflictos internos para un buen desarrollo de la institución. Para el estudio estadísticamente se obtuvo una correlación del 96.4%, validando la hipótesis, Es por eso que las habilidades interpersonales son esenciales para que los docentes se conecten con sus colegas. La comunicación eficaz, la empatía y la escucha activa le ayudarán a construir relaciones positivas con sus alumnos, esto es esencial para el aprendizaje de hoy, además, si aplicas bien las habilidades sociales en tu práctica diaria, podrás crear un entorno de aprendizaje positivo, estimulante y motivador para tus alumnos. Esto facilita la organización, administrar bien el espacio como también resolver conflictos, permitiendo a los profesores mantener el orden en las aulas y escuelas y resolver conflictos de forma eficaz. La motivación docente les permite adaptarse a las diferentes necesidades de sus compañeros y del entorno laboral, y responder con flexibilidad a las inquietudes sobre cuestiones que surgen para mejorar la calidad de su contenido. Por tanto, las habilidades blandas conducen a la motivación y brindan acceso al desarrollo de habilidades y habilidades para superar las limitaciones. De esta manera se fortalecen habilidades y prácticas en el ámbito personal y académico. De esta formase consiguen mejores resultados educativos y se despierta el deseo de superar nuevos retos en la vida y la disposición a aprender y adquirir conocimientos,

la enseñanza y el aprendizaje son elementos interrelacionados. Estos tienen relaciones y funciones dinámicas que se manifiestan dentro y fuera del aula, lo que permite a los profesores tomar la iniciativa para guiar a los estudiantes e implementar la transformación del conocimiento de manera más efectiva. Los procesos académicos son sistemas que permiten la transmisión y fortalecimiento del saber educativo y así poder acrecentar las habilidades y competencias de los docentes.

V. CONCLUSIONES

Primera:

De la aplicación de la correlación se muestra con un índice de 96.2%, con un índice de libertad de ,038 o 3.8%, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna concluyendo que las habilidades blandas influyen positivamente en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Segunda:

De la aplicación de la correlación se muestra con un índice de 87.7%, con un índice de libertad de ,038 o 3.8%, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna concluyendo las habilidades blandas influyen significativamente el respeto a la diversidad en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Tercera:

De la aplicación de la correlación se muestra con un índice de 96.4%, con un índice de libertad de ,036 o 3.6%, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna concluyendo las habilidades blandas influyen significativamente en las relaciones interpersonales en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Cuarta:

De la aplicación de la correlación se muestra con un índice de 96.2%, con un índice de libertad de ,038 o 3.8%, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna concluyendo que las habilidades blandas influyen significativamente en la resolución de conflictos en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

Quinta:

De la aplicación de la correlación se muestra con un índice de 96.4%, con un índice de libertad de ,036 o 3.6%, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna concluyendo que las habilidades blandas influyen significativamente en la motivación de los docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

A la plana Directiva, se recomienda la capacitación y perfeccionamiento en habilidades blandas para los docentes de Villa Rica, realizando talleres de coaching orientados al manejo de las emociones, la comunicación y la motivación, para que los docentes puedan crear un ambiente organizacional óptimo que les permita lograr una satisfacción aún mayor.

Segunda:

A los que dirigen las IE de Villa Rica, se recomienda organizar y agrupar a los docentes en diferentes comités para que puedan incrementar la efectividad a través del trabajo en equipo y aumentar el respeto por la diversidad de los docentes dentro de IE.

Tercera:

A los que administran los colegios públicos de Villa Rica se recomienda ofrecer talleres dinámicos para mejorar la comunicación y las relaciones. Esto permite a los directores asumir responsabilidad y liderar las actividades que les sean asignadas en las distintas comisiones de trabajo.

Cuarta:

A la UGEL de Oxapampa, se recomienda ofrecer un curso de manejo de conflictos de manera virtual a todos los maestros y líderes, permitiendo que todos participen y mejoren la comunicación, la coordinación, la cultura organizacional.

Quinta:

Para los profesores de las IEI, participantes se recomienda promover la motivación en los docentes en el desarrollo de sus labores con acciones y mensajes motivacionales, promoviendo el compañerismo, ayuda mutua y el respeto a los demás, logrando la satisfacción laboral en las instituciones educativas.

REFERENCIAS

- Aparicio, C. Sepúlveda, F. Valverde, X. Cárdenas, V. Contreras, G. y Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas De Educación*, 13(1), 19–41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arias J. y Miranda M. (2016) El protocolo de la Investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arroyo, M. (2013). Educación intercultural un camino hacia la inclusión educativa. *Revista de Educación Inclusiva*, 6(2). Recuperado de <https://bit.ly/2r5G16B>.
- Asbari, M. (2024) The Influence of Hard skills, Organizational learning and Soft skills on Teacher innovation capability during digital era. *Professional Education Studies and Operations Research An International Journal*. Vol. 1 No. 2 <https://journal-profesor.org/index.php/profesor/article/view/10>
- Asefer, A. and Abidin, Z. (2021). Soft skills and graduates employability in the 21st century from employers' perspectives: A review of literature. *International Journal of Infrastructure Research and Management*, 9(2), 44-59. https://iukl.edu.my/rmc/wp-content/uploads/sites/4/2022/02/5.-Al-Asefer_compressed.pdf
- Barnova, S., et al. (2022). Leadership Styles, Organizational Climate, and School Climate Openness from the Perspective of Slovak Vocational School Teachers. *SOCIETIES*, 12(6), 192. <https://doi.org/10.3390/soc12060192>
- Bonilla A. (2020), La importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las instituciones públicas. [Artículo de investigación].
- Borja, I., et al. (2021). Estudio Sobre la Situación Actual de la Docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Oficina de la UNESCO en Quito y Representación para Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela, 1–144. https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio_situacional_docencia-23-09-2021.pdf
- Bueno, M. y Garrido, M. (2011) “Relaciones Interpersonales en la Educación” Argentina: Pirámide. ISBN.
- Carlos, G. (2019) Clima organizacional y gestión educativa en la institución educativa ángela moreno de gálvez de tarma. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/51117/Carlos%2>

00sor es.pdf?sequence=1

- Chenet, M. y Oseda, D. (2012). Métodos y Técnicas de Investigación Científica. Huancayo-Perú: Pirámide.
- Coser, L. (2015). Las funciones del conflicto social. México: Fondo de cultura económica.
- El Mountassir, Y. (2023). The importance of soft skills on high education for learning processes. *PODIUM OF SPORT SCIENCES*, 2(1), 49–62. <https://revues.imist.ma/index.php/PODIUM/article/view/42579>
- Garcia-Chitiva, M. and Correa, J. (2024) Soft skills centrality in graduate studies offerings, *Studies in Higher Education*, 49:6, 956-980. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/03075079.2023.2254799?needAccess=true>
- García G. Carrión E. y Cárcamo S. (2020) “Clima organizacional en instituciones educativas: Una revisión teórica” Facultad de Ciencias Empresariales – Lima Perú.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. Buenos Aires- Argentina. Ediciones BArgentina.
- Goyes, I. (2022) Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
- Hernández y Fernández (2014) Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de la Investigación*, 1(6),2-2 [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo sus similitudes y diferencias.pdf](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones%20de%20los%20enfoques%20cuantitativo%20y%20cualitativo%20sus%20similitudes%20y%20diferencias.pdf)
- Lozada (2014) Investigación aplicada. Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamericana, 3(1), 47-50 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Malik, A. and Ahmad, W. (2020). Antecedents of Soft-Skills in Higher Education Institutions of Saudi Arabia Study under COVID-19 Pandemic. *Creative Education*, 11, 1152-1161. https://www.scirp.org/pdf/ce_2020072916074306.pdf
- Manterola C. (2017) Técnicas de muestreo sobre la población a estudio. *Monphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Martín, M. (1999). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. España - Madrid.
- Martínez Bahena, E. and Escamilla Regis, D. (2023) The importance of including soft skills in higher education. *Journal University Management*. 7-18:25-30. https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Gestion_Universitaria/vol7num18/Journal_University_Management_V7_N18_4.pdf
- Mejía, F. (2020) Estudio diagnóstico de clima organizacional en institución educativa

<https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/1259/1/Francisca%20Mireya%20CapetilloClima%20Organizacional%20en%20Institucion%20educativa%20Capetillo%20.pdf>

Megías-Robles, A., Gutiérrez-Cobo, M.J., Gómez-Leal, R., Cabello, R., Gross, J.J y Fernández-Berrocal, P. (2019). Emotionally Intelligent People Reappraise Rather Than Suppress Their Emotions: The Moderating Effect of Gender and Age. *PloS One*, 14(8), e0220688.

MINEDU (2019). Norma que regula los Instrumentos de Gestión de las Instituciones Educativas y Programas de Educación Básica. Resolución Viceministerial N°0112019-MINEDU. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-egales/257544-0112019-minedu>

MINEDU (2022). Guía Marco de Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-delbuen-desempeno-docente>

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E & Villagómez, A, (2018) Metodología de la investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de la Tesis. (5ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

OECD (2019), TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. Paris: TALIS, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92aen>.

Ortega S. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. Universidad ECOTEC. Guayaquil – Ecuador. Recuperado de https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarroll_ohabilidades.pdf

Pinos D. (2022) Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de una Institución Educativa Santo Domingo – Ecuador Pinos Tituaña, Diana Jacqueline. Piura, Perú 2022.

Ragusa, A.; Caggiano, V.; Trigueros Ramos, R.; González-Bernal, J.; Gentil-Gutiérrez, A.; Bastos, S.A.M.C.; González-Santos, J. and Santamaría-Peláez, M. (2022) High Education and University Teaching and Learning Processes: Soft Skills. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 10699. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9518473/pdf/ijerph-19-10699.pdf>

Sánchez F. (2019) Fundamentos epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

- Susilawati, S., Aznam, N. and Paidi, H. (2020) Teachers' perspectives toward soft skills in science learning. *Journal of Physics: Conf. Series* 1460. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1460/1/012111/pdf>
- Sydorenko, V., Dzhus, O., Kozenko, R., Ivanenko, O. and Zavadzka, T. (2022) Developing Teachers' Soft Skills within the New Educational Paradigm: Competences, Values, Indicators, Results. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 49, 23-42. <https://www.journals.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/view/29499>
- Uceda-Pintado, I. L., Riojas-Cisneros, J. M., & Hernández-Fernández, B. (2022). Soft skills and comprehensive training in teachers: A systematic review. *International Journal of Health Sciences*, 6(S5), 9611–9632. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS5.10723>
- UNESCO (2022) Informe relevante sobre el clima institucional y su relación con la calidad educativa.
- Vargas, Y. (2020). Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores. Lima - Perú. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/42646>
- Zhukova, O., Mandragelia, V., Sobolyeva, S., Hurenko, T. and Hnat G. (2021) Treinamento de habilidades suaves para futuros professores no contexto da prática de ensino em uma pandemia. *Revista Tempos E Espaços Em Educação*, 14(33), e16584. <https://periodicos.ufs.br/revtee/article/view/16584>

ANEXO 1. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Habilidades blandas	Son muy importantes para establecer buenas relaciones interpersonales, ya que permite actuar de manera acertada en diversos espacios, proceso de interacción social con otros grupos, donde se da un adecuado manejo de las emociones, pero lo más interesante es dar soluciones prácticas a los problemas (Ortega 2017)	La variable será medida a través de un instrumento compuesto por 25 ítems, el cual es dividido para las tres dimensiones, cada una de ellas posee dos indicadores.	- La comunicación	-Claridad -Escucha activa	-1,2,3,4,5,6 -7, 8, 9	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			- Trabajo en equipo	- Colaboración - Resolución de conflictos	-10,11,12 -13,14,15 16,17	
			- Inteligencia emocional	- Autoconciencia - Empatía	- 18,19,20,21 - 22,23,24,25	
Variable dependiente: Clima institucional	Es la relación que tiene los individuos en cuanto a organizarse debido a la convivencia e interrelación en el contexto educativo, la manera de tener buenas relaciones interpersonales, direccionado la conducción con mucha claridad y coherencia, disponiendo de los recursos y la estabilidad laboral (Arroyo, 2013).	La variable será medida a través de un instrumento compuesto por 25 ítems, el cual es dividido para las cuatro dimensiones, cada una de ellas posee dos indicadores.	- Respeto a la diversidad	-Inclusión -Promoción de la diversidad	-1,2,3 -4,5,6,7	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			- Relaciones interpersonales	-Comunicación efectiva - Respeto	-8,9,10 -11,12	
			- Resolución de conflictos	-Procedimientos -Asertividad	-13,14,15 -16,17,18	
			- La motivación	-Reconocimiento -Oportunidades	-19,20,21 -22,23,24,25	

ANEXO 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de datos sobre las “Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024”. Selecciona una de las 5 alternativas por pregunta, la que sea más apropiada a tu opinión.

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

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
Dimensión: La comunicación						
1	¿Siento que puedo expresar mis ideas con claridad para que sea comprensible hacia mis colegas?					
2	¿Considero que la claridad en mi comunicación contribuye a un ambiente de aprendizaje efectivo en el aula?					
3	Utilizo herramientas tecnológicas o recursos multimedia para enriquecer mis comunicaciones con los estudiantes.					
4	¿Promuevo la participación activa de los estudiantes en discusiones y actividades de grupo para mejorar sus habilidades de comunicación?					
5	¿Establezco expectativas claras sobre la comunicación en el aula desde el inicio del área?					
6	Fomento el diálogo respetuoso entre mis colegas para enriquecer su comprensión y apreciación de diferentes perspectivas.					
7	¿La práctica de la escucha activa ha mejorado mis relaciones con mis colegas en esta institución?					
8	¿Me esfuerzo por prestar atención completa a lo que dicen mis colegas durante las conversaciones y reuniones?					
9	¿Siento que soy capaz de comprender las preocupaciones y perspectivas de mis estudiantes al practicar la escucha activa?					
Dimensión: Trabajo en equipo						
10	¿Participo activamente en equipos de trabajo con otros docentes en esta institución?					
11	¿Considero que la colaboración con otros docentes en esta institución mejora la calidad de la enseñanza y el aprendizaje?					

12	¿He desarrollado habilidades de trabajo en equipo, como comunicación efectiva y resolución de conflictos, a través de experiencias colaborativas en esta institución?					
	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
13	¿Utilizo estrategias de comunicación efectiva para resolver disputas con mis colegas de manera productiva?					
14	¿Busco soluciones que beneficien a todas las partes involucradas al resolver conflictos en esta institución?					
15	¿Establezco objetivos compartidos con otros docentes y trabajamos juntos para alcanzarlos de manera efectiva?					
16	¿Me esfuerzo por integrar diferentes perspectivas y enfoques pedagógicos en nuestras discusiones de equipo para enriquecer nuestras prácticas?					
17	Respeto y valoro las contribuciones únicas que cada miembro del equipo aporta a nuestras actividades y proyectos compartidos					
Dimensión: Inteligencia emocional						
18	¿Me esfuerzo por entender mis propias fortalezas y debilidades como docente?					
19	¿Considero que soy autoconsciente sobre mis acciones para identificar áreas de mejora en mi desempeño profesional?					
20	¿La autoconciencia me ha ayudado a establecer metas claras para mi desarrollo profesional como docente?					
21	¿Incorporo actividades que fomenten la autoexpresión en mis clases para ayudar a los estudiantes a procesar sus emociones?					
22	¿Considero que la empatía es fundamental para cultivar un clima de respeto en la institución educativa?					
23	¿La práctica de la empatía ha mejorado mi relación con mis estudiantes y ha fomentado un mayor compromiso en el aprendizaje?					
24	¿Promuevo la empatía entre mis colegas alentándolos a compartir sus experiencias unos con otros?					
25	¿Establezco límites claros en mis interacciones con los demás para proteger mi bienestar emocional en el trabajo?					

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de datos sobre las “Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024”. Selecciona una de las 5 alternativas por pregunta, la que sea más apropiada a tu opinión.


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

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión: Respeto a la diversidad						
1	¿Considero que se incluye mis decisiones en actividades institucionales?					
2	¿Considero que la institución ofrece recursos y apoyo para garantizar la inclusión de todos los docentes?					
3	¿Se fomenta la creación de espacios seguros y acogedores para todos los docentes, independientemente de su identidad de género?					
4	¿Considero que la diversidad de opiniones y perspectivas es apreciada y utilizada como un recurso en la institución?					
5	¿Considero que existen políticas que fomenten la igualdad de oportunidades para todos los docentes?					
6	¿La institución ofrece capacitación sobre diversidad cultural para ayudar a los docentes a comprender y respetar las diferencias individuales de los estudiantes?					
7	¿Considero que se fomenta un ambiente de respeto hacia la diversidad de opiniones y características personales entre los docentes?					
Dimensión: Relaciones interpersonales						
8	¿Considero que la comunicación entre colegas y superiores es honesta en esta institución?					
9	¿La comunicación escrita y verbal en la institución es clara y comprensible para todos los docentes?					
10	¿Recibo información clara y oportuna sobre los procedimientos y actividades institucionales?					
11	¿La institución ofrece un ambiente de trabajo en el que se respetan las diferencias individuales y se evita cualquier forma de discriminación?					
12	¿Considero que se valora la opinión de todos los docentes en esta institución?					
Dimensión: Resolución de conflictos						

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
13	¿Considero que los procedimientos establecidos son justos y equitativos para todos los docentes durante la resolución de conflictos?					
14	¿Se reconocen los logros personales y profesionales de los docentes en la institución, más allá de su desempeño académico?					
15	¿Considero que se siguen adecuadamente los procedimientos para resolver conflictos y problemas en la institución?					
16	¿Considero que existe asertividad para negociar y llegar a compromisos satisfactorios durante la resolución de conflictos en la institución?					
17	¿Recibo asertivamente retroalimentación constructiva para mejorar mis habilidades de manejo de situaciones conflictivas?					
18	¿La institución promueve la utilización de técnicas de comunicación asertiva para resolver conflictos de manera efectiva y respetuosa entre los docentes?					
Dimensión: La motivación						
19	¿Considero que mi trabajo y esfuerzo son reconocidos por mis superiores en esta institución?					
20	¿La institución ofrece programas o ceremonias de reconocimiento para destacar los logros y contribuciones de los docentes?					
21	¿El reconocimiento que recibo en esta institución contribuye a mi satisfacción laboral y mi compromiso con la misma?					
22	¿La institución ofrece oportunidades de desarrollo profesional que me permiten crecer y mejorar como docente?					
23	¿Las oportunidades de crecimiento y desarrollo que ofrece la institución son consistentes con mis metas y aspiraciones profesionales como docente?					
24	¿Se fomenta el desarrollo de un sentido de propósito y significado en el trabajo de los docentes, destacando la importancia de su contribución a la educación de los estudiantes?					
25	¿La institución ofrece oportunidades de participación en proyectos o iniciativas innovadoras que permitan a los docentes desarrollar nuevas habilidades y expandir su horizonte profesional?					

ANEXO 3

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable de habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Reconocer las habilidades blandas de los docentes en el clima institucional
Nombres y apellidos del experto	Milagros Margot Mucha Sosa
Años de experiencia en el área	9 años
Documento de identidad	44241878
Máximo Grado Académico	Magister en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	IEI N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo"
Cargo	Docente
Número telefónico	972679629
Firma	
Fecha	10 / 05 / 2024



PERÚ

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MUCHA SOSA, MILAGROS MARGOT DNI 44241878	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 15/02/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
MUCHA SOSA, MILAGROS MARGOT DNI 44241878	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/11/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
MUCHA SOSA, MILAGROS MARGOT DNI 44241878	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable de habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Reconocer las habilidades blandas de los docentes en el clima institucional
Nombres y apellidos del experto	Pilar Yesica Guizado Vivanco
Años de experiencia en el área	8 años
Documento de identidad	44752759
Máximo Grado Académico	Magister en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	IEI N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo"
Cargo	Docente
Número telefónico	959535936
Firma	
Fecha	10 / 05/ 2024



PERÚ

Ministerio de Educación

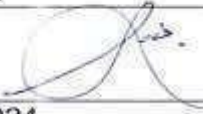
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GUIZADO VIVANCO, PILAR YESICA DNI 44752759	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 20/08/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN <i>PERU</i>
GUIZADO VIVANCO, PILAR YESICA DNI 44752759	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 01/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN <i>PERU</i>
GUIZADO VIVANCO, PILAR YESICA DNI 44752759	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable de habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Reconocer las habilidades blandas de los docentes en el clima institucional
Nombres y apellidos del experto	Magno Fermín Zenitagoya Bustamante
Años de experiencia en el área	39 años
Documento de identidad	06554031
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	IEI N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo"
Cargo	Docente
Número telefónico	963926958
Firma	
Fecha	10 / 05 / 2024



PERÚ

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ZENITAGOYA BUSTAMANTE, MAGNO FERMIN DNI 06554031	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERÚ
ZENITAGOYA BUSTAMANTE, MAGNO FERMIN DNI 06554031	LICENCIADO EN EDUCACION BIOLOGIA Fecha de diploma: 10/12/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERÚ
ZENITAGOYA BUSTAMANTE, MAGNO FERMIN DNI 06554031	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 06/08/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERÚ
ZENITAGOYA BUSTAMANTE, MAGNO FERMIN DNI 06554031	DÓCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/03/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 29/01/2024	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERÚ

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable del clima institucional
Objetivo del instrumento	Reconocer las habilidades blandas de los docentes en el clima institucional
Nombres y apellidos del experto	Milagros Margot Mucha Sosa
Años de experiencia en el área	12 años
Documento de identidad	44241878
Máximo Grado Académico	Magister en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	IEI N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo"
Cargo	Docente
Número telefónico	972679629
Firma	
Fecha	10 / 05/ 2024



PERÚ

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MUCHA SOSA, MILAGROS MARGOT DNI 44241878	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 15/02/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
MUCHA SOSA, MILAGROS MARGOT DNI 44241878	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/11/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
MUCHA SOSA, MILAGROS MARGOT DNI 44241878	MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matricula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable del clima institucional
Objetivo del instrumento	Reconocer las habilidades blandas de los docentes en el clima institucional
Nombres y apellidos del experto	Pilar Yesica Guizado Vivanco
Años de experiencia en el área	8 años
Documento de identidad	44752759
Máximo Grado Académico	Magister en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	IEI N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo"
Cargo	Docente
Número telefónico	959535936
Firma	
Fecha	10 / 05 / 2024



PERÚ

Ministerio de Educación

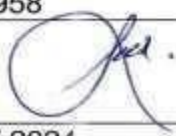
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GUIZADO VIVANCO, PILAR YESICA DNI 44752759	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 20/08/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN <i>PERÚ</i>
GUIZADO VIVANCO, PILAR YESICA DNI 44752759	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 01/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN <i>PERÚ</i>
GUIZADO VIVANCO, PILAR YESICA DNI 44752759	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 16/01/25 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERÚ</i>

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable del clima institucional
Objetivo del instrumento	Reconocer las habilidades blandas de los docentes en el clima institucional
Nombres y apellidos del experto	Magno Fermín Zenitagoya Bustamante
Años de experiencia en el área	39 años
Documento de identidad	06554031
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	IEI N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo"
Cargo	Docente
Número telefónico	963926958
Firma	
Fecha	10 / 05 / 2024



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ZENITAGOYA BUSTAMANTE, MAGNO FERMIN DNI 06554031	MAGÍSTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ZENITAGOYA BUSTAMANTE, MAGNO FERMIN DNI 06554031	LICENCIADO EN EDUCACION BIOLOGIA Fecha de diploma: 10/12/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ZENITAGOYA BUSTAMANTE, MAGNO FERMIN DNI 06554031	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 06/08/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ZENITAGOYA BUSTAMANTE, MAGNO FERMIN DNI 06554031	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/03/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 29/01/2024	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 4: Confiabilidad y viabilidad del cuestionario

Cuestionario: Habilidades blandas

El cuestionario fue aplicado a 80 docentes de dos instituciones públicas, que laboran en los niveles de inicial, primaria y secundaria de la localidad de Villa Rica Pasco 2024, el cuestionario en mención consta de 25 ítems, se analizó los datos en el software estadístico SPSS, los resultados se muestran a continuación:

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,828	,838	25

Cuando se analizaron los datos, el resultado a nivel global de Alfa de Cronbach, cuyo valor es de 0.838 indica que el instrumento tiene una confiabilidad alta, por lo que se puede aplicar.

Confiabilidad de instrumento

Estadísticos de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta N° 1	34,03	92,897	,415	,821
Pregunta N° 2	33,98	92,128	,476	,816
Pregunta N° 3	34,17	93,481	,450	,818
Pregunta N° 4	34,28	92,615	,511	,814
Pregunta N° 5	33,82	92,558	,442	,819
Pregunta N° 6	34,00	93,179	,425	,820
Pregunta N° 7	33,80	95,446	,388	,822
Pregunta N° 8	34,15	90,797	,543	,812
Pregunta N° 9	33,95	90,408	,427	,821
Pregunta N° 10	34,75	93,936	,561	,813
Pregunta N° 11	34,50	93,026	,623	,810
Pregunta N° 12	33,90	91,631	,716	,805
Pregunta N° 13	33,20	93,754	,460	,817
Pregunta N° 14	33,80	98,985	,278	,827
Pregunta N° 15	33,28	99,128	,182	,836
Pregunta N° 16	34,17	93,481	,450	,818
Pregunta N° 17	34,28	92,615	,511	,814
Pregunta N° 18	33,82	92,558	,442	,819
Pregunta N° 19	34,00	93,179	,425	,820
Pregunta N° 20	33,80	95,446	,388	,822
Pregunta N° 21	34,15	90,797	,543	,812
Pregunta N° 22	33,95	90,408	,427	,821
Pregunta N° 23	34,75	93,936	,561	,813

Pregunta N° 24	34,03	92,897	,415	,821
Pregunta N° 25	33,98	92,128	,476	,816

En la presente tabla se muestra los valores de Alfa de Cronbach de cada uno de los ítems, los valores encontrados son superiores a 0.8 en todos los ítems. Con los valores que se observa, se asegura que el cuestionario tiene una alta fiabilidad interna, en todos sus ítems, por lo cual se considera un instrumento confiable.

Validación de instrumento

Cuestionario: Clima institucional

El cuestionario fue aplicado a 80 docente de dos instituciones públicas, que laboran en los niveles de inicial, primaria y secundaria de Villa Rica Pasco 2024, el cuestionario en mención consta de 25 ítems, se analizó los datos en el software estadístico SPSS, los resultados se muestran a continuación:

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach	N° de elementos
basada en elementos estandarizados		
,821	,829	25

Cuando se analizaron los datos, el resultado a nivel global de Alfa de Cronbach, cuyo valor es de 0.829 indica que el instrumento tiene una confiabilidad alta, por lo que se puede aplicar.

Confiabilidad de instrumento

Estadísticos de total de elemento

	Media de escalas si elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregidos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta N° 1	33,82	92,148	,406	,813
Pregunta N° 2	33,92	91,404	,486	,807
Pregunta N° 3	33,98	92,743	,433	,811
Pregunta N° 4	34,10	92,092	,501	,806
Pregunta N° 5	33,78	92,948	,395	,814
Pregunta N° 6	33,90	92,810	,418	,812
Pregunta N° 7	33,73	95,897	,350	,816
Pregunta N° 8	33,98	89,615	,565	,801
Pregunta N° 9	33,75	88,756	,453	,810
Pregunta N° 10	34,57	93,430	,532	,806
Pregunta N° 11	34,40	93,221	,592	,803
Pregunta N° 12	33,82	91,481	,674	,798
Pregunta N° 13	33,15	93,567	,415	,812
Pregunta N° 14	33,75	98,756	,268	,820
Pregunta N° 15	33,20	97,805	,212	,826
Pregunta N° 16	33,82	92,558	,442	,819
Pregunta N° 17	34,00	93,179	,425	,820
Pregunta N° 18	33,80	95,446	,388	,822
Pregunta N° 19	34,15	90,797	,543	,812
Pregunta N° 20	33,95	90,408	,427	,821
Pregunta N° 21	34,75	93,936	,561	,813
Pregunta N° 22	34,50	93,026	,623	,810
Pregunta N° 23	33,90	91,631	,716	,805
Pregunta N° 24	33,20	93,754	,460	,817

Pregunta N° 25	33,80	98,985	,278	,827
----------------	-------	--------	------	------

En la presente tablas se muestra los valores de Alfa de Cronbach de cada uno de los ítems, los valores encontrados son superiores a 0.8 en todos los ítems. Con los valores que se observa, se asegura que el cuestionario tiene una alta fiabilidad interna, en todos sus ítems, por lo cual se considera un instrumento confiable.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024.

Investigador (a): CASTRO CAMBILLO, HUGO JAIME

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024", cuyo objetivo de la investigación es "Determinar la influencia de las habilidades blandas en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024". Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus A distancia y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa integrado N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo".

Describir el impacto del problema de la investigación.

Las buenas relaciones interpersonales promueven un buen clima institucional favorable en la institución educativa permitiendo actuar adecuadamente en todos los espacios de interacción del docente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del aula del 5to grado "C" de la institución educativa integrado N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo". Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.


Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) (Apellidos y Nombres) Castro Cambillo, Hugo Jaime. Email: hjcastroc@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor M. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Pilar Yesica Guizado Vivanco.

Firma:.....

Email:

Fecha y hora: 20/05/2024.

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024.

Investigador (a): CASTRO CAMBILLO, HUGO JAIME

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024", cuyo objetivo de la investigación es "Determinar la influencia de las habilidades blandas en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024". Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus A distancia y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa integrado N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo".

Describir el impacto del problema de la investigación.

Las buenas relaciones interpersonales promueven un buen clima institucional favorable en la institución educativa permitiendo actuar adecuadamente en todos los espacios de interacción del docente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del aula del 5to grado "C" de la institución educativa integrado N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo". Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.


Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) (Apellidos y Nombres) Castro Cambillo, Hugo Jaime. Email: hjcastroc@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor M. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Milagros Margot Mucha Sosa.

Firma:.....

Email: mimarmuso7@gmail.com.....

Fecha y hora: 20/05/2024.

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024.

Investigador (a): CASTRO CAMBILLO, HUGO JAIME

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024", cuyo objetivo de la investigación es "Determinar la influencia de las habilidades blandas en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024". Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus A distancia y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa integrado N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo".

Describir el impacto del problema de la investigación.

Las buenas relaciones interpersonales promueven un buen clima institucional favorable en la institución educativa permitiendo actuar adecuadamente en todos los espacios de interacción del docente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del aula del 5to grado "C" de la institución educativa integrado N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo". Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.


Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) (Apellidos y Nombres) Castro Cambillo, Hugo Jaime. Email: hjcastroc@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor M. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Nelly Martínez Monares.

Firma: 

Email:

Fecha y hora: 20/05/2024.

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024.

Investigador (a): CASTRO CAMBILLO, HUGO JAIME

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024", cuyo objetivo de la investigación es "Determinar la influencia de las habilidades blandas en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024". Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus A distancia y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa integrado N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo".

Describir el impacto del problema de la investigación.

Las buenas relaciones interpersonales promueven un buen clima institucional favorable en la institución educativa permitiendo actuar adecuadamente en todos los espacios de interacción del docente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del aula del 5to grado "C" de la institución educativa integrado N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo". Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.


Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) (Apellidos y Nombres) Castro Cambillo, Hugo Jaime. Email: hjcastroc@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor M. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Rubén Edwin Sanabria Mayta .

Firma: 

Email:

Fecha y hora: 20/05/2024.

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024.

Investigador (a): CASTRO CAMBILLO, HUGO JAIME

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024", cuyo objetivo de la investigación es "Determinar la influencia de las habilidades blandas en el fortalecimiento del clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Villa Rica 2024". Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus A distancia y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa integrado N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo".

Describir el impacto del problema de la investigación.

Las buenas relaciones interpersonales promueven un buen clima institucional favorable en la institución educativa permitiendo actuar adecuadamente en todos los espacios de interacción del docente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del aula del 5to grado "C" de la institución educativa integrado N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo". Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) (Apellidos y Nombres) Castro Cambillo, Hugo Jaime. Email: hjcastroc@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor M. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Gladys Chávez Arias .

Firma:.....

Email:

Fecha y hora: 20/05/2024.

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.



OFICIO N° 084 - 2024 -DIE "NSR"/UGEL-OXAP/CRED-VR

**Lic. HUGO JAIME CASTRO CAMBILLO
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - LIMA.**

**Asunto: CARTA DE ACEPTACIÓN DEL ESTUDIANTE
HUGO JAIME CASTRO CAMBILLO.**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente a nombre de la I.E. "Nuestra Señora del Rosario y el mío propio y a la vez hacer de su conocimiento que nuestra Institución brindara las facilidades a **HUGO JAIME CASTRO CAMBILLO**, identificado con DNI N.º19970348 y código de matrícula N.º: 7003094324; del Programa Académico de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN para que pueda aplicar la encuesta para su Trabajo de Investigación denominado:

"HABILIDADES BLANDAS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS VILLA RICA PASCO 2024".

Sin otro en particular y en espera de su atención que le brinde a la presente, me suscribo de Ud. reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,

Villa Rica, 20 de mayo del 2024.


I.E. "NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO"
[Firma]
Nuestra Señora Luisa Cardenas
DIRECTORA

"Gracias por lo que compartes de corazón"

Prolongación Capitán Soto N° 151 Villa Rica
correo: colegionsr34233@gmail.com



CONSTANCIA



La Directora de la Institución Educativa "Nuestra Señora del Rosario" del Distrito de Villa Rica, Provincia de Oxapampa, Dpto. de Pasco que suscribe;

HACE CONSTAR:

Qué, **HUGO JAIME CASTRO CAMBILLO**, identificado con DNI N° **19970348**, estudiante de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo en la especialidad de Administración de la Educación con código el estudiante N° 7003094324 quien aplicó la encuesta titulado "**HABILIDADES BLANDAS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS VILLA RICA PASCO 2024**". a los docentes de los tres niveles inicial, primaria y secundaria y personal administrativo el día 20 de mayo del presente año.

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado.

Villa Rica, 20 de mayo del 2024.

 
Magda Delgado Castro Carreras
DIRECTORA

"Gracias por lo que compartes de corazón"

Prolongación Capitán Soto N° 151 Villa Rica
correo: colegionsr34233@gmail.com



**Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa
Pasco, Oxapampa, distrito, IE**

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Resolución Directoral N° 070-DIE “PRG” 2024

Villa Rica, 05 de junio del 2024

Visto, el documento remitido a nuestra IE. Con número de expediente N° 139, de fecha 29 de mayo del presente año lectivo, a través de mesa de parte, de la comunidad Educativa N° 34232 “Pedro Ruiz Gallo”, referente al petitorio de solicitar el permiso para realizar un proyecto de tesis en la institución.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, en su artículo 30 establece que, la incorporación de la investigación al proceso cognitivo en sus diferentes aspectos como el laboratorio, realidad nacional, en sus diferentes fundamentos naturales, económicos, político y social.

Que, la ley N° 30948, Ley de promoción del desarrollo del investigador científico, el artículo 01 tiene como objetivo promover la labor del investigador científico altamente especializado, seleccionado mediante procesos competitivo y transparentes que permita contar con una plataforma de desarrollo científico.

Que, estando normado, el proceso investigatorio de sus diferentes niveles, es necesario promover la investigación

De conformidad a la Ley N° 28044 Ley General de Educación, Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial y D.S. N° 005- 2011-ED.

SE RESUELVE :

Artículo 1° Autorizar el permiso al solicitante, para realizar el proyecto de tesis Intitulado “habilidades blandas y el clima institucional en docentes de dos instituciones educativas públicas Villa Rica Pasco 2024” en la Institución Educativa N° 34232 “Pedro Ruiz Gallo” del distrito de Villa Rica, provincia de Oxapampa.

Artículo 2° Pedir al docente investigador al concluir la sistematización de los instrumentos de investigación hacer llegar a dirección las conclusiones y resultados obtenidos en dicha investigación.

Regístrese y comuníquese



Mg. Alfredo R. Cerrón Montero
C.M. 1020044075
DIRECTOR

ANEXO 9: Otros

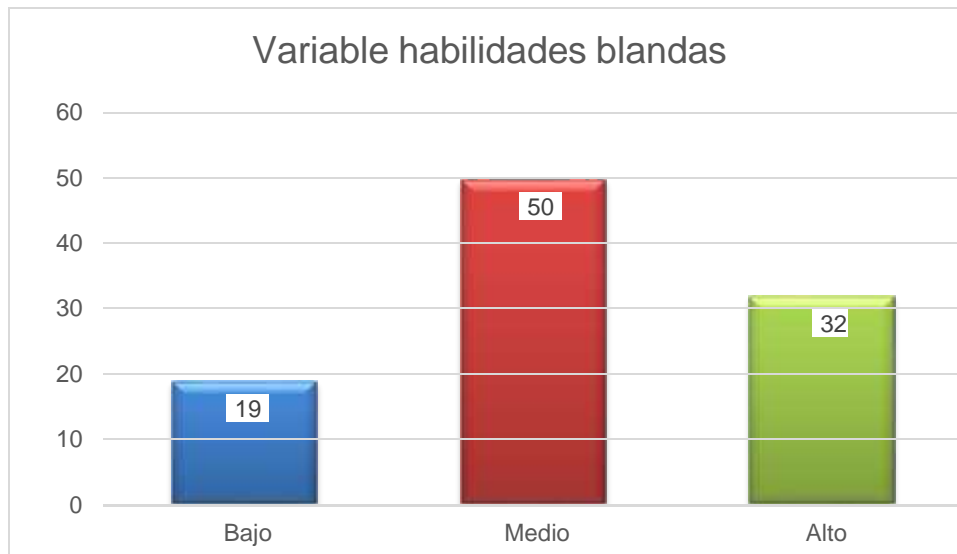


Fig. 1 Variable soft skills

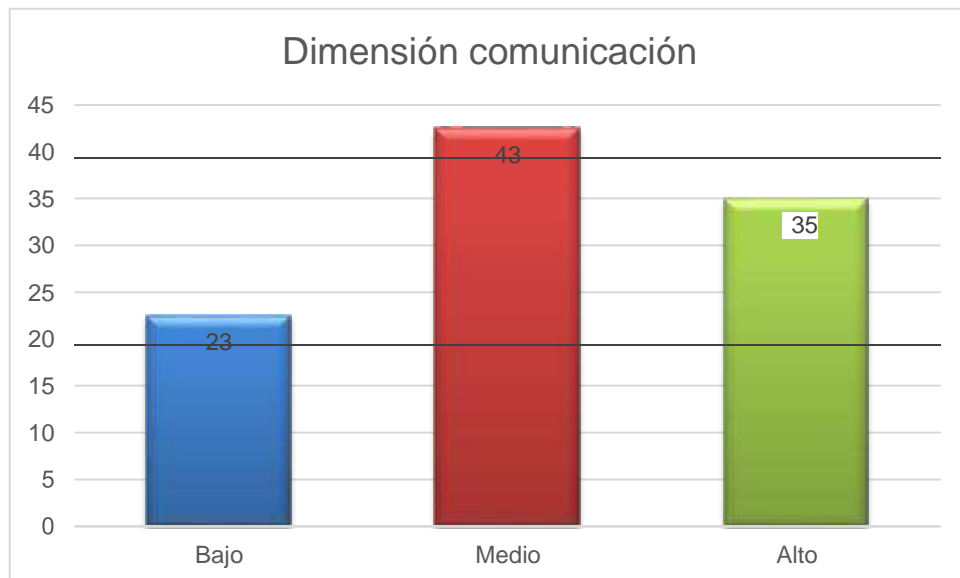


Fig. 2 Dimensión comunicación

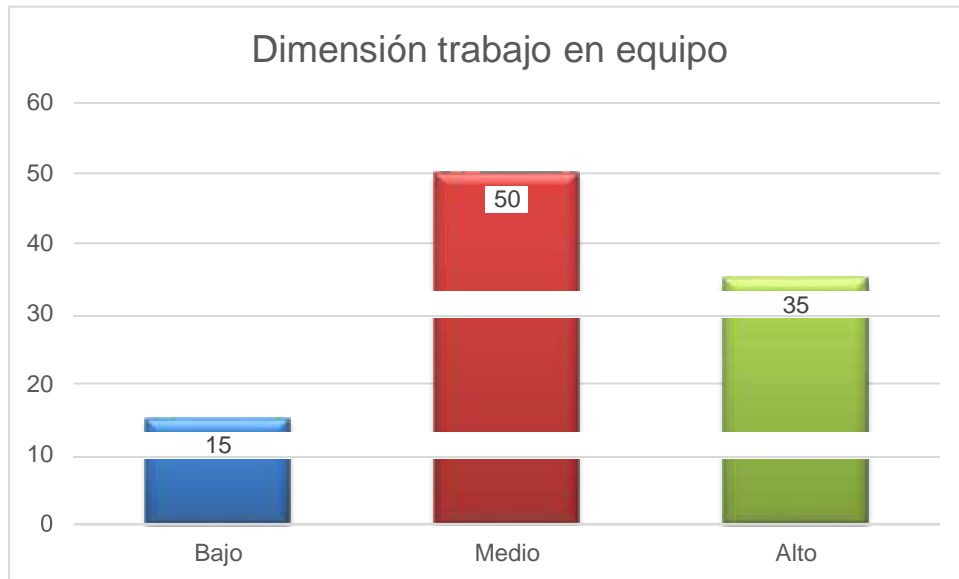


Fig. 3 Dimensión trabajo en equipo

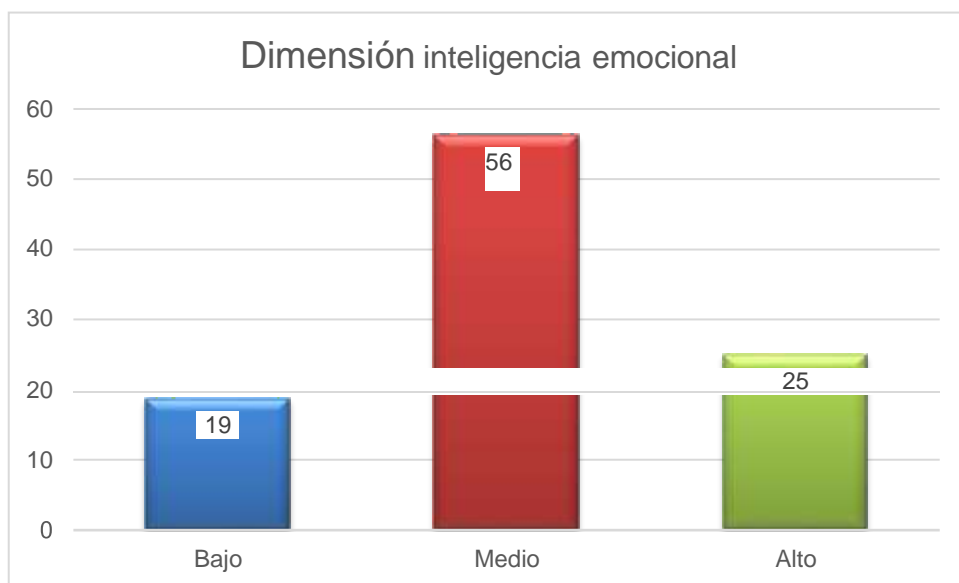


Fig. 4 Dimensión inteligencia emocional

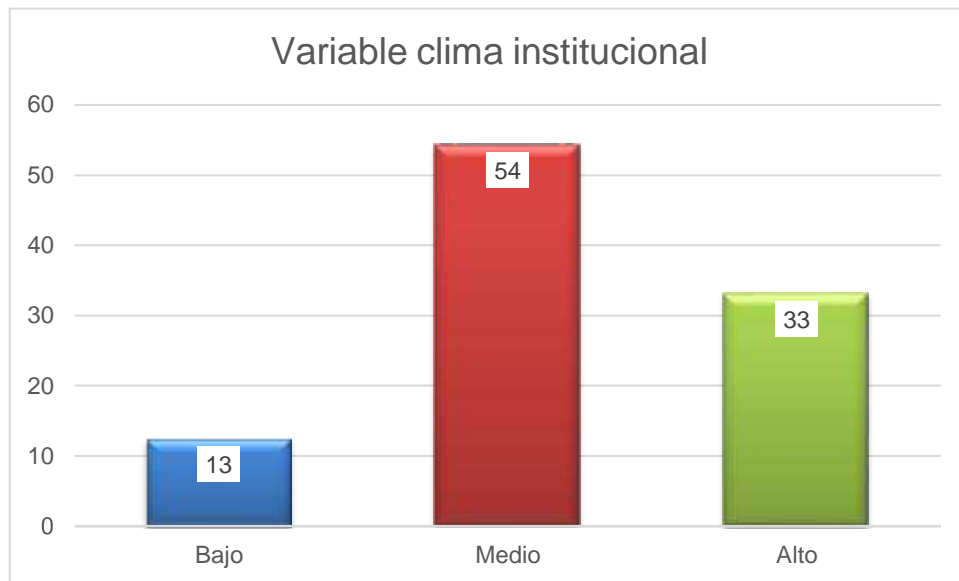


Fig. 5 Variable clima institucional

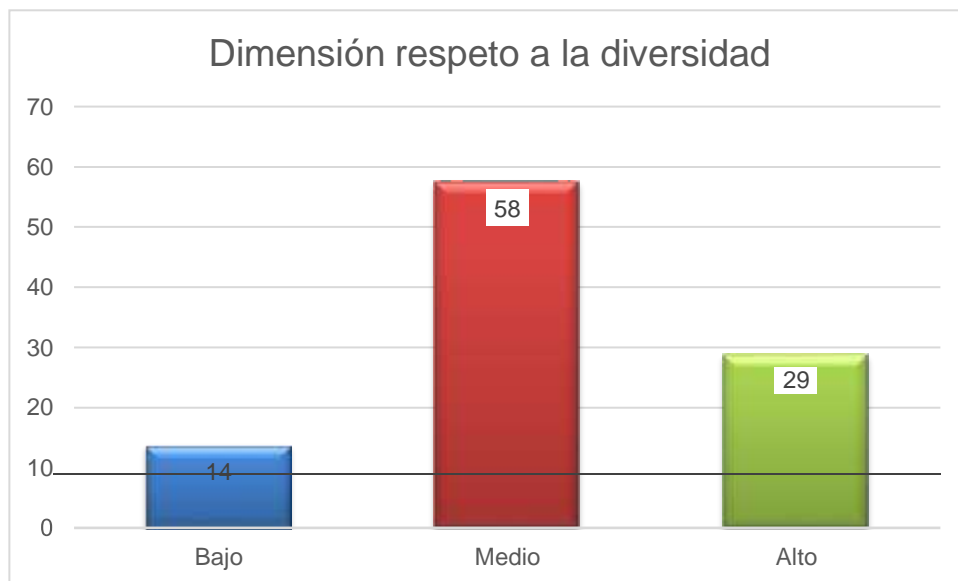


Fig. 6 Dimensión respeto a la diversidad

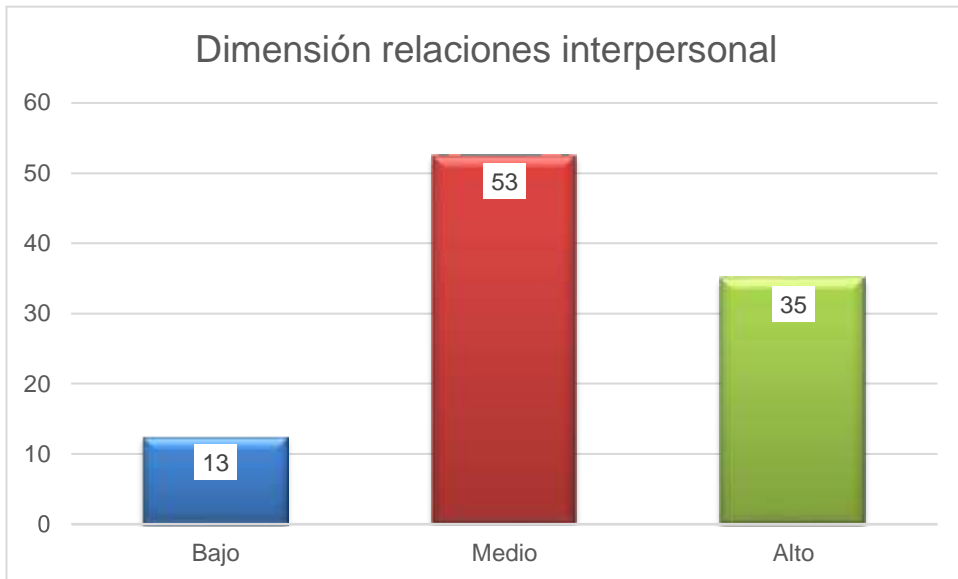


Fig. 7 Dimensión relaciones interpersonales

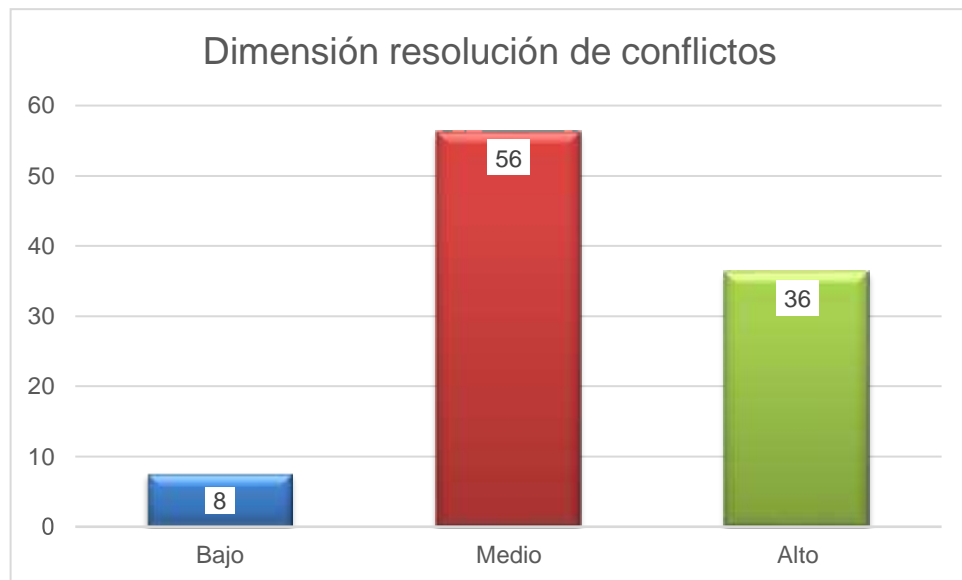


Fig. 8 Dimensión resolución de conflictos

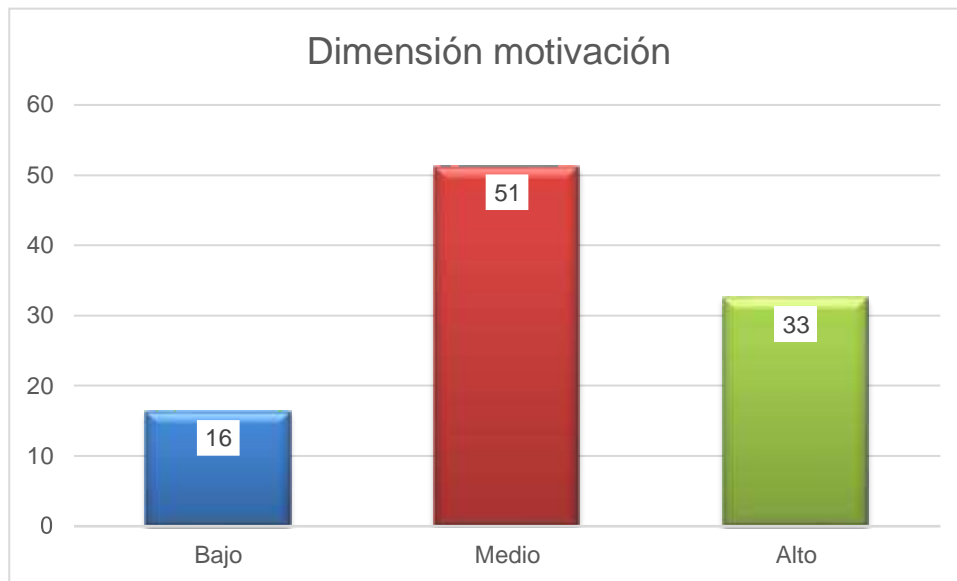


Fig. 9 Dimensión motivación