UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión curricular y las habilidades blandas de los docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón N° 120. UGEL 05, SJL. 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Veramatos Chavez, Henry (ORCID: 0000-0002-5229-1626)

ASESOR:

Dr. Pumacayo Palomino, Ilich Ivan (ORCID: 0000-0003-1341-2613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y gestión educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón este trabajo a mi querida Madre porque siempre me mostró el camino hacia la superación y estuvo en cada momento de mi vida dándome la fortaleza y protección para cumplir con mis metas trazadas en cada etapa de mi vida.

Agradecimiento

Primero a Dios por permitirme tener y disfrutar a cada instante de mi vida a mi amada familia.

A mis padres y mi novia Laura por el apoyo incondicional que me dedicaron para realizar cada proyecto de mi vida.

Índice de contenidos

Carátula		i
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice de contenidos		iv
Índice de tablas		v
Índice de gráficos y figuras		vi
Resumen		vii
Abstract		viii
I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MARCO TEÓRICO	4
III.	METODOLOGÍA	17
3.1.	Tipo y diseño de investigación	17
3.2.	Variables y operacionalización	18
3.3.	Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5.	Procedimientos	22
3.6.	Método de análisis de datos	22
3.7.	Aspectos éticos	22
IV.	RESULTADOS	23
V.	DISCUSIÓN	31
VI.	CONCLUSIONES	36
VII.	RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS		38
ANEXOS		44

Índice de tablas

Tabla 1	Baremos de la variable gestión curricular	20
Tabla 2	Baremos de la variable habilidades blandas	21
Tabla 3	Validez de instrumento de las variables Gestión curricular y las habilidades blandas	21
Tabla 4	Confiabilidad de la variable Gestión curricular	21
Tabla 5	Confiabilidad de la variable las habilidades blandas	22
Tabla 6	Niveles de la variable de Gestión curricular	23
Tabla 7	Niveles de las dimensiones de la variable Gestión curricular	23
Tabla 8	Niveles de la variable de Habilidades blandas	24
Tabla 9	Niveles de las dimensiones de la variable habilidades blandas	25
Tabla 10	Niveles de la variable Gestión curricular y las habilidades blandas	26
Tabla 11	Niveles de la variable Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas	27
Tabla 12	Niveles de la variable orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas	27
Tabla 13	Correlación entre gestión curricular y habilidades blandas	28
Tabla 14	Correlación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y habilidades blandas	29
Tabla 15	Correlación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y habilidades blandas	30

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la variable de Gestión curricular	23
Figura 2	Niveles de las dimensiones de la variable Gestión curricular	24
Figura 3	Niveles de la variable de Habilidades blandas	25
Figura 4	Niveles de las dimensiones de la variable habilidades blandas	25

Resumen

La investigación titulada Gestión curricular y las habilidades blandas de los docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón N° 120. UGEL 05, SJL. 2020 y el objetivo fue establecer la relación entre la gestión curricular y las habilidades blandas de los docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón N° 120. UGEL 05, SJL. 2020. El cuanto al enfoque fue cuantitativo, debido a que el uso de estos métodos ofrece las posibilidades de que se puedan generalizar resultados de manera amplia, el tipo de investigación es básica. El diseño de la investigación fue de diseño no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipularán ni se someterán a pruebas las variables del estudio. La población de estudio estuvo conformada por 80 docentes. La validez está representada por el juicio de expertos que todos los instrumentos deben medir y la confiabilidad de la Gestión curricular y habilidades blandas obtuvieron altos grados de fiabilidad. La investigación concluyó que existe relación significativa entre la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020. Debido a que es significativa al nivel 0,001, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); y de Rho de Spearman = 0.497**

Palabras clave: Gestión curricular, las habilidades blandas, estabilidad emocional

Abstract

The research entitled Curriculum management and soft skills of teachers at the Manuel Robles Alarcón Educational Institution No. 120. UGEL 05, SJL. 2020 and the objective was to establish the relationship between curricular management and the soft skills of the teachers of the Manuel Robles Alarcón Educational Institution N ° 120. UGEL 05, SJL. 2020. The approach was quantitative, because the use of these methods offers the possibilities that results can be widely generalized, the type of research is basic. The research design was of a non-experimental design: cross-sectional and correlational, since the study variables will not be manipulated or tested. The study population consisted of 80 teachers. The validity is represented by the expert judgment that all the instruments must measure and the reliability of the Curriculum Management and soft skills obtained high degrees of reliability. The research concluded that there is a significant relationship between Curricular Management and the soft skills of teachers at the Manuel Robles Alarcón Educational Institution, No. 120. UGEL 05, SJL. 2020. Because it is significant at the 0.001 level, with a $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); and Spearman's Rho = 0.497 **

Keywords: Curriculum management, soft skills, emotional stability

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, durante muchos años se ha realizado la revisión de las tendencias de la gestión del currículo en el campo educativo, referidas a las fases de diseño, implementación, evaluación y rediseño curricular. Es así que se han realizado investigaciones para dar respuesta a cuáles son los referentes conceptuales que soportan la gestión curricular, dado la relevancia que tiene para las instituciones desarrollar procesos, decisiones y prácticas de gestión curricular que articulen los valores, misión, la gestión con los actores educativos y este incide en las habilidades blandas en Tailandia, Ngang (2018) encontró que existen bajos niveles del trabajo en equipo que corresponde a las habilidades blandas que son más importantes adquiridas por los docentes. Además, los aspectos importantes de la adquisición de habilidades blandas son: entrega de una enseñanza efectiva y de calidad; desarrollo profesional y enriquecimiento, y gestión de las habilidades de los estudiantes. Los hallazgos contribuyen y sustituyen a la capacitación y proporcionan pronunciamientos significativos hacia el desarrollo experto y hábil del país como un total. Las habilidades blandas evidenciaron para los docentes una característica fundamental y al respecto Subramaniam (2013) encontró que los profesores han reconocido el papel asociado de las habilidades blandas en la fusión del currículo, pero no logran integrarlas en sus instrucciones.

En cuanto a la gestión curricular, Vílchez (2004) afirmó que “Dentro de los sistemas de administraciones curriculares, es fundamental pensar en la formación como un encuentro que ocurre cada vez que hay una experiencia humana, mientras que las ciencias instructivas son reflejos para comprender y mejorar la maravilla de educar aprendiendo” (citado por Morales, et al., s/f, p.4).

Por otro lado, las habilidades blandas representaron para los docentes una característica fundamental y al respecto Subramaniam (2013) encontró que los docentes han reconocido que el papel asociado de las habilidades blandas en la fusión del currículo, debido a que no logran integrarlas en sus clases. Además, enfatizó que la adquisición de habilidades blandas es relevante para los docentes; intrínsecamente, los docentes deberían emprenderse para la preparación y progresión más generalizada para impartir con éxito la adquisición de habilidad blanda en su enseñanza. Al comprender la

habilidad blanda en sí misma es vital para que los docentes varíen sus enfoques de enseñanza para los estudiantes. A medida que la enseñanza se convierte en un proceso bidireccional, se convertirá en ser organizado y operativo, dependiendo de la comprensión, los talentos y las actitudes desarrolladas de los docentes.

En la problemática nacional, se ha evidenciado limitaciones de la gestión curricular y la habilidad blanda de las habilidades blandas, la comunicación, las resoluciones críticas y resolución de problema, cuando desarrollan trabajos en equipos colaborativo, aprendizajes permanentes y entre otras, las habilidades que todo líder debe tener. La gestión curricular se ve garantizada cuando existe una adecuada comunicación y es sabido que la comunicación es un elemento muy importante y Ngang (2018) explicó que la habilidad de comunicación está referida a la capacidad de los docentes en la práctica de la comunicación oral y escrita. También incluye habilidades que le permiten al docente obtener y transmitir evidencia, así como entregar opiniones con simplicidad y autosuficiencia. También se espera que los docentes sean oyentes activos mientras brindan la respuesta necesaria.

A nivel institucional, se ha evidenciado limitaciones en el concepto crítico y las habilidades para solucionar dificultades, que se definen como la capacidad de distinguir y describir problemas, crear e implementar resoluciones y ver las construcciones entre los componentes de conocimiento no conectados. Estas habilidades blandas incluyen las capacidades de descubrir soluciones a problemas que requieren de mucha creatividad, adecuado razonamiento y experiencias del docente. Para los docentes es importante poseer estas habilidades blandas, porque son las capacidades de identificar y analizar situaciones complejas.

En cuanto a la justificación teórica, se obtiene que la variable gestión curricular se sustenta en los instrumentos de evaluación de gestión elaborados por el Minedu (2017) y la variable habilidades blandas se sustentan teóricamente en Goleman (1995) estableciendo que la habilidad socioemocional, habilidad social y emocional, son características de rasgos de personalidad, sin embargo los estudios actuales tienden a evitar de manera intencionada al mencionarlos como “rasgos”, ya que esto se puede entender

como características que no mutan a lo largo del tiempo, cuando en realidad estas pueden desarrollarse a lo largo de la vida. Para la justificación metodológica, se justifica en la definición de la correlación de las variables Gestión curricular y las habilidades blandas, también de realizar la validación de contenido de las variables y la confiabilidad de las variables del estudio. En relación a la justificación práctica, el estudio presentó recomendaciones a la luz de los resultados, lo que permite beneficiar a los que integran la sociedad educativa y de este modo mejorar aspectos de la gestión curricular y habilidades blandas de los docentes.

El problema general está establecido por ¿Cuál es la correlación con la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120? UGEL 05, SJL, 2020? El problema específico es ¿Cuáles son las relaciones entre las Gestiones de la condición para las mejoras del aprendizaje y la habilidad blanda del docente de las Instituciones Educativas? ¿Cuáles son las relaciones entre las Orientaciones del proceso pedagógico para las mejoras del aprendizaje y la habilidad blanda del docente de las Instituciones Educativas?

La hipótesis general es: Existe correlación significativa con la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de las Instituciones Educativas Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020. Las hipótesis específicas son: Existe correlación significativa entre las Gestiones de la condición para las mejoras del aprendizaje y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa. Existe correlación significativa entre las Orientaciones del proceso pedagógico para las mejoras del aprendizaje y las habilidades blandas de docentes de las Instituciones Educativas.

El objetivo general es Establecer la relación entre la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020. En cuanto a los objetivos específicos: Establecer la conexión entre el Manejo de las situaciones para el desarrollo del estudio y las tiernas capacidades de los docentes de la Institución Educativa. Establecer la conexión entre la Orientación de los procedimientos pedagógicos para la mejora del dominio y la fluidez de las habilidades de los docentes de la Institución Educativa.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales, Rodríguez (2017), presentó la tesis doctoral que tuvo el objetivo de establecer la Influencia de las prácticas de gestión curricular de los responsables de dispositivos técnicos pedagógicos dentro de las prácticas pedagógicas docentes de los establecimientos municipales. En el análisis los procesos de gestión curricular se basó en el Mineduc y estableció que de las Unidades Técnicas Pedagógicas en las prácticas del maestro en instituciones municipales de Chile. Se trata de una investigación de tipo mixto, pensando en un caso observar, actuando la triangulación de la información y para el apartado cuantitativo el enfoque descriptivo. Para la recopilación de información, se utilizó el enfoque de comentarios de los jugadores, la organización del conocimiento y la evaluación documental. La muestra estuvo formada por cabezas de los artilugios técnicos. Se concluyó que: “Las labores técnico-pedagógica es la fuerza de la acción pedagógica de los profesores y administradores dentro de las empresas docentes. Para ello, en las instituciones debe haber liderazgos educativos que vendan ese movimiento. Además, en cuanto a la implementación del currículo "este ejercicio tiene un enfoque exclusivo apoyándose en la visión y el saber hacer del experto y la dinámica interna del orden establecido"

Wijngaards y Merx (2016) investigaron sobre la mejora del plan curricular de análisis y las metas de lograr los objetivos de aprendizaje al hacer que el plan de estudios sea visible y encontró que el plan de estudios es fundamental para lograr las metas de aprendizaje, se sustentó en la malla curricular diseñada para la institución, pero en la educación la alineación a menudo se ve desafiada por dificultades prácticas. El efecto adverso se amplifica aún más por la falta de conciencia de los estudiantes sobre su posición dentro del plan de estudios. Defendemos la importancia de la visibilidad de las trayectorias de aprendizaje en todo el plan de estudios y discutimos la implementación de una herramienta de mapeo curricular digital. Usamos cuatro estudios de caso para discutir cómo se empleó la herramienta en cuatro temas: desarrollo curricular, visibilidad, evaluación y mejora del aprendizaje. Este artículo analiza las trampas y las positivas labores en el procedimiento de introducción de un nuevo método para mejorar la visibilidad del plan de estudios.

Cheng, Chang y Wan y Hung (2015) investigaron y el objetivo fue establecer el marco curricular para desarrollar las competencias de gestión del conocimiento personal de los docentes propone un marco curricular en el programa de formación de profesores en formación para ejecutar la competencia de Gestión del conocimiento personal de los profesores. Apoyar el desarrollo sostenible de los docentes como profesionales en la sociedad del conocimiento es un tema crítico en la formación del profesorado. La gestión del conocimiento personal (PKM) es una macro competencia entrelazada que involucra competencias cognitivas, metacognitivas, de información, sociales y de aprendizaje. Si las habilidades de PKM se enseñan, adquieren y utilizan en cada disciplina a lo largo del planeamiento de estudios, los profesores en formación pueden organizar, integrar y transformar piezas aleatorias de información de forma sistemática para generarlas y aplicarlas como conocimiento personal. El marco ofrece a los profesores en formación diferentes grados de oportunidades para llevar a cabo el diseño instruccional, la implementación de lecciones y la reflexión a través del aprendizaje electrónico y actividades de investigación-acción colaborativa. Se realizó un cuestionario de auto-respuesta para evaluar los cursos. Los resultados muestran que se podría crear un entorno de aprendizaje auténtico para desarrollar las competencias de PKM de los profesores en formación para lograr un aprendizaje eficaz.

En cuanto a los antecedentes nacionales Porras (2018), desarrolló su tesis doctoral Gestión del currículo a través de la evaluación de las competencias profesionales en al área logística y la competitividad del sector exportador floricultor, en la Universidad San Martín de Porres, tuvo como propósito principal definir la correlación entre la gestión del currículo vía la evaluación de competencias profesionales en el área logística y la competitividad del sector exportador floricultor-año 2016. El diseño de estudio fue no experimental y transversal. El nivel de investigación fue correlacional. La muestra estuvo elaborada por un grupo de 30 personas que trabajan en las empresas exportadoras del sector floricultor. Sentó su base teórica en el diseño curricular de su institución. Los instrumentos que se aplicaron en este caso fueron un cuestionario sobre gestión del currículo vía la evaluación de

competencias profesionales en el área logística y un cuestionario sobre competitividad del sector exportador. El enfoque de estudio fue cuantitativo. Para obtener los resultados se recurrió a la prueba de correlación de Pearson y empleando el software estadístico SPSS. Las conclusiones logrados mostraron la existencia de una correlación estadísticamente significativa de r=0.986 y p=0.000 (donde p: < de 0,01), con alta probabilidad de certeza del 99%, entre las variables planteadas. Siendo así se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa, por lo que se dice que: “Existe una correlación significativa con la gestión del currículo vía la evaluación de competencias profesionales en el área logística y la competitividad del sector exportador floricultor-año 2016”, siendo la posibilidad de error de 1%.

Llanos (2016), elaboró su tesis Doctorado Curricular gestiona las capacidades en el maestro del desempeño general en las instituciones educativas número uno - Moquegua, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo es decidir en qué volumen las capacidades curriculares de gestión que tienen los docentes inciden en el desempeño general del docente dentro de los establecimientos académicos número uno de Moquegua en 2016. La observación de investigación se convirtió en investigación correlacional explicativa y estudios no experimentales, transeccionales, correlacionales y causales. La población examinadora está compuesta por 273 instructores y el ejemplo está compuesto por 85 educadores que han sido elegidos a través de un sistema no probabilístico según lo indicado por el juicio y los estándares del analista. Para la recolección de los datos se han creado dos instrumentos de surtido de información, para la variable principal se utilizó el "Cuestionario de Gestión Curricular" y para el segundo factor se utilizó la Evaluación del Desempeño. Tras examinar los resultados, hemos tenido la opción de descubrir que la p obtenida en la prueba es (0.000), razón por la cual se resuelve que las habilidades de administración curricular impactan la ejecución. Instructor, la conexión entre los dos factores tiene una estimación de r = 0,962 y el grado de impacto es del 92,5% como lo indica el coeficiente de seguridad. Estas conclusiones nos llevan a sentir que si el educador tiene habilidades de administración curricular, podría tener como resultado un nivel elevado de ejecución del instructor en la organización instructiva donde trabaja.

Díaz (2018), presentó la tesis Modelos de Doctorado de gestiones educativas para el perfeccionamiento de talentos de la forma de vida tributaria dentro de las Instituciones Educativas, que surge del planteamiento dentro de las instituciones educativas, donde es de suma importancia reforzar el desarrollo de las habilidades de la cultura institucional. El objetivo fue: respaldar un modelo de Gestión Educativa para el desarrollo de las aptitudes del modo de vida responsable dentro de las corporaciones instructivas, dentro del territorio. La trascendencia de este examen es que dentro de los establecimientos académicos es muy visible que las competencias de la cultura evaluativa no se están creando. De ahí que sea muy crítico recomendar un modelo que incentive el desarrollo de esta situación, más aún si la auditoría de la redacción sobre el tema indica la ausencia de sugerencias hipotéticas para determinarlo. La proposición depende de las hipótesis de la subcultura. Para caracterizar el término Cultura Tributaria, inicialmente se debe comenzar por entender qué es cultura, en ese punto presentaron la idea de evaluación tributaria, que es inseparable de la palabra elogio y, por lo tanto, relacionar las dos ideas para obtener el significado del término que te intriga. Del mismo modo, se ha considerado útil aludir a la Teoría de la Planificación Estratégica Situacional (PSA), ya que el modelo propuesto centrado en la instrucción del deber se identificará con un marco intrincado compuesto por el compromiso de la autoridad pública, la administración y el límite gubernamental.

Yépez (2016), desarrolló su tesis doctoral en educación compromiso de Gestiones Escolares y Desempeños Docentes en Educación, cuyo propósito será determinar el vínculo de los compromisos de Gestión Escolar dentro del desempeño del maestro de los docentes de educación secundaria, su población está conformada por los establecimientos docentes de grado secundario y su muestra compuesta por 232 docentes; Las unidades utilizadas fueron las fichas de evaluación que permiten acumular los hechos de las variables: Compromisos de control escolar y Desempeño docente las consecuencias de este examen son excepcionalmente intrigantes ya que ofrecen datos que controlan el aseguramiento de las actividades de progreso y la creación de opciones adecuadas, lo que indica que el nivel más elevado de educadores está en ciclo con 61,64%, en las medidas exploradas: disposición para obtener el colgar, instruir para aprender, apoyar en la escuela la junta,

apenas avance experto se sitúa en un nivel logrado en el 57.76%, en armonía con lo que se describe en el hipotético establecimiento. En las secuelas de las responsabilidades adquiridas que actualmente se están cumpliendo con el 61,64%; Solo el deber de administración de los instrumentos PEI y PAT se encuentra en un nivel cumplido con 63.79. Existe una conexión moderada entre las responsabilidades de los ejecutivos de la escuela y la ejecución del instructor, con una relación inmediata con una estimación de r = 0,69; y una estimación de p de 0.000, que infiere que un uso más prominente de los deberes de la junta es la presentación de educadores.

En cuanto a la variable gestión curricular, Según Minedu (2017) definió que el programa educativo es un instrumento de ordenamiento instructivo, quizás el más significativo, ya que nos muestra la visión de escolarización que necesitamos. El plan educativo - al proponer el avance de aprendizajes principales, es el componente articulador entre las estrategias y actividades para mejorar el trabajo en el área, cimentación y rediseño de espacios instructivos, de activos instructivos. y materiales, de mostrar estrategia y evaluación. La identificación de habilidades blandas por parte de los estudiantes de educación es importante para el diseño curricular, como es evaluar si las habilidades blandas de los estudiantes se adaptan a las necesidades del entorno socioeconómico (Caggiano, Schleuter, Petrone y González, 2020).

El Minedu (2017) caracterizó el programa educativo de la junta como la capacidad de coordinar y poner en marcha el emprendimiento instructivo de nuestras escuelas en función de lo que se debe instruir y lo que los alumnos deben realizar. Dijo que el tablero debe estar dispuesto para la preparación de los suplentes, para el avance de sus capacidades; Se debe buscar una mejora duradera de la educación y el aprendizaje en la fundación para que aparezcan todos los aprendizajes propuestos (Cerdas, Torres y García, 2016). En ese sentido, mejorar los aprendizajes supone que más allá de adquirir conocimientos, sean personas competentes, considerando las competencias y aprendizajes fundamentales que se vinculan con todas las áreas curriculares, siendo el gran retos que todos los estudiantes logren desarrollar estas competencias y aprendizajes. Para lograr este reto, se requiere del trabajo en equipo, del liderazgo pedagógico para gestionar el qué, cómo y cuándo

enseñar y evaluar; además se debe involucrar a directivos, docentes y padres de familia. No cabe la menor duda que es el directivo quien lidera este proceso de desarrollo de aprendizajes que se vinculen con las demandas de la sociedad y que garanticen el desarrollo integral de los estudiantes (Unesco, 2011).

Así mismo, la gestión curricular está definida como procesos dinamizantes en un centro escolar (García, Cerdas y Torres, 2017); así mismo son los conjuntos de acción articulada entre sí que emprenden los equipos directivos en unas escuelas para remover y facilitar las consecuciones de las intencionalidades pedagógicas en y con las comunidades educativas. Esto significa que la gestión escolar asume el desafío de dinamizar los procesos con la finalidad de recuperar y reconstruir el sentido y valor de la vida escolar, lo que conlleva a crear y recrear una nueva forma de hacer escuela (Soler y Martínez, 2014). Este reto debe ser liderado por los directivos que, aunque no tienen acción directa sobre los aprendizajes, ya que esta función la asumen los docentes; queda muy claro que la gestión que desarrollan permite el crecimiento de los aprendizajes y de la institución educativa. (Minedu, 2015 y Moreira, 2016).

Particularmente importante es la planificación de Actividades de orientación y colocación en el exterior orientadas a favorecer la entrada de los egresados (Wu, et al., 2013). El plan de estudios de la escuela es integrador y combina el plan de estudios formal de la escuela y el plan de estudios presenten. Además, debido a que los patrones de aprendizaje incorporan la habituación para formar personajes multiculturales, el modelo de desarrollo curricular es típicamente relevante para la tipología (Ekaningrum, Widodo y Sugiyo, 2018). Esta planificación debe ser innovadora y que contemple adecuada gestión escolar (Brenes, 2015).

El currículo provee de conocimiento y democracia por lo que debe ser bien programado (Da Silva, 2013). Un buen currículo garantiza que la institución se desarrolle de manera óptima (Rico, 2016). Así mismo, la gestión curricular garantiza la innovación, el aprendizaje organizado y la adecuada gestión del conocimiento (Rodríguez y Gairín, 2015). Para garantizar este proceso es importante la autoevaluación en la gestión de las instituciones educativas (Vallejo y Molina, 2014).

Sobre las dimensiones de la gestión curricular, establecidas en el Marco de Buen Desempeño Ejecutivo es una sugerencia descrita como un detalle crítico de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de mejoramiento docente priorizadas a través del Sector Educación (Minedu. 2015).

El Minedu (2015) ofrece la gestión para la mejora de los aprendizajes construir una visión común de la iniciativa instructiva centrada en la realización, que revaloriza la trascendencia de la función administrativa en la escuela, dirige los ciclos de elección, evaluación de la ejecución, preparación y avance competente de los jefes, al igual que reconocer los actos de un administrador viable, controlando su experto giro de los acontecimientos. Las razones que deciden el alcance del registro denominado Marco de Buen Desempeño Ejecutivo son (a) establecer una visión común sobre la iniciativa educativa centrada en la realización, que revaloriza la importancia de la función del orden en la escuela, (b) reconocer los actos de un consejero exitoso, controlando el avance experto de los administradores y (c) gestionando los ciclos de elección, evaluación de la ejecución, preparación y perfeccionamiento competente de los supervisores.

Este documento considera dentro de su estructura dos dominios, que evidencian las características que deben demostrar una dirección escolar eficaz a cargo de los directivos que dirigen y lideran las escuelas del país y que son definidos como el "Conjunto de habilidades que conforman una ubicación específica del movimiento gerencial. Los dominios son interdependientes, es millas que todos ellos inciden en la mejora del otro como parte de un todo". (Minedu, 2015).

En cuanto a la gestión de la medición de las condiciones para la mejora del aprendizaje, alude a las habilidades que crean los directores para fabricar y ejecutar el cambio de escuela atendiendo las condiciones para elevar la naturaleza de la medida de aprendizaje educativo, para ello se debe pensar en organización, conjunción basada en la popularidad e intercultural y la cooperación de las familias y la red.

Las orientaciones del proceso pedagógico para las mejoras del aprendizaje, se refieren a la competencia para potenciar los desarrollos de las

profesionalidades docentes y en la implementación de unos acompañamientos sistemáticos a los procesos de enseñanzas que realiza el docente.

Minedu (2015) planteó que las habilidades son la pericia en los entornos, que infiere deberes, disposición para hacer diligencias o satisfacer obligaciones con la calidad, el pensamiento, los ejecutivos de determinados planteamientos teóricos y la comprensión del carácter ético y social de sus elecciones. Piensa en tres contemplaciones: Cada escuela tiene su propia forma de vida, atmósfera y límite con respecto al cambio que ha creado quiere decir que el saber hacer se enmarca en una realidad o contexto único. Para ser competentes se requiere de medios y de un proceso de reflexión y autoevaluación con racionalidad. Se logra el proceso de cambio de la escuela cuando se construye un liderazgo con la práctica del día a día, identificando a los actores educativos para ser involucrados en este proceso. Contiene un aspecto ético, ya que supone un compromiso y la responsabilidad moral para la enseñanza, este propósito es la base de todas las competencias a desarrollar por los directivos.

Minedu (2015) indicó que en la estructura del Marco del Buen Desempeño Directivos, se consideran seis competencias; cuatro para el Domino 1 referido a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, y dos para el Domino 2 referido a la orientación de las tácticas pedagógicas para el desarrollo del estudio. Estas competencias son: Conduce la elaboración de planes institucionales basados totalmente en la información de las estrategias pedagógicas, el clima universitario, los rasgos de los escolares y su entorno, lo orienta en la dirección de la consecución de los deseos de dominio. Promueve y ayuda a la participación democrática de los diversos actores de la organización académica, las casas y la red en el entendimiento de; además de un clima educativo basado principalmente en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y la popularidad de la variedad. Favorece unas condiciones laborales que aseguren un altísimo nivel de estudios en todos y cada uno de los alumnos, gestionando la equidad y eficiencia de las fuentes humanas, de tejido, de tiempo y económicas, de manera similar a frenar peligros.

Promueve ciclos de evaluación para el control de la empresa docente y el deber en el sistema de perfeccionamiento continuo y dominio.

Avanza y lidera una red de aprendizaje con los instructores de su establecimiento educativo dependiente del esfuerzo coordinado compartido, la autoevaluación competente y la preparación ininterrumpida orientada a mejorar la práctica educativa y garantizar los logros de aprendizaje. Se ocupa de la naturaleza de los ciclos instructivos dentro del establecimiento instructivo mediante el respaldo metódico a los instructores y la aparición conjunta para lograr los objetivos de aprendizaje.

Sobre los desempeños, Minedu (2015) indicó que es la acción observable que realizado por el gerente y evidencia del control de habilidades. Se diagnostican tres condiciones: (1) movimientos observables, (2) en las obligaciones correspondientes y (tres) logro de cierto resultado. La evidencia sobre el logro o no del desempeño general del maestro se puede recopilar a través de fuentes cualitativas, como comentarios o entrevistas.; o mediante fuentes cuantitativas como, encuestas, cuestionarios, listas de cotejo, entre otros.

Competencia orientadora, este tipo de líder deber dirigir a la orientación del proceso tanto como administrativo como académico, deben tener las capacidades de interactuar con sus personales a cargo, además de contar con los conocimientos sobre los sistemas organizacionales para orientar de maneras adecuadas. Es así que, la competencia orientadora para asesorar al personal requiere de aspectos intrínsecos del líder. De tal manera, Guerra y Sansevero (2008) expresaron que incluir partes del personaje, por ejemplo, compasión, mentalidad abierta al intercambio, seguridad individual, capacidad para sintonizar y comprender los mensajes dados por diferentes individuos, pensamiento verbal para comprender y conmover ideas y pensamientos, familiaridad verbal para comunicar contenido.

Competencia integradora, el líder debe lograr que todos conozcan y entiendan los procesos involucrados en el desarrollo del trabajo en equipo, detectando y corrigiendo los puntos débiles. Esto distingue los límites de los individuos, aptitudes especializadas, habilidades relacionales para cumplir con las metas planteadas, recordando que la homogeneidad es de vez en cuando normal., por lo que es probable la presencia de conflictos que interferirá en toma de decisiones (Guerra y Sansevero, 2008).

Competencia analítica, esta competencia se refiere a que el líder hace uso de los procesos analíticos, para un adecuado razonamiento de situación problemática podrían presentaron en unas instituciones, buscando la alternativa viable de soluciones mediante el trabajo en equipo. (Guerra y Sansevero, 2008). Se considera que la incitación del personal es esencial para lograr la inspiración, lo que potencia la mejora del entusiasmo por utilizar niveles significativos de esfuerzo para lograr objetivos autorizados y satisfacer alguna necesidad individual, (Guerra y Sansevero, 2008). Habilidad imaginativa, el pionero inventivo debe tener la opción de mostrar receptividad al aprendizaje, visión inminente, desarrollo, capacidad para realizar colaboraciones, afrontar retos, con responsabilidad y respeto en sus actividades. (Bracho y García, 2013). Es tipo de líder debe tener la capacidad de proponer, diseñar y poner en práctica cambios que van más allá de los paradigmas establecidos.

En cuanto a la variable habilidades blandas, Villanueva (2017) y Pachauri y Yadav (2014) definieron las habilidades blandas como rasgos de personalidad, gracia social, fluidez en el lenguaje, hábitos personales, amistad y optimismo en diversos grados. Así mismo, las habilidades blandas deben adoptarse como una característica común de la selección de habilidades comunitarias y rasgos de carácter de un profesor. Las habilidades blandas de liderazgo son muy beneficiosas para administrar la organización de manera efectiva y eficiente (Tang y Tan, 2015). Se espera que un buen profesor se comprometa con su trabajo y tenga la capacidad de tomar la iniciativa. Las habilidades blandas son rasgos de carácter, actitudes y comportamientos, en lugar de técnicas aptitud o conocimiento. Las habilidades blandas son lo intangible, no técnico, habilidades específicas de la personalidad que determinan las fortalezas de uno como líder, facilitador, mediador y negociador (Tang, Chan y Devi, 2015).

El estilo de enseñanza puede considerarse como la suma de comportamientos. Como resultado, el talento de la enseñanza no solo comprende una transmisión modesta de conocimiento del profesor a los estudiantes. En su lugar, es un procedimiento multifacético que facilita y afecta el proceso de aprendizaje de los estudiantes (Prasertcharoensuk y Tang,

2016). Las habilidades blandas son relacionales y las habilidades sociales son una necesidad para los profesores que trabajan duro en un entorno de alto rendimiento y, en última instancia, promueven la eficiencia (Tang, Ching y MohdShahid, 2015).

Las habilidades blandas para Tang y Tang (2015) son la comunicación, resolución crítica y de problemas, trabajo en equipo, aprendizaje permanente y habilidades de liderazgo. La habilidad de trabajo en equipo significa la capacidad de injertar y colaborar con individuos de numerosas experiencias sociales y culturales para lograr un objetivo colectivo. Subvenciona la copia de seguridad para otros y para usted mismo al aclimatarse a las modificaciones y formar las tareas de los profesores. Para construir una buena relación de trabajo con sus compañeros, es esencial que sean respetuosos con las actitudes, el comportamiento y las creencias de los demás. Del mismo modo, la habilidad de aprendizaje permanente se refiere a la capacidad de descubrir y lograr evidencia pertinente de numerosas causas, obteniendo así nuevas impresiones para lograr un aprendizaje independiente. Contribuye con la capacidad de madurar una mente inquisitiva para perseguir la comprensión (Ingols y Shapiro, 2014). La habilidad de liderazgo se refiere al conocimiento de las teorías básicas de liderazgo para que los profesores puedan liderar un proyecto a nivel escolar. Además, los profesores pueden comprender y tomar turnos como líderes y seguidores alternativamente si poseen esta habilidad (Shuayto, 2013). Finalmente, los profesores también tienen la capacidad de supervisar a los miembros de un grupo.

Para Ortega (2016) se distinguen dos clases de habilidades que se aprenden las cognitivas y las no cognitivas, que son conocidas como habilidades blandas. En las aptitudes psicológicas, que no son aptitudes delicadas, se utilizan a la capacidad de un individuo para "descifrar, reflexionar, razonar, pensar de manera única y aclimatar pensamientos complejos, abordar problemas y resumir en base a lo que se descubre. Las capacidades intelectuales no solo Reflejan la amplitud de la información o la velocidad de su obtención, pero además incorporan la capacidad de ordenar una circunstancia o de interpretar qué hacer con respecto a otro tema y sobre aptitudes no psicológicas, se alude a la capacidad de un individuo identificarse con los

demás y consigo mismo, comprender y supervisar los sentimientos, definir y lograr objetivos, decidirse por decisiones de autogobierno y afrontar circunstancias antagónicas de manera inventiva y productiva.

En la misma línea del pensamiento, Kautz, et al. (2014) establecen que son mentalidades y prácticas que controlan cómo un individuo aprende metodologías y se comunica con su entorno general. Los científicos y profesionales utilizan una variedad de términos para describir este tipo de aptitudes: aptitudes "delicadas", habilidades social-entusiastas, aptitudes sociales y apasionadas, habilidades de carácter o atributos de carácter, aunque la escritura actual, en general, intentará intencionalmente no aludir a ellos. Como "Cualidades", ya que se espera que las características permanezcan inalteradas, mientras que se pueden crear capacidades.

La creciente complejidad del entorno laboral actual ha hecho que la necesidad de habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo y la resolución de problemas, sea más importante que nunca (Ritter, Small y Mortimer, 2017 y Burch, et al., 2015). un enfoque multifacético y multinivel para el aprendizaje y la evaluación del trabajo en equipo. Incluye el conocimiento del trabajo en equipo, la autoevaluación y la autoevaluación del comportamiento del trabajo en equipo, y el desempeño individual y en equipo en pruebas objetivas para enseñar y evaluar el trabajo en equipo en un programa de pregrado en negocios (Kemery y Stickney, 2014 y Loughry, Ohland y Woehr, 2014)).

En cuanto a las dimensiones de las habilidades blandas, para Heckman y Kautz (2012); Santos y Primi (2014) y Villanueva (2017) estableció las siguientes dimensiones: Apertura A nuevas historias, Autoconciencia, Extraversión, Afabilidad (bondad) y estabilidad emocional. En cuanto a la salida de estudios recientes, los contextos donde los diversos informes y perspectivas fluyen, se comunican y se favorecen la creatividad, es una forma específica de experiencia, que aparece y se desarrolla dentro de lo global. La apertura a las experiencias se observa en la participación en múltiples y numerosos deportes de disfrute vivo, propuestas en las que los sujetos ubican posibilidades para incrementar la creatividad. Además, la inclinación a estar disponible para nuevos encuentros elegantes, sociales o académicos. Las personas que son

"abiertas" suelen ser descritas como curiosas, estéticas, creativas, caprichosas y con una amplia gama de intereses. Sobre la atención plena, la inclinación a ser coordinada, capaz y perseverante, las personas cuidadosas son intencionales, organizadas con objetivos, productivas, aspirantes y autodidactas. Tienen una actitud sólida y trabajadora, avanzan a pesar de los obstáculos (seguridad), pueden aplazar la satisfacción inmediata de los objetivos a largo plazo y no se apresuran. Esta marca registrada es la habilidad delicada más relacionada con el logro en los resultados del aprendizaje, por ejemplo, las evaluaciones y el nivel de capacitación logrado. De manera similar, la extraversión se caracteriza como la dirección de las ventajas y energías de un individuo hacia el universo externo de individuos y cosas en lugar del universo interno de la experiencia emocional. Las personas extrovertidas son acogedoras, amigables, seguras, vivaces, valientes y enérgicas. En la amabilidad está la inclinación a actuar de manera servicial y filantrópica; este factor incorpora tensión y tristeza, antagonismo, indiscreción, moderación y seguridad en uno mismo.

La importancia de las habilidades blandas radica en que independientemente de su nivel de experiencia de los docentes, muy a menudo carecen de comunicación básica y habilidades blandas y, como resultado, no están preparados para el empleo. Según Chamorro-Premuzic, Arteche, Bremner, Greven y Furnham (2010, p.221) es importante implementar un conjunto de atributos no académicos, como la capacidad de Cooperar, comunicarse y resolver problemas, a menudo denominados genéricos o habilidades blandas en la educación superior. También afirman lo siguiente: "A diferencia de conocimiento académico o disciplinario, que está basado en materias, contenido específico y evaluadas formalmente, las habilidades blandas comprenden una gama de competencias que son independiente de, aunque a menudo desarrollado por, currículos formales y rara vez evaluado explícitamente. Las habilidades blandas rara vez se incluyen en el currículo del curso y en los criterios de evaluación. Además, la mayoría de los blandos las habilidades no pueden evaluarse con métodos de evaluación sumativa y dependen de evaluación subjetiva.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En relación al tipo de investigación para Sánchez y Reyes (2015), mencionaron que el tipo de investigación es básica, precisando los aspectos teóricos y científicos de las teorías relacionadas al tema y luego se plantean las hipótesis y comprobarlas de manera estadística y llegar a conclusiones.

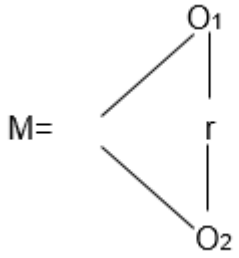
El enfoque cuantitativo y al respecto Sánchez y Reyes (2015), indicaron que el uso de estos métodos ofrecen las posibilidades de que se puedan generalizar resultados de manera amplia, otorgando control de los fenómenos, así como ideas de cuantificar y estimar magnitudes.

En relación al diseño del estudio fue diseño no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipularán ni se someterán a pruebas las variables del estudio.

El presente estudio está enmarcada en un diseño correlacional, y Sánchez y Reyes (2015, p.34), indicaron que se limitan a establecimientos de relación entre variables.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

Dónde:



M = Muestra o grupo de estudio

O1= Observación de la variable Gestión curricular

O2= Observación de la variable habilidades blandas

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de las variables

Variable gestión curricular

Minedu (2017) definió que el programa educativo es un instrumento de ordenamiento instructivo, quizás el más significativo, ya que nos muestra la visión de escolarización que necesitamos. El plan educativo - al proponer el avance de aprendizajes principales, es el componente articulador entre las estrategias y actividades para mejorar el trabajo en el área, cimentación y rediseño de espacios instructivos, de activos instructivos. y materiales, de mostrar estrategia y evaluación.

Variable habilidades blandas

Villanueva (2017) definió las habilidades blandas específicamente como los rasgos de las personalidades, agraciados sociales, personas fluidas en la comunicación, hábitos de forma personal, capacidad de amistad y desarrollo de optimismo en diversos niveles. Así mismo, las habilidades blandas deben adoptarse como una característica común de la selección de habilidades comunitarias y rasgos de carácter de un profesor.

Definición operacional de las variables

Variable gestión curricular

Determinada por las estrategias que el investigador realiza para medir la variable de control curricular, pensando en el tamaño Manejos de condiciones para el desarrollo del estudio y Orientación de los Procesos para la mejora del dominio; medido con un instrumento de escala Likert

Variable habilidades blandas

Determinado a través de las estrategias que juega el investigador para medir la variable habilidades tiernas, contemplando la escala: Aperturas a nuevas ideas, Autoenfoques, Extraversiones, Afabilidades (amabilidades) y equilibrios emocionales; medidos con una herramienta de escala Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Bernal (2016, p.25) estableció que Una población es el universo de todos los casos que sanan un fijo de especificaciones. La población del estudio consistió en ochenta docentes.

Criterios de inclusión

Se tomaron en cuenta a los docentes que pudieron participar de la aplicación de las encuestas.

Se incluyen varones y mujeres que participaron de la encuesta

Criterios de exclusión

Se excluyen docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón N° 120 participantes de la aplicación de las encuestas

Se excluyen docentes de otras instituciones educativas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Sánchez y Reyes (2015) dijeron que las técnicas son la forma por la cual se acumulan los registros requeridos de una verdad o fenómeno de acuerdo con los fines de la investigación. El método para que se utilice puede ser la encuesta que incluye acumular la información en el patrón de mirada.

Técnicas

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de gestión curricular

Autor: Minedu

Año: 2014

Lugar : Lima

Objetivo: Determinar el nivel de gestión curricular

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 30 min aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de ítems.

La escala fue de

Nunca = 1

Casi Nunca=2

A Veces =3

Casi siempre=4

Siempre=5

Tabla 1

Baremos de la variable gestión curricular

		Cuantitativo	Cualitativo
General	**Dim1**	**Dim2**	
77-105	52-70	27-35	Alto
49-76	33-51	17-26	Medio
21-48	14-32	7-16	Bajo

Variable: habilidades blandas

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Autor: Villanueva

Año: 2017

Ámbito de Aplicación: Directa

Forma de Administración: 20 minutos

Objetivo: Determinar el nivel de gestión curricular

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 30 min aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de ítems.

La escala fue de

Nunca = 1

Casi Nunca=2

A Veces =3

Casi siempre=4

Siempre=5

Tabla 2

Baremos de la variable habilidades blandas

Cuantitativo						Cualitativo
General	**Dim1**	**Dim2**	**Dim3**	**Dim4**	**Dim5**	
132-180	23-30	30-40	23-30	30-40	30-40	Adecuado
84-131	14-22	19-29	14-22	19-29	19-29	Regular
36-83	6-13	8-18	6-13	8-18	8-18	Inadecuado

Validez

Sánchez y Reyes (2015) señalaron que la validez está representada por la propiedad que todos los instrumentos deben medir o lo que se han propuesto medir.

Tabla 3

Validez de instrumento de las variables Gestión curricular y las habilidades blandas

Especialista	Validación
Dr. Pumacayo Palomino Ilich Ivan	Aplicable
Mgtr. Carbonel Alta, Gloria	Aplicable
Mgtr. De La Cruz Velazco Pedro Hernán	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Sánchez y Reyes (2015) la confiabilidad es un grado de consistencia de los puntos obtenidos por la muestra y en el presente estudio se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach debido a la escala politómica de las variables.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable Gestión curricular

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	21

La fiabilidad de la variable gestión curricular fue de 0.986, considerándose como alta confiabilidad.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable las habilidades blandas

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	36

La fiabilidad de la variable habilidades blandas fue de 0.945, considerándose como alta confiabilidad.

3.5 Procedimiento

El estudio presentó un enfoque cuantitativo por lo que se establecieron los instrumentos que fueron realizados, validados, evidenciaron confiabilidad y se procedió a construir el instrumento en Google Form para enviar mediante el uso de redes. El programa de datos que se realizó, en este caso es el Excel para la exploración de la data obtenida en la recolección, y se pasó al Spss versión 25 para los análisis descriptivos los datos por variable, y se halló la prueba de hipótesis planteada mediante el análisis estadístico e inferencial

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el presente estudio se realizó estadística descriptiva. Se hallaron frecuencia y Porcentajes para definir los niveles de percepción de Gestión curricular y las habilidades blandas. Para la prueba de hipótesis se realizó estadística inferencial, haciendo uso de la prueba no paramétrica que corresponde: Rho de Spearman, debido a la naturaleza cualitativa de las variables.

3.7 Consideraciones éticas

En cuanto a las consideraciones éticas de la presente investigación se consideraron aspectos éticos que es fundamental debido a que se trabajarán con docentes; por lo tanto se entregará consentimiento informado a los encuestados y se solicitó la autorización que corresponde.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 6

Niveles de la variable de Gestión curricular

		F	Porcentajes
Válido	Bajo	44	55,0
	Medio	19	23,8
	Alto	17	21,3
	Total	80	100,0

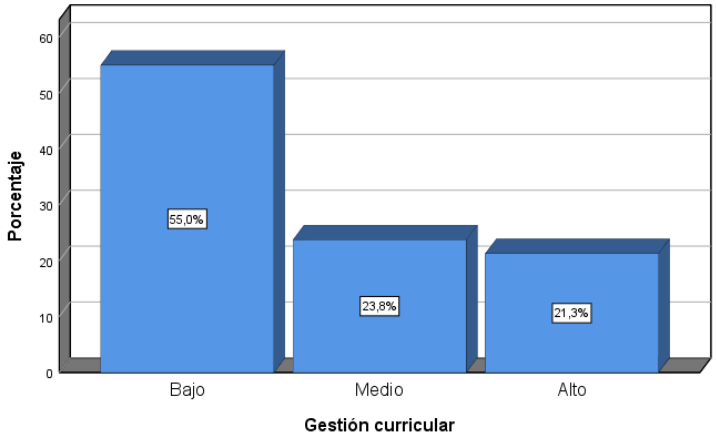


Figura 1. Niveles de la variable gestión curricular

En la tabla 6 y figura 1, se aprecia que de los estudiantes, el 55% evidenciaron un nivel bajo, el 23.8% evidenciaron nivel medio y el 21.3% presentaron un nivel alto con respecto a la variable gestión curricular.

Tabla 7

Niveles de las dimensiones de la variable Gestión curricular

Niveles	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes		Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	
	f	%	f	%
Bajo	44	55.0%	44	55.0%
Medio	19	23.8%	23	28.7%
Alto	17	21.3%	13	16.3%
Total	80	100.0%	80	100.0%

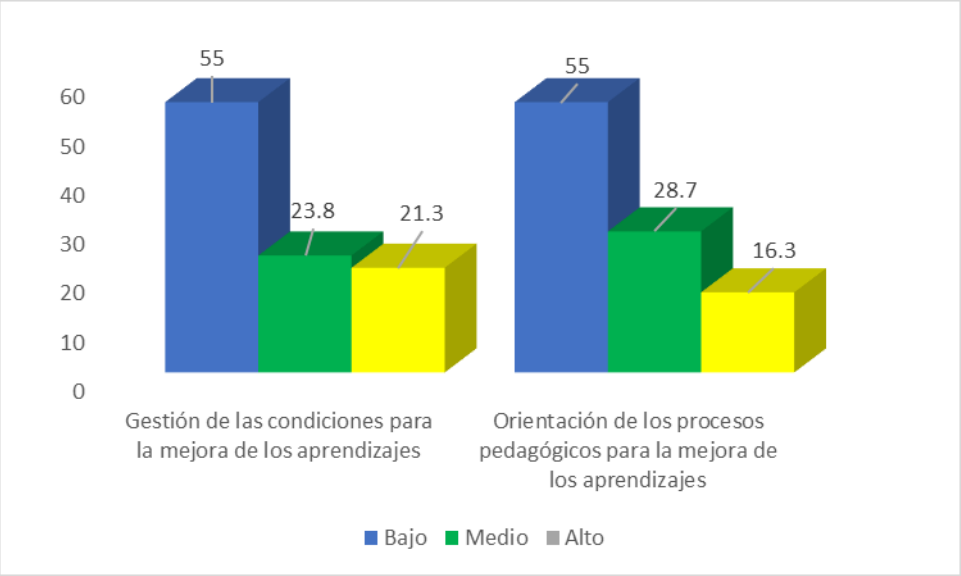


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable gestión curricular

En la tabla 7 y figura 2, se observa que el 55% presentaron un nivel bajo, el 23.8% presentaron un nivel medio y el 21.3% presentaron un nivel alto de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Se observa que el 55% tiene un nivel bajo, el 28.7% presentaron un nivel medio y el 16.3% presentaron un nivel alto de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Tabla 8

Niveles de la variable de Habilidades blandas

	F	Porcentajes
Inadecuado	36	45,0
Regular	39	48,8
Adecuado	5	6,3
Total	80	100,0

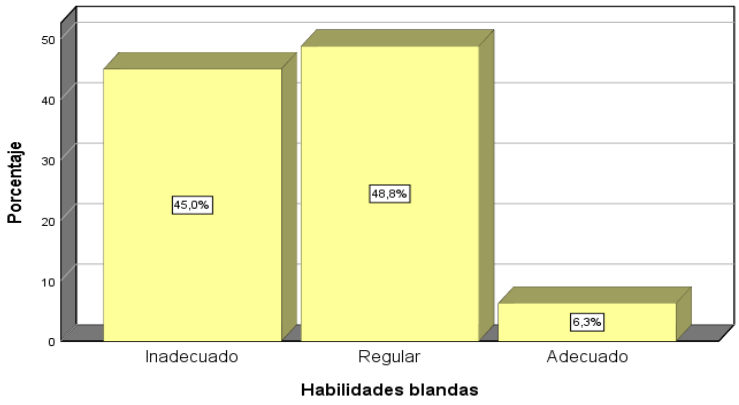


Figura 3. Niveles de la variable habilidades blandas

En la tabla 8 y figura 3, se observa que el 45% presentaron un nivel inadecuado, el 48.8% presentaron un nivel regular y el 6.3% presentaron un nivel adecuado de habilidades blandas.

Tabla 9

Niveles de las dimensiones de la variable habilidades blandas

Niveles	Apertura a nuevas experiencias		Conciencia de sí mismo		Extraversión		Afabilidad		Estabilidad emocional	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Inadecuado	36	45%	42	52.5%	45	56.3%	36	45.0%	32	40.0%
Regular	22	27.5%	29	36.3%	28	35.0%	32	40.0%	38	47.5%
Adecuado	21	26.3%	9	11.3%	7	8.8%	12	15.0%	10	12.5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

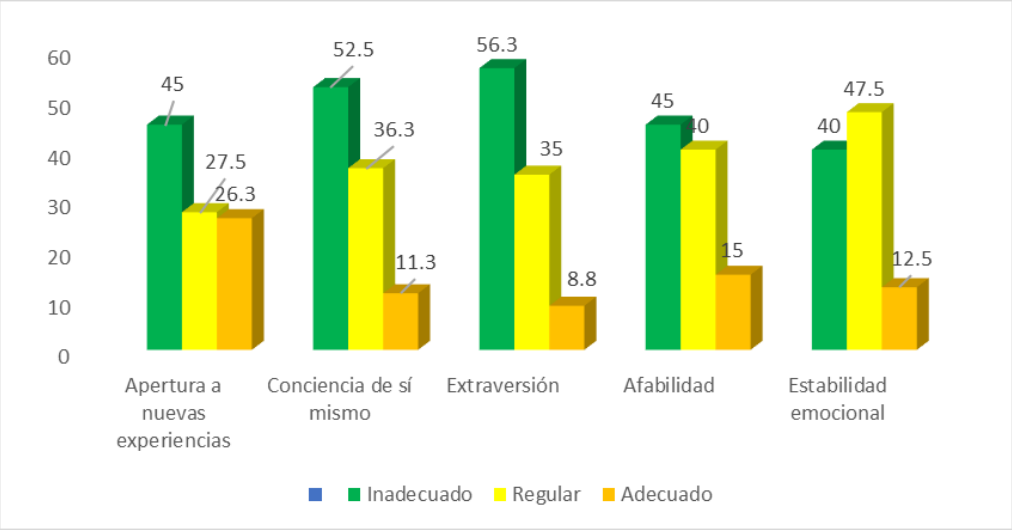


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable habilidades blandas

En la tabla 9 y figura 4, se observa que el 45% presentaron un nivel inadecuado, el 27.5% presentaron un nivel regular y el 26.3% presentaron un nivel adecuado de apertura a nuevas experiencias. Se observa que el 52.5% presentaron un nivel inadecuado se observa que el 36.3% presentaron un nivel regular y el 11.3% presentaron un nivel adecuado de conciencia de sí mismo. Se observó que el 56.3% presentaron un nivel inadecuado el 35% presentaron un nivel regular y el 8.8% presentaron un nivel adecuado de extraversión. Se observa que el 45% presentaron un nivel inadecuado el 40% presentaron un nivel regular y el 15% presentaron un nivel adecuado de afabilidad. Se observó que el 40% presentaron un nivel inadecuado, el 47.5% presento un nivel regular y el 12.5% se presentaron un nivel adecuado de estabilidad emocional.

Tabla 10

Niveles de la variable Gestión curricular y las habilidades blandas

		Habilidades blandas			
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Gestión curricular	Bajo	29	14	1	44
		36,3%	17,5%	1,3%	55,0%
	Medio	6	11	2	19
		7,5%	13,8%	2,5%	23,8%
	Alto	1	14	2	17
		1,3%	17,5%	2,5%	21,3%
Total		36	39	5	80
		45,0%	48,8%	6,3%	100,0%

En la tabla 10 se evidenció que, si la gestión curricular es de nivel bajo, el 36.3% presentó nivel inadecuado, el 17.5% presentó nivel regular y el 1.3% presentó nivel adecuado de habilidades blandas; si el nivel es medio, el 7.5% presentó nivel inadecuado, el 13.8% se evidenció nivel regular y el 2.5% evidenció nivel adecuado y si la gestión curricular es de nivel alto el 1.3% presentó nivel inadecuado, el 17.5% presentó nivel regular y el 2.5% presentó nivel adecuado de habilidades blandas.

Tabla 11

Niveles de la variable Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas

		Habilidades blandas			
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Bajo	29	14	1	44
		36,3%	17,5%	1,3%	55,0%
	Medio	5	12	2	19
		6,3%	15,0%	2,5%	23,8%
	Alto	2	13	2	17
		2,5%	16,3%	2,5%	21,3%
Total		36	39	5	80
		45,0%	48,8%	6,3%	100,0%

En la tabla 11 se evidenció que si la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes es de nivel bajo, el 36.3% presentó nivel inadecuado, el 17.5% presentó nivel regular y el 1.3% presentó nivel adecuado de habilidades blandas; si el nivel es medio, el 6.3% presentó nivel inadecuado, el 15% se evidenció nivel regular y el 2.5% evidenció nivel adecuado y si la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes es de nivel alto el 2.5% presentó nivel inadecuado, el 16.3% presentó nivel regular y el 2.5% presentó nivel adecuado de habilidades blandas.

Tabla 12

Niveles de la variable orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas

			Habilidades blandas			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes (Agrupada)	Bajo		29	14	1	44
			36,3%	17,5%	1,3%	55,0%
	Medio		6	15	2	23
			7,5%	18,8%	2,5%	28,7%
	Alto		1	10	2	13
			1,3%	12,5%	2,5%	16,3%
Total			36	39	5	80
		% del total	45,0%	48,8%	6,3%	100,0%

En la tabla 12 se evidenció que si la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes es de nivel bajo, el 36.3% presentó nivel inadecuado, el 17.5% presentó nivel regular y el 1.3% presentó nivel adecuado de habilidades blandas; si el nivel es medio, el 7.5% presentó nivel inadecuado, el 18.8% se evidenció nivel regular y el 2.5% evidenció nivel adecuado y si la gestión curricular es de nivel alto el 1.3% presentó nivel inadecuado, el 12.5% presentó nivel regular y el 2.5% presentó nivel adecuado de habilidades blandas.

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020.

Ha: existe relación significativa entre la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 13

Correlación entre gestión curricular y habilidades blandas

			Gestión curricular	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Gestión curricular	Coeficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 13, se evidenciaron los resultados para contrastar la hipótesis general: La muestra informaron que es significativa, con una $\rho = 0.000$ $\rho < 0.05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se consiguió un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.497** considerándose como moderada relación positiva.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020.

Tabla 14

Correlación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y habilidades blandas.

			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	1,000	,520**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	,520**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 14, se evidenciaron los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: La muestra informó que es significativa con una ρ = 0.000 y ρ < 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se consiguió un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.520** considerándose como moderada relación positiva.

Segunda hipótesis específica

Ho: No Existe relación significativa entre la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020

Tabla 15

Correlación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y habilidades blandas.

			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 15, se evidenciaron los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa con una ρ = 0.000 y ρ < 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se consiguió un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.473** considerándose como moderada relación positiva.

V. DISCUSIÓN

La investigación fue titulada Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020.

En cuanto a la hipótesis general se encontró que Existe relación significativa entre la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020. Debido a que es significativa al nivel 0,01, con una ρ = 0.000 (ρ < 0.05); y de Rho de Spearman = 0.497. Coincidiendo con Rodríguez (2017), el trabajo técnico-pedagógico es el motor del movimiento pedagógico de los docentes y administradores en las agencias escolares. Para ello, dentro de los establecimientos se necesitan liderazgos instruccionales que vendan ese movimiento. Además, en cuanto a la implementación del plan de estudios, "este ejercicio tiene un conocimiento distinto en función de la visión y el saber hacer del experto y de la dinámica interna del establecimiento.

Así mismo, es coincidente con Porras (2018), se recurrió a la prueba de correlación de Pearson y empleando el software estadístico SPSS. Las conclusiones logrados mostraron la existencia de una correlación estadísticamente significativa de r=0.9866 y p=0.000 (p: < de 0,01), con alta probabilidad de certeza del 99%, entre las variables planteadas. Siendo así se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa, por lo que se dice que: "Existe una correlación significativa entre la gestión del currículo vía la evaluación de competencias profesionales en el área logística y la competitividad del sector exportador floricultor-año 2016", siendo la posibilidad de error de 1%.

Así mismo existen convergencias entre Llanos (2016), se ha tenido la opción de descubrir que la p obtenida en la prueba es (0.000), razón por la cual se resuelve que las habilidades de administración curricular impactan la ejecución. Instructor, la conexión entre los dos factores tiene una estimación de r = 0,962 y el grado de impacto es del 92,5% como lo indica el coeficiente de seguridad. Estos resultados nos llevan a sentir que si el educador tiene habilidades de administración curricular, podría tener como resultado un nivel elevado de ejecución del instructor en la organización instructiva donde trabaja.

En cuanto a los niveles de la gestión escolar el 55% evidenciaron un nivel bajo, el 23.8% evidenciaron nivel medio y el 21.3% presentaron un nivel alto; así mismo se observó que el 55% presentaron un nivel bajo, el 23.8% presentaron un nivel medio y el 21.3% presentaron un nivel alto de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Se observa que el 55% tiene un nivel bajo, el 28.7% presentaron un nivel medio y el 16.3% presentaron un nivel alto de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

En la gestión curricular, se ha evidenciado niveles bajos y Wijngaards y Merx (2016) investigaron sobre la mejora de la alineación del plan de estudios y lograr los objetivos de aprendizaje al hacer que el plan de estudios sea visible y encontró que la alineación del plan de estudios es crucial para lograr los objetivos de aprendizaje, pero en la educación superior la alineación a menudo se ve desafiada por problemas prácticos. El efecto adverso de la desalineación se amplifica aún más por la falta de conciencia de los estudiantes sobre su posición dentro del plan de estudios. Defendemos la importancia de la visibilidad de las trayectorias de aprendizaje en todo el plan de estudios y discutimos la implementación de una herramienta de mapeo curricular digital. Usamos cuatro estudios de caso para discutir cómo se empleó la herramienta en cuatro temas: desarrollo curricular, visibilidad, evaluación y mejora del aprendizaje.

Además, Díaz (2018), manifestó que de ahí que sea importante aconsejar una versión que incite a potenciar esta situación, más aún si la auditoría de la redacción sobre el problema evidencia la ausencia de aparición hipotética para determinarlo. La proposición depende de las hipótesis de la subcultura. Para representaron el término estilo de vida institucional, en primer lugar es necesario comenzar por el saber hacer qué es la cultura, en ese punto presentaron la idea de evaluación tributaria, que es inseparable de la palabra elogio y, por lo tanto, relacionar las dos ideas para obtener el significado del término que te intriga. Del mismo modo, se ha considerado útil aludir a la Teoría de la Planificación Estratégica Situacional (PSA), ya que el modelo propuesto centrado en la instrucción del deber se identificará con un marco

intrincado compuesto por el compromiso de la autoridad pública, la administración y el límite gubernamental.

Es importante establecer que Cheng, Chang y Wan y Hung (2015) investigaron sobre un marco curricular para desarrollar las competencias de gestión del conocimiento personal de los docentes propone un marco curricular en el programa de formación de profesores en formación para desarrollar la competencia de Gestión del conocimiento personal de los profesores. Apoyar el desarrollo sostenible de los docentes como profesionales en la sociedad del conocimiento es un tema crítico en la formación del profesorado. Así mismo, ofrece a los profesores en formación diferentes grados de oportunidades para llevar a cabo el diseño instruccional, la implementación de lecciones y la reflexión a través del aprendizaje electrónico y actividades de investigación-acción colaborativa.

Por su parte, Yépez (2016), desarrolló su tesis de compromisos de Gestión Escolar y el Desempeño Docente las consecuencias de este examen son excepcionalmente intrigantes ya que ofrecen datos que controlan el aseguramiento de las actividades de progreso y la creación de opciones adecuadas, lo que indica que el nivel más elevado de educadores está en ciclo con 61,64%, en las medidas exploradas: disposición para obtener el colgar, instruir para aprender, apoyar en la escuela la junta, apenas avance experto se sitúa en un nivel logrado en el 57.76%, en armonía con lo que se describe en el hipotético establecimiento. En las secuelas de las responsabilidades adquiridas que actualmente se están cumpliendo con el 61,64%; Solo el deber de administración de los instrumentos PEI y PAT se encuentra en un nivel cumplido con 63.79. Existe una conexión moderada entre las responsabilidades de los ejecutivos de la escuela y la ejecución del instructor, con una relación inmediata con una estimación de r = 0,69; y una estimación de p de 0.000, que infiere que un uso más prominente de los deberes de la junta es la presentación de educadores.

En cuanto a las habilidades blandas, se observa que el 45% ofrece un nivel inadecuado, cuarenta y ocho.8% presentaron una etapa cotidiana y 6.3% regala un nivel adecuado. El 45% presentaron una etapa insuficiente, el 27,5% presentaron un nivel regular y el 26,3% presentaron un grado suficientemente

bueno de apertura a nuevas experiencias. Se determina que el 52.5% se observa un inadecuado, se descubre que el 36.3% presentaron un nivel regular y el 11.3% regala un buen grado de auto-reconocimiento. Se encontró que el 56.3% presentaron una etapa insuficiente, el 35% presentaron una etapa regular y el 8.8% regala un nivel suficientemente bueno de extraversión. Se constata que el 45% presentaron un nivel insuficiente, el 40% presentaron un nivel regular y el 15% presentaron un grado de afabilidad suficientemente bueno. Se encontró que el 40% presentaron un grado insuficiente, el 47.5% presentaron un nivel cotidiano y el 12.5% presentaron una etapa adecuada de equilibrio emocional.

Al respecto, coincide con Ngang (2018) encontró que existen bajos niveles del trabajo en equipo que corresponde a las habilidades blandas que son más importantes adquiridas por los docentes. Además, los aspectos importantes de la adquisición de habilidades blandas son: entrega de una enseñanza efectiva y de calidad; desarrollo profesional y enriquecimiento, y gestión de las habilidades de los estudiantes. Los hallazgos contribuyen y sustituyen a la capacitación y proporcionan pronunciamientos significativos hacia el desarrollo experto y hábil del país como un total. Las habilidades blandas reevidenciaron para los docentes una característica fundamental y al respecto Subramaniam (2013) encontró que los profesores han reconocido el papel asociado de las habilidades blandas en la fusión del currículo, pero no logran integrarlas en sus instrucciones.

En cuanto a la primera hipótesis específica Existe relación significativa entre la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05 SJL, 2020. Debido a que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); y de Rho de Spearman = 0.520. En relación a estos resultados, Ngang (2018) explicó que la habilidad de comunicación está referida a la capacidad de los docentes en la práctica de la comunicación oral y escrita. También incluye habilidades que le permiten al docente obtener y transmitir evidencia, así como entregar opiniones con simplicidad y autosuficiencia. También se espera que los docentes sean oyentes activos mientras brindan la respuesta necesaria. Coincidiendo con la definición de El

Minedu (2015) ofrece la gestión para la mejora de los aprendizajes construir una visión común de la iniciativa instructiva centrada en la realización, que revaloriza la trascendencia de la función administrativa en la escuela, dirige los ciclos de elección, evaluación de la ejecución, preparación y avance competente de los jefes, al igual que reconocer los actos de un administrador viable, controlando su experto giro de los acontecimientos.

En cuanto a la segunda hipótesis específica Existe relación significativa entre la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020. Debido a que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); y de Rho de Spearman = 0.473. Coincidiendo con la definición de Minedu (2016) las orientaciones del proceso pedagógico para las mejoras del aprendizaje, se refieren a la competencia para potenciar los desarrollos de las profesionalidades docentes y en la implementación de unos acompañamientos sistemáticos a los procesos de enseñanzas que realiza el docente.

VI. Conclusiones

Primera

Existe relación significativa entre la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020. Debido a que es significativa al nivel 0,01, con una ρ = 0.000 (ρ < 0.05); y de Rho de Spearman = 0.497**

Segunda

Existe correlación significativa con la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020. Debido a que es significativa al nivel 0,01, con una ρ = 0.000 (ρ < 0.05); y de Rho de Spearman = 0.520**

Tercera

Existe correlación significativa con la Orientación de los procesos pedagógicos para la optimización de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL, 2020. Debido a que es significativa al nivel 0,01, con una ρ = 0.000 (ρ < 0.05); y de Rho de Spearman = 0.473**.

VII. Recomendaciones

Primera

Se recomienda al Director de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón N° 120. UGEL 05 realizar talleres de coaching en el que desarrolle temas de apertura a nuevas experiencias, la conciencia de sí mismo, extraversión, desarrollo de la tolerancia, estabilidad emocional, para un mejor manejo del estrés e impulsividad, debido a los bajos niveles encontrados en la investigación.

Segunda

Se recomienda al Director de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón N° 120. UGEL 05 realizar reuniones para desarrollar la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y se realice planificación, participación, las condiciones operativas para desarrollar mejores niveles de la dimensión.

Tercera

Se recomienda al Director de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón N° 120. UGEL 05 realizar orientación de los Procesos para la mejora de los aprendizajes implementando acciones de la comunidad de aprendizaje y acompañamiento en los procesos pedagógicos, debido a los bajos niveles encontrados en la investigación.

REFERENCIAS

Bracho, O. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos,* 15 (2): 165 – 177. https://goo.gl/AAqwir.pdf

Brenes, M. (2015). Las innovaciones pedagógicas y la gestión de la educación en la Escuela Nueva Laboratorio "Emma Gamboa" de la Universidad de Costa Rica y el Instituto Educativo Moderno. Revista Gestión de la educación, 5(2), 39-68. doi: https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.15517%2Frge.v5i2.19939

Burch, G. F., Burch, J. J., Bradley, T. P., Heller, N. A. (2015). Identifying and overcoming threshold concepts and conceptions: Introducing a conception-focused curriculum to course design. *Journal of Management Education, 39*, 476-496. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1052562914562961

Caggiano, V., Schleuter, K., Petrone, L. y González, J. (2020). Towards Identifying the Soft Skills Needed in Curricula: Finnish and Italian Students' Self-Evaluations Indicate Differences between Groups. *Sustainability, 5*(5): 2-10. http://dx.doi.org/10.3390/su12104031

Cerdas-Montano, V., Torres-Vitoria, N. y García-Martínez, J. A. (2016). Tendencias y desafíos de la administración educativa costarricense: La génesis de un proyecto. *Revista Gestión de la Educación, 6*(2), 119-136). https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.15517%2Frge.v2i1.8593

Cheng, E., Chang, S., Wan, Z., y Hung, V. (2015). Towards a Curriculum Framework for Developing Teachers' Personal Knowledge Management Competencies. *IJAEDU- International E-Journal of Advances in Education, 1*(2):105. https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.18768%2Fijaedu.98239

Da Silva, T. T. (2013). Currículo, conhecimento e democracia: As lições e as dúvidas de duas décadas. *Cadernos de Pesquisa, 73*, 59-66. https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fpublicacoes.fcc.org.br%2Fojs%2Findex.php%2Fcp%2Farticle%2Fview%2F1097

Díaz, M. (2018). *Modelo de gestión educativa para el desarrollo de habilidades de la cultura tributaria en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular en la provincia Utcubamba.* Amazonas-Perú

Ekaningrum, I., Widodo, J. y Sugiyo, W. (2018). Development of Curriculum Management Model Based on Multicultural Character in Pesantren Khalafiyah. *The Journal of Educational Development, 6*(1); 123-131. https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jed/article/view/20759/9883

García, J., Cerdas, V. y Torres, V. (2017). *Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección*. https://www.researchgate.net/publication/321378214_Gestion_curricular_en_centros_educativos_costarricenses_Un_analisis_desde_la_percepcion_docente_y_la_direccion

García-Aracil, A.; Van der Velden, R. (2008). Competencies for young European graduates: Labour market mismatches and their payoffs. *High. Educ., 55*, 219–239. https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-006-9050-4

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books (trad. cast.: Inteligencia Emocional). Barcelona: Paidós,1997.

Guerra, D. y Sansevero, I. (2008*).* Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas. *Laurus,* 14 (27): 330-357. https://goo.gl/TNp3ke

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) Mexico: Edamsa Impresiones S.A.

Heckman, J. y Kautz, T. (2012). *Hard evidence on soft skills*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, NBER Working

Ingols, C., y Shapiro, M. (2014). Concrete steps for assessing the “soft skills” in an MBA program. *Journal of Management Education, 38*, 412-435. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1052562913489029

Kemery, E. R., Stickney, L. T. (2014). A multifaceted approach to teamwork assessment in an undergraduate business program. *Journal of Management Education, 38*, 462-479. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1052562913504762

Llanos G., (2016). *Habilidades de gestión curricular en el desempeño docente en las instituciones educativas primarias – Moquegua,* en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.

Loughry, M. L., Ohland, M. W., Woehr, D. J. (2014). Assessing teamwork skills for assurance of learning using CATME team tools. *Journal of Marketing Education, 36*, 5-19. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0273475313499023

Ministerio de Educación del Perú. (2015). *Marco del buen desempeño directivo. Directivos construyendo escuelas.* Lima-Perú.

Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Gestión Curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico.* Programa Directivos EDUCAN. Lima-Perú.

Molano, A. D. R. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia, 12*(1), 55-70. https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.18634%2Fsophiaj.12v.1i.445

Morales, M., Preciado N., Samit V., Piedad C. (s/f). *La Gestión Curricular; procesos y tendencias. Una revisión documental.* Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud. FUCS. https://www.fucsalud.edu.co/sites/default/files/2017-09/GESTION-CURRICULAR-PROCESOS-TENDENCIAS.pdf

Ngang, K. (2018). *The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions.*Kasetsart Journal of Social Sciences. https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.01.002

Pachauri, D. y Yadav, A. (2014).Importance of soft skills in teacher education program International. *Journal of Educational Research and Technology, 5* (2014), 22-25.

https://pdfs.semanticscholar.org/4037/6804264e82f22887d3f31f036a0319aaa7d1.pdf

Porras, L. (2018). *Gestión del currículo a través de la evaluación de las competencias profesionales en el área logística y la competitividad del sector exportador floricultor,* Universidad San Martín de Porres. Lima-Perú.

Prasertcharoensuk, K. y Tang, K.(2016).The effect of transformational leadership and teachers' teaching behavior on teaching efficiency. Turkish Online Journal of Educational Technology, *Elsevier, 1*(16), pp. 826-833. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85006988760&origin=inward&txGid=a56f351983c076e1186cae1998951704#

Rico, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia, 12(*1), 55-70.https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.18634%2Fsophiaj.12v.1i.445

Ritter, B. y Small, E. y Mortimer, J. (2017). Designing Management Curriculum for Workplace Readiness: Developing Students' Soft Skills. *Sage Journal, 42(*1) 80-103. https://doi.org/10.1177%2F1052562917703679

Rodríguez-Gómez, D. y Gairín-Sallán, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación, 24*(46), 73-90. https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Feducacion%2Farticle%2Fview%2F12245%2F12811

Rodríguez, A. (2017). *Influencia de las prácticas de gestión curricular de los jefes de unidades técnico pedagógico en las prácticas pedagógicas docentes de los establecimientos municipales.* El caso de la regiones Bio Bio". Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_405339/garm1de1.pdf

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (5ª ed.) Lima-Peru: Business support Aneth S.R.L.

Santos, D. y Primi, R. (2014). *Social and emotional development and school learning: a measurement proposal in support of public policy. Preliminary results of the Social and Emotional Skills Measurement Project in Rio de Janeiro*. Sao Paulo: OECD/ Ayrton Senna Institute/ Secretaria de Educação Rio de Janeiro.

Shuayto, N. (2013). Management skills desired by business school deans and employers: An empirical investigation. *Business Education and Accreditation, 5,* 93-105. http://scholar.google.com/scholar_lookup?hl=en&volume=5&publication_year=2013&pages=93-105&author=N.+Shuayto&title=

Soler, M. L. y Martínez, N. D. (2014). Gestión curricular base de calidad académica. *Revista Experiencia Docente, 9*-20. https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fexperienciadocente.ecci.edu.co%2Findex.php%2Fexperienciadoc%2Farticle%2Fview%2F29

Subramaniam, I. (2013). Teachers perception on their readiness in integrating soft skills in the teaching and learning. *Journal of Research & Method in Education, 2* (5) (2013), 19-29. http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-2%20Issue-5/D0251929.pdf?id=4045

Tang, K., Chan, T. y Devi, U. (2015). Critical Issues of Soft Skills Development in Teaching Professional Training: Educators' Perspectives. *Science Direct, 205*: 128-133. http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Tang, K., Ching, S. y MohdShahid, S. (2015). Quality teaching: Relationship to soft skills acquisition. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 191* (5), 1934-1937. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.649

Tang, K. y Tan, C. (2015).The importance of ethics, moral and professional skills of novice teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 205*(5), 8-12. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.004

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Perú*.https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Funesdoc.unesco.org%2Fimages%2F0021%2F002191%2F219162s.pdf

Vallejo, M. y Molina, J. (2014). La evaluación auténtica de los procesos evaluativos. *Revista Iberoamericana de educación, 64*, 11-2. https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fwww.rieoei.org%2Frie64a01.pdf

Villanueva, G. (2017). *Capacidad emprendedora y desarrollo de habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa "Amanda Miasta Gutiérrez" de San Jacinto, 2017*. (Universidad César Vallejo, Perú).

Wijngaards, L. y Merx, S. (2016). Improving curriculum alignment and achieving learning goals by making the curriculum visible. *International Journal for Academic Development, 23*(3). https://doi.org/10.1080/1360144X.2018.1462187

Wu, Y.C.J., Huang, S.K., Goh, M., & Hsieh, Y.J. (2013). Global logistics management curriculum: Perspective from practitioners in Taiwan. Supply Chain Management*: An International Journal, 18*(4).

Yépez, R. (2016). *Compromisos de Gestión Escolar y Desempeño Docente en la Educación Secundaria". Universidad César Vallejo.* Pacasmayo-Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

<table>
<tr><th colspan="8">Título: Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, San Juan de Lurigancho,2020</th></tr>
<tr><th>PROBLEMAS</th><th>OBJETIVOS</th><th>Hipótesis</th><th colspan="5">Elementos de investigación</th></tr>
<tr><td rowspan="3">General
¿Cuál es la relación entre la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020?
Específicos
¿Cuál es la relación entre la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las</td><td rowspan="3">Objetivo general:
Establecer la relación entre la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020.
Objetivos Específicos:
Establecer la relación entre la Gestión de las condiciones para la mejora de los</td><td rowspan="3">Hipótesis general
Existe relación significativa entre la Gestión curricular y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020.
Hipótesis específicas
Existe relación significativa entre la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de</td><td colspan="5">Variable 1: Gestión curricular</td></tr>
<tr><td>Dimensión</td><td>Indicadores</td><td>Ítems</td><td>Niveles</td></tr>
<tr><td>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</td><td>Planificación
Participación
Condiciones operativas
Desarrollo de evaluación</td><td>1,2,
3, 4, 5,6
7, 8,9,10,11, 12,13,14</td><td rowspan="2">Alto
Medio
Bajo</td></tr>
<tr><td>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los</td><td>Comunidad de aprendizaje
Procesos pedagógicos</td><td>15, 16,17,
18, 19, 20, 21</td></tr>
</table>

habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020? ¿Cuál es la relación entre la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020?	aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020. Establecer la relación entre la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020.	docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020. Existe relación significativa entre la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y las habilidades blandas de docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón, N° 120. UGEL 05, SJL. 2020.	aprendizajes			
			Variable 2: Habilidades blandas			
			Dimensión	**Indicadores**	**Ítems**	**Niveles**
			Apertura a nuevas experiencias	Flexibilidad. Curiosidad.	1,2 3-6	**Bajo** **Medio** **Alto**
			Conciencia de sí mismo	Perseverancia. Esfuerzo por el rendimiento	7-10 11-14	
			Extraversión.	Sociable Liderazgo	15-16 17-20	
			Afabilidad (amabilidad)	Tolerancia. Cordialidad.	21-24 25-28	
			Estabilidad emocional	Stress Impulsividad	29-32 33-36	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Tipo: sustantiva Diseño: No experimental Descriptivo correlacional y Transversal	**Población:** 80 docentes	**Variable: Gestión curricular** **Técnicas**: Cuestionario **Instrumentos:** Encuesta Autor: Minedu Año: 2017 Ámbito de Aplicación: Directa Forma de Administración: 20 minutos **Variable: habilidades blandas** **Técnicas**: Cuestionario **Instrumentos:** Cuestionario Autor: Villanueva Año: 2017 Ámbito de Aplicación: Directa Forma de Administración: 20 minutos	DESCRIPTIVA: F y Porcentajes Inferencial: Prueba no paramétrica: Rho de Spearman

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable Gestión curricular

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	DI. Planificación	1, 2	Nunca =1 Casi Nunca=2 A Veces =3 Casi siempre=4 Siempre=5	Alto (52 -70) Medio (33-51) Bajo (14-32)
	DII. Participación	3,4,5,6		
	DIII. Condiciones operativas	7,8,9,10,11		
Orientación de los Procesos para la mejora de los aprendizajes	DIV. Desarrollo de evaluación	12,13,14	Nunca =1 Casi Nunca=2 A Veces =3 Casi siempre=4 Siempre=5	
	DV. Comunidad de aprendizaje	15,16,17		Alto (27 - 35) Medio (17 - 26) Bajo (7 -16)
	DVI. Procesos pedagógicos	18,19,20,21		

Matriz de operacionalización de la variable habilidades blandas

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Apertura a nuevas experiencias	Flexibilidad. Curiosidad.	1,2 3-6	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4. Casi siempre 5: Siempre	Inadecuado Regular Adecuado
Conciencia de sí mismo	Perseverancia. Esfuerzo por el rendimiento	7-10 11-14		
Extraversión.	Sociable Liderazgo	15-16 17-20		
Afabilidad (amabilidad)	Tolerancia. Cordialidad.	21-24 25-28		
Estabilidad emocional	Stress Impulsividad	29-32 33-36		

Anexo 3: Instrumentos de investigación

Estimados colegas, les estoy evidenciando una encuesta con la finalidad de realizar una investigación. Por lo que le solicito su apoyo para el llenado. Asimismo, les agradezco su cooperación.

Instrucciones. Lea con cuidado y marque con (x) una sola respuesta por cada enunciado según sea la gestión curricular de los directivos y marque de acuerdo a la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tiene carácter anónimo. No hay respuesta "correcta" o "incorrecta", ni respuesta "buenas" o "malas". Para responder las preguntas utilice las siguientes alternativas:

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

		Preguntas	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					
	2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.					
	3	Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.					
	4	Genera un clima colegial basado en el respeto.					
	5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.					
	6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.					
	7	Gestiona el uso óptimo del infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.					
	8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.					
	9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.					
	10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laburadores del comunidad educativa.					
	11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
	12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.					
	13	Implementa estrategias de rendición de cuentas del gestión colegial ante la comunidad educativa.					

	14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.					
ORIENTACION DE LOS PROCESOS PEDAGOGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	quince	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.					
	16	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.					
	17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
	18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.					
	19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.					
	20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
	21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.					

Instrumento de la variable habilidades blandas

Estimados colegas, les estoy evidenciando una encuesta con la finalidad de realizar una investigación. Por lo que le solicito su apoyo para el llenado. Asimismo, les agradezco su cooperación.

Instrucciones. Lea con cuidado y marque con (x) una sola respuesta por cada enunciado según crea conveniente y marque de acuerdo a la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tiene carácter anónimo. No hay respuesta "correcta" o "incorrecta", ni respuesta "buenas" o "malas". Para responder las preguntas utilice las siguientes alternativas:

Escala valorativa

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

	Ítems	1	2	3	4	5
Apertura a nuevas experiencias						
Flexibilidad.						
1	Enfrenta a situaciones desconocidas para mí.					
2	Modifica si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.					
Curiosidad.						
3	Profundiza en determinados temas hasta saciar mis límites.					
	Utiliza estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.					
5	Está interesado en conocer nuevos lugares.					
6	Formula hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.					
Conciencia de sí mismo						
Perseverancia.						
7	Se esfuerza cuando trato de alcanzar una meta.					
8	Algunas veces duda sobre lo que quiero.					
9	Para mantenerse motivado necesita que le animen las personas que me rodean.					
	Tiene capacidad de dar mucho más de lo que imagina.					
Esfuerzo por el rendimiento.						
11	A veces tiene problemas por ser desordenado.					
12	Sigue un orden de conducta y comportamiento para conseguir su objetivo.					
13	Suministra los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.					
14	Coordina los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.					
Extraversión.						

	Sociable.					
15	Se adapta con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco.					
16	Está dispuesto actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.					
	Liderazgo.					
17	En un grupo de personas es generalmente quien habla en representación del grupo.					
18	Se interesa por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.					
19	Busca diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.					
20	Enfrenta sus errores y soy comprensivo conmigo mismo.					
Afabilidad (amabilidad).						
	Tolerancia.					
21	Presta debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la suya					
22	Acepta y comprende la manera de actuar de distintas personas.					
23	Reflexiona antes de opinar con respecto a un tema.					
24	Presta cuidado a algo que exige mayor atención					
	Cordialidad.					
25	Le gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.					
26	Esta siempre dispuesto a ofrecer ayuda.					
27	Percibe sin dificultad los estados de ánimo de otros.					
28	Disfruta motivando a los que me rodean y transmitiéndoles mis ganas de hacer.					
Estabilidad emocional (Neuroticismo).						
	Stress					
29	Reacciona positivamente ante una situación amenazante.					
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos sus objetivos se siento satisfecho.					
31	Soporta situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo					
32	Mantiene el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.					
	I**mpulsividad**					
33	Se enfrenta a situaciones desconocidas para mí.					
34	Modifica si fuera necesaria su propia conducta para alcanzar los objetivos.					
35	Percibe los posibles efectos de una situación y los transforma en provecho con la realidad.					
36	No puede controlar sus respuestas a las provocaciones.					

Muchas gracias.

Anexo 5: Certificados de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Apertura a nuevas experiencias		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	X		X		X		
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
3	Profundizo en determinados temas hasta saciar mis límites.	X		X		X		
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.	X		X		X		
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.	X		X		X		
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2:Conciencia de sí mismo							
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.	X		X		X		
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.	X		X		X		
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.	X		X		X		

10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.	X		X		X		
11	A veces tengo problemas por ser desordenado.	X		X		X		
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.	X		X		X		
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.	X		X		X		
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3.Extraversión.							
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco	X		X		X		
16	Estoy dispuesto actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.	X		X		X		
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.	X		X		X		
18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.	X		X		X		
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.	X		X		X		
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4.Afabilidad (amabilidad).							

21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.	X		X		X		
22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.	X		X		X		
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.	X		X		X		
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención	X		X		X		
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.	X		X		X		
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.	X		X		X		
27	Percibo sin dificultad los estados de ánimo de otros.	X		X		X		
28	Disfruto motivando a los que me rodean transmitiéndoles mis ganas de hacer.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5.Estabilidad emocional (Neuroticismo).							
29	Reacciono positivamente ante una situación difícil.	X		X		X		
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.	X		X		X		
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo	X		X		X		
32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.	X		X		X		

33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	X		X		X		
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
35	Percibo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.	X		X		X		
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento goza de suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pumacayo Palomino Ilich Ivan

DNI: 43700917
Especialidad del validador: Gestión y administración de empresa.

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

---

Firma del Experto Informante.

25 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN CURRICULAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes								
1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima colegial basado en el respeto.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	X		X		X		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
	seguridad e integridad de los laburadores de la comunidad educativa.							
11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
13	Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión institucional ante la comunidad educativa.	X		X		X		
14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
Dimensión 2: orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes								
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
16	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	X		X		X		
17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	X		X		X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Pumacayo Palomino Ilich Ivan

DNI: 43700917

Especialidad del evaluador: Gestión y administración de empresas.

[1] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
[2] **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
[3] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representaron al componente o dimensión específica del constructo

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

---

Firma del Experto Informante.

25 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Apertura a nuevas experiencias		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	x		x		x		
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	x		x		x		
3	Profundizo en determinados temas hasta saciar mis límites.	x		x		x		
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.	x		x		x		
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.	x		x		x		
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Conciencia de sí mismo							
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.	x		x		x		
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.	x		x		x		
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.	x		x		x		
10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.	x		x		x		
11	A veces tengo problemas por ser desordenado.	x		x		x		

12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.	x		x		x		
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.	x		x		x		
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3. Extraversión.							
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco	x		x		x		
16	Estoy dispuesto actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.	x		x		x		
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.	x		x		x		
18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.	x		x		x		
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.	x		x		x		
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4. Afabilidad (amabilidad).							
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.	x		x		x		
22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.	x		x		x		

23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.	x		x		x		
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención	x		x		x		
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.	x		x		x		
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.	x		x		x		
27	Percibo sin dificultad los estados de ánimo de otros.	x		x		x		
28	Disfruto motivando a los que me rodean transmitiéndoles mis ganas de hacer.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5. Estabilidad emocional (Neuroticismo).							
29	Reacciono positivamente ante una situación difícil.	x		x		x		
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.	x		x		x		
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo	x		x		x		
32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.	x		x		x		
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	x		x		x		
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	x		x		x		
35	Percibo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.	x		x		x		

36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.	x		x		x		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. **De La Cruz Velazco Pedro Hernán**

DNI: 19979427

Especialidad del validador: **Mg. Gestión Empresarial**

[1] **pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **relevancia**: El ítem es apropiado para representaron al componente o dimensión específica del constructo
[3] **claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Firma del experto informante

Lima, 01 de diciembre del 2020.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN CURRICULAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes								
1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	x		x		x		
3	Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
4	Genera un clima colegial basado en el respeto.	x		x		x		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	x		x		x		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	x		x		x		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	x		x		x		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	x		x		x		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laburadores de la	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
	comunidad educativa.							
11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
13	Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión institucional ante la comunidad educativa.	x		x		x		
14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
Dimensión 2: orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes								
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	x		x		x		
16	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	x		x		x		
17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	x		x		x		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	x		x		x		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. **De La Cruz Velazco Pedro Hernán**

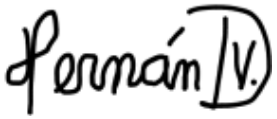
DNI: 19979427

Especialidad del validador: **Mg. Gestión Empresarial**

Lima, 01 de diciembre del 2020.

[1] **pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **relevancia**: El ítem es apropiado para representaron al componente o dimensión específica del constructo
[3] **claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Apertura a nuevas experiencias		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	x		x		x		
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	x		x		x		
3	Profundizo en determinados temas hasta saciar mis límites.	x		x		x		
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.	x		x		x		
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.	x		x		x		
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Conciencia de sí mismo							
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.	x		x		x		
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.	x		x		x		
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.	x		x		x		
10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.	x		x		x		

11	A veces tengo problemas por ser desordenado.	x		x		x		
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.	x		x		x		
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.	x		x		x		
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3. Extraversión.							
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco	x		x		x		
16	Estoy dispuesto actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.	x		x		x		
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.	x		x		x		
18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.	x		x		x		
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.	x		x		x		
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4. Afabilidad (amabilidad).							
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.	x		x		x		

22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.	x		x		x		
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.	x		x		x		
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención	x		x		x		
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.	x		x		x		
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.	x		x		x		
27	Percibo sin dificultad los estados de ánimo de otros.	x		x		x		
28	Disfruto motivando a los que me rodean transmitiéndoles mis ganas de hacer.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5. Estabilidad emocional (Neuroticismo).							
29	Reacciono positivamente ante una situación difícil.	x		x		x		
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.	x		x		x		
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo	x		x		x		
32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.	x		x		x		
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	x		x		x		
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	x		x		x		

35	Percibo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.	x		x		x		
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.	x		x		x		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CARBONEL ALTA, Gloria

DNI: 08678098

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

[1] **pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **relevancia**: El ítem es apropiado para representaron al componente o dimensión específica del constructo
[3] **claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 14 de diciembre del 2020.

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN CURRICULAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes								
1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	x		x		x		
3	Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
4	Genera un clima colegial basado en el respeto.	x		x		x		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	x		x		x		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	x		x		x		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	x		x		x		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	x		x		x		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
	manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laburadores de la comunidad educativa.							
11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
13	Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión institucional ante la comunidad educativa.	x		x		x		
14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
Dimensión 2: orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes								
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	x		x		x		
16	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	x		x		x		
17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	x		x		x		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	x		x		x		
20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CARBONEL ALTA, Gloria

DNI: 08678098

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

Lima, 14 de diciembre del 2020

[1] **pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **relevancia**: El ítem es apropiado para representaronr al componente o dimensión específica del constructo
[3] **claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión

Firma del experto informante

Anexo 6: Confiabilidad de la variable gestión curricular

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2
3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	21

Confiabilidad de la variable habilidades blandas

N°	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2
2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3
4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	5	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3
6	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2
13	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3
19	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3
20	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2
21	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3
22	5	5	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	5	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3
23	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3
24	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1
25	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4
26	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2
27	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
28	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2
30	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	36

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, Veramatos Chavez Henry, egresado de la Escuela de posgrado/Programa académico de Maestría en administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Este SJL), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

"Gestión curricular y las habilidades blandas de los docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón N°120. UGEL 05, SJL. 2020.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de marzo de 2021

Apellidos y Nombres del Autor Veramatos Chavez, Henry	
DNI: 07489710	Firma:
ORCID: 0000-0002-5229-1626	

INVESTIGA UCV