



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Impacto de las habilidades blandas en la gestión educativa en los
trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Soto Huarcahuaman, Miriam Janet (ORCID: 0000-0001-5769-7185)

ASESOR:

Dr. Quispe Quiñones, Heder Marino (ORCID: 0000-0002-8087-4669)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A Dios, por ser mi fortaleza espiritual y bendecirme cada día, permitiéndome lograr un objetivo más en mi vida.

A mi madre, por ser ejemplo de amor infinito y lucha constante; y a la memoria de mi padre por el cariño mostrado en vida.

A mis hermanos, por sus enseñanzas, consejos y apoyo constante, demostrando siempre el amor de familia.

A mi hija y a mi esposo, quienes son la razón de mi esfuerzo y motivan a mejorar.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por ser una institución de mejora constante, cuyo funcionamiento hace posible la oportunidad de estudio, brindando una educación de calidad y maestros idóneos.

A mi asesor, por su paciencia, empatía, atención, por compartir su sabiduría y ser un admirable guía en este proceso investigativo.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1 Población de estudio	16
Tabla 2 Validez de instrumentos	18
Tabla 3 Nivel de confiabilidad de instrumentos	19
Tabla 4 Correlación de Pearson del Objetivo General.....	22
Tabla 5 Resumen de modelo del Objetivo General	23
Tabla 6 Correlación de Pearson del Objetivo Específico 1	25
Tabla 7 Resumen de modelo del Objetivo Específico 1	26
Tabla 8 Correlación de Pearson del Objetivo Específico 2.....	28
Tabla 9 Resumen de modelo del Objetivo Específico 2	29
Tabla 10 Correlación de Pearson del Objetivo Específico 3.....	31
Tabla 11 Resumen de modelo del Objetivo Específico 3	32

Índice de gráficos

Figura 1 Gráfico de Dispersión del Objetivo General.....	24
Figura 2 Gráfico de Dispersión del Objetivo Específico 1	27
Figura 3 Gráfico de Dispersión del Objetivo Específico 2.....	30
Figura 4 Gráfico de Dispersión del Objetivo Específico 3.....	33

Resumen

El estudio presentado se ubica en la línea de investigación: Gestión y Calidad Educativa; cuyo objetivo fue determinar el impacto de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

La metodología que se empleó para la tesis tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica y con diseño no experimental de corte transversal o transeccional, teniendo un alcance explicativo. La población estuvo conformada por 60 docentes y para la recolección de datos se usó el cuestionario, de esta manera se validaron los instrumentos por juicios de expertos y se utilizó el Alfa de Cronbach para la confiabilidad del instrumento obteniéndose como resultado 0,901 para la variable habilidades blandas y 0,873 para la variable Gestión educativa.

Los resultados en el análisis inferencial demostraron que la gestión educativa depende de las habilidades blandas positivamente en 0,795 según la correlación de Pearson; asimismo de acuerdo al R cuadrado se demuestra que las habilidades blandas explican en un 63,2% a la gestión educativa. El estudio concluye que hay un impacto positivo y significativo de las habilidades blandas en la gestión educativa de una institución educativa de Cañete.

Palabras claves: habilidades blandas, gestión, educación.

Abstract

The study presented is located in the line of research called Management and Educational Quality and its objective was to determine the impact of soft skills in educational management in the workers of an educational institution from Cañete, 2021.

The methodology used for the thesis had a quantitative approach, of a basic type, a non-experimental cross-sectional or transectional design and explanatory scope. The population was made up of 60 teachers and the questionnaire was used for data collection, in this way the instruments were validated by expert judgments and Cronbach's Alpha was used for the reliability of the instrument, obtaining as a result 0.901 for the soft skills variable and 0.873 for the variable Educational management.

The results in the inferential analysis showed that educational management depends on soft skills positively in 0.795 according to Pearson's correlation; also according to R squared it is shown that soft skills explain 63,2% of educational management. The study concludes that there is a positive and significant impact of soft skills in the educational management of an educational institution from Cañete.

Keywords: soft skills, management, education.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, debido a la pandemia que azota a todo el mundo, múltiples sistemas tuvieron que sufrir diversos cambios para poder adaptarse al momento coyuntural de salubridad, entre otros, el uso de medios virtuales para poder seguir brindando la educación que todo estudiante tiene el derecho a recibir. Es así, que de estos cambios surgieron diversas nuevas problemáticas en el proceso de la gestión educativa de las instituciones que afectaron el logro de los aprendizajes de los educandos.

Frente a ello, la gestión educativa requiere un trabajo de equipo, así que resulta poco suficiente contar con maestros que a lo largo de su carrera profesional sólo hayan desarrollado un profundo conocimiento disciplinar, sino por el contrario, frente a los nuevos desafíos de este siglo se necesita que los docentes desarrollen habilidades blandas para que puedan desempeñarse con éxito en su vida laboral y profesional. Según Urhan (2018) los conocimientos teóricos y prácticos son esenciales para el desempeño en cualquier labor porque juegan un rol muy importante al momento de encontrar un trabajo. Sin embargo, los constantes cambios que se presentan a diario requieren que el trabajador desarrolle habilidades blandas.

En nuestro país, los docentes realizan diversas actividades dentro de una institución educativa, se desempeñan ocupando cargos como maestros de aula, coordinadores, jefes de talleres y directivos. No obstante, los directivos no han sabido desarrollar las habilidades blandas para incorporarlas en su gestión y este panorama se observa del mismo modo replicado en los docentes, ya que si los directivos no promueven estrategias para el desarrollo adecuado de la gestión educativa, eso se verá reflejado en los trabajadores de la institución (Millalén, 2017).

Entonces, parte de las mejoras en la gestión educativa implica manejar las habilidades blandas porque están asociadas a un aprendizaje más profundo, radicando en adquirir y dominar diversas habilidades socioemocionales como la resolución de problemas complejos, la comunicación, la adaptabilidad, el trabajo en equipo, etc. (Díaz y Sanhueza, 2020).

De esta perspectiva, uno de las instituciones educativas de la provincia de Cañete que brinda el servicio educativo a adolescentes varones del nivel secundario, no es ajena a la problemática de deficiencia en la gestión educativa,

puesto que se observa algunas limitaciones en las relaciones entre docentes y entre directivos, si bien el clima institucional no es tan deficiente, aún hay docentes que manifiestan su incomodidad, provocando que trabajen solos o un cierto desgano de trabajar en equipo y en ocasiones se muestran evasivos o ajenos a participar de las actividades institucionales demostrando una falta de identidad,.

La institución cuenta con más de 60 profesores, entre profesores nombrados y contratados, es por ese motivo que la problemática se agiganta un poco más. De esta manera, el desarrollo de la gestión educativa se muestra como una realidad que no mejora con conflictos ocultos no resueltos. Por ello, se debe procurar que los trabajadores de la institución desarrollen habilidades adecuadas, ya que el buen manejo de las habilidades blandas en la institución educativa mejoraría la capacidad de integrarse favoreciendo al desarrollo progresivo de la gestión educativa (Gómez, 2019).

Por lo expuesto, la investigación sintetizó el problema a investigar con la siguiente interrogante: ¿De qué manera impacta las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021?, y los siguientes problemas específicos: (1) ¿Cómo influye las habilidades blandas en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021? (2) ¿Cómo influye las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021? (3) ¿Cómo influye las habilidades blandas en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021?

También, se planteó en la investigación el siguiente objetivo general: Determinar el impacto de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021; y los siguientes objetivos específicos: (1) Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021. (2) Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021. (3) Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Del mismo modo, el estudio realizado tuvo como hipótesis general: Las habilidades blandas impactan significativamente en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021, y tuvo las siguientes hipótesis específicas: (1) Las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021. (2) Las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021. (3) Las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

De todo lo planteado, el estudio sustentó la justificación en base a tres argumentos. En primer lugar, la justificación teórica, la investigación aportó e incrementó el conocimiento sobre el grado de impacto de las habilidades blandas en la gestión educativa, en base a una población determinada. Asimismo, refuerza porque hay un déficit de estudios a nivel nacional sobre las habilidades blandas en margen a trabajadores del sector educativo, ya que sólo se han enfocado en estudiantes.

En segundo lugar, justificación metodológica, la investigación siguió métodos científicos que conllevaran al uso de técnicas que permitieron la recopilación de datos necesarios, a través de la aplicación de cuestionarios para medir las variables de estudio; ya que estos pasaron por su debida validación y confiabilidad. Después, se utilizó los datos estadísticos que permitieron aceptar los objetivos que se plantearon para la investigación y se mostraron los resultados obtenidos.

Por último, esta investigación basó su justificación práctica en que se podrá aplicar los resultados encontrados y obtenidos en la estadística, fruto de la indagación, para determinar la realidad situacional en la que se encuentra la Institución educativa de la provincia de Cañete en base a la gestión educativa; tomando así como punto de partida la aplicación de la investigación para poder ejecutar algunas propuestas de estrategias educativas en la práctica disminuyendo las dificultades y debilidades presentadas en la gestión educativa a través de la utilización o aplicación de las habilidades blandas.

II. MARCO TEÓRICO

Para respaldar la presente investigación se consideró antecedentes internacionales y antecedentes nacionales que guardaron relación con las variables, así como el enfoque y nivel de investigación.

En las revisiones de trabajos previos a nivel internacional, Romero (2019) se enfocó en el objetivo general de establecer la aplicación del taller de habilidades blandas en la gestión de la calidad educativa en los docentes en una Unidad Educativa de Guayaquil; se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, como resultado de la investigación se observa un progreso significativo en el rendimiento de los alumnos de la institución, alcanzando una “tc” calculado superior al valor de la tabla en un nivel $t=28,99 > 4,66$ y Sig $P= 0.000$. Asimismo, el investigador en una de sus conclusiones finales manifiesta que con la aplicación de los talleres de manera sistemática acerca de las habilidades blandas da resultados progresivos y significativos ayudando en la gestión de calidad educativa.

De igual manera Naranjo (2019) tuvo como objetivo principal reconocer las habilidades blandas que los alumnos y alumnas de la UNIACC perciben y valoran evaluar en la praxis académica. Asimismo, la metodología de esta investigación es de enfoque mixto, donde se identificó 19 habilidades blandas como efecto de la aplicación de la encuesta en un universo total, con muestreo no probabilístico denotó que de un total de 88 estudiantes, 70 responden la encuesta, dando un porcentaje de 80. El investigador concluye que la adquisición de las habilidades blandas por parte de los docentes logra que ellos sean reconocidos, ya que produce en los docentes un factor motivacional y una carga afectiva importante que fluye como motor de un aprendizaje significativo.

En ese mismo sentido Rodríguez (2020) en su estudio tuvo como objetivo general, encontrar la correspondencia entre habilidades blandas o habilidades socioemocionales y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de una Universidad. Como metodología, utilizó el enfoque cuantitativo, tomando el tipo no experimental transversal y el diseño correlacional; donde las derivaciones comprobaron que hay una correlación continua y significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente denotando ($d=0,601$). Asimismo, se demostró que solo cinco habilidades blandas evaluadas tienen una mayor correlación con la

práctica docente. Una conclusión que redactó fue que las responsables de un éxito laboral en los docentes son las habilidades blandas y recomienda realizar capacitaciones frecuentes o talleres para mejorar aún más el desarrollo de éstas habilidades.

De igual manera Macías, et al. (2020) se plantearon como objetivo de estudio saber la relación entre los criterios básicos de la gestión educativa: la disposición, el compromiso y la percepción de los docentes; utilizaron en su metodología el enfoque cuantitativo, no experimental de diseño correlacional, transversal; obteniéndose como resultado que el factor que prescribe los niveles de gestión en los colegios, es el tipo de financiamiento, denotándose en los colegios privados mejores niveles de gestión que los colegios públicos. Asimismo, el último nivel académico y la línea pedagógica no tiene una influencia en los niveles de gestión educativa; para ello se aplicaron pruebas no paramétricas U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis para muestras independientes. Una de las conclusiones que menciona es la identificación de causas de problemas adyacentes y se presentaron propuestas de estrategias para atender la gestión educativa.

En referencia a la investigación previa de antecedentes nacionales, Aybar (2016) tuvo como objetivo general establecer como las habilidades blandas o habilidades socioemocionales se relacionan de forma significativa con la gestión directiva; utilizo el enfoque cuantitativo, no experimental con la aplicación de un diseño correlacional de corte transversal. Para las estadísticas, se emplearon el Coeficiente de Correlación de Spearman, que consignaron que las habilidades blandas se relacionan con la gestión educativa de los directivos; teniendo en cuenta que cuando las habilidades blandas son deficientes, entonces la gestión directiva será inadecuada y viceversa ($p < 0,05$). Una de las conclusiones que el investigador menciona es que las habilidades blandas deben proponerse para ser desarrolladas en las instituciones, éstas pueden ser desarrolladas a través de diversas estrategias y métodos.

En ese mismo sentido Barrón (2018) trazó su objetivo principal de establecer la influencia de las habilidades blandas para optimizar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa; tiene un enfoque cuantitativo y de nivel explicativo. La validación de las hipótesis fue a través de U de Mann Whitney, arrojando como resultado de que hay una influencia significativa de las habilidades

blandas en el desarrollo y progreso en el momento de la interacción en el aula por parte de los docentes de la institución educativa, en base al valor de p (sig. Asintótica bilateral) = 0,000 ($< 0,05$). La conclusión más relevante de la investigación, es que la optimización en la interacción de los docentes en el aula se basa no solo en explicar las habilidades blandas, sino que éstas deben ser aplicadas y desarrolladas en los estudiantes para que se pueda dar un resultado requerido en bienestar de los estudiantes.

De igual manera Cruzado (2019) planteó como objetivo general, exponer la influencia de las habilidades blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Noreste de Los Olivos. Asimismo, trabajó su indagación utilizando el enfoque cuantitativo, y tomando el tipo correlacional causal, para su diseño de investigación manejó el no experimental, transversal. Como población para objeto de estudio de la investigación fueron los egresados, teniéndose una cantidad de 82 estudiantes y se realizó un muestreo probabilístico. Para la confiabilidad de los instrumentos de las variables de habilidades bandas y la empleabilidad, el investigador utilizó el Alfa de Cronbach. En conclusión de la investigación, manifiesta que las habilidades blandas dependen de la empleabilidad en un 91.1%, de acuerdo a la variabilidad que el valor del coeficiente de Nagelkerke muestra.

Asimismo, Marcilla (2020) trazó el objetivo general de establecer la correlación entre las habilidades blandas y el perfil docente en la Institución Educativa. El enfoque cuantitativo, de tipo básica fue la metodología que tomo el indagador, apuntando al diseño correlacional. Fueron 30 docentes de la institución que se tomaron como muestra. Al aplicar los instrumentos y analizando los resultados, el investigador denotó que según rho de Spearman = 0,938 entre las variables: habilidades blandas y el perfil docente, si hay una relación significativa de $p=0,000$, p es menor a 0,05, rechazando de forma la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Asimismo, el investigador concluye que un docente que ha desarrollado habilidades blandas muestra un perfil adecuado como docente, que incluso hace que sobresalga y sea reconocido.

En ese sentido Ciprian (2020) tuvo por objetivo establecer el nivel de relación entre las habilidades blandas y la gestión pedagógica de los docentes de instituciones educativas del nivel primario, San Sebastián, Cusco, 2020. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, es aplicada, y presenta un diseño no

experimental de corte transversal y enfocándose en el nivel correlacional; con la prueba piloto se obtuvo el alfa de Cronbach para el primer instrumento de 0,957 y el segundo de 0,870. Los resultados muestran en el grado de correlación de las variables habilidades blandas y gestión pedagógica, con un valor “p” < 0.05, ambas variables tienen una correlación positiva alta, de 0.748, es decir, a mayores habilidades blandas mayor será gestión pedagógica. Por tanto, el investigador concluye que existe un nivel de correlación relevante entre las habilidades blandas y la gestión pedagógica de los docentes.

También, Cortijo (2020) planteó por objetivo principal, establecer la correlación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución. La metodología de la investigación es correlacional de diseño transversal. Fueron 14 docentes, quienes constituyeron la muestra no probabilística, por conveniencia. El investigador aplicó encuestas con la confiabilidad general de 0.8 en la prueba Alfa de Cronbach y concluye que entre la gestión educativa y el desempeño docente existe relación altamente significativa, ya que se obtuvo un valor $R = 0.917$, que según Pearson es efectivamente muy alta.

De igual manera Meza et al. (2021) tuvieron como objetivo general, analizar qué efectos tiene la gestión educativa en el desempeño docente en los maestros de EBR durante la Pandemia COVID-19. La metodología utilizada es el enfoque cuantitativo, con un alcance o tipo explicativo y no experimental como diseño; les aplicaron instrumentos para la variable de gestión educativa y de desempeño docente, ambos válidos y confiables; la significancia en el análisis de los resultados fue del 5% y nivel de confianza del 95%. Denotaron como conclusión que hay una correlación significativa entre la variable gestión educativa y la variable desempeño docente ($r = .623$, $p < .05$), de igual forma con las dimensiones gestión institucional, pedagógica y comunitaria, teniendo resultado de la correlación ($r = .523$, $p < .05$), ($r = .499$, $p < 0.05$), ($r = .611$, $p < .05$) y ($r = .514$, $p < .05$) respectivamente.

Como teorías de las habilidades blandas consideraron a autores más importantes; puesto que hoy en día se utiliza el término de habilidades blandas o socioemocionales como habilidades que son posibles de educar o entrenar. En el año 1983, se trazan los primeros antecedentes cuando Howard Gardner propone las inteligencias múltiples que actualmente denotamos que guardan relación con

las habilidades socioemocionales, como el autoconocimiento, denomina inteligencia intrapersonal por Gardner.

Para ello, Howard (2001) precisó como la capacidad de diferenciar sentimientos de dolor y placer, así como involucrarse en diversas situaciones para aprender y simbolizar e incluso establecer distinciones entre otras personas, como los siguientes: temperamentos, motivaciones, estados de ánimo, propósitos e intenciones. En conclusión de la teoría de Gardner, el conocimiento interpersonal permite a la persona hábil la experiencia de observar o sentir los propósitos y deseos de los otros.

Del mismo modo, el estudioso Daniel Goleman, agregó la palabra propia de inteligencia emocional para representar la capacidad de entender, sentir, reconocer y transformar los estados de ánimo propio y ajeno. Del argumento, emerge la definición del aprendizaje socioemocional referido como la adquisición de diferentes habilidades socioemocionales, refiriéndose a estas habilidades como la conciencia social, el autoconocimiento, la toma de decisiones de forma responsable la autorregulación, y las habilidades de interrelación con los otros.

Asimismo, las habilidades blandas sientan sus bases teóricas en Goleman quien estableció que las habilidades blandas son competencias emocionales que tienen relación con la inteligencia emocional, ésta establece la capacidad potencial de que disponen para la enseñanza de habilidades que son prácticas. También, Goleman (2002) mencionó que la persona como ser racional ostenta una inteligencia emocional que está expresada por diferentes habilidades de asemejar diversas experiencias que se ven en la vida a diario y que están permanentes en cinco elementos: autorregulación, conocimiento en sí mismo, estimulación y habilidades blandas.

De igual manera Bar-On (2000) diseñó el modelo Bar-On que está agrupado por diferentes componentes como: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general.

El componente intrapersonal; dispone la visión emocional de la persona propia en sí, la habilidad para percibir sentimientos y emociones, diferenciarlos entre ellos, asimismo dentro de este componente se tiene la asertividad, el auto concepto y la autorrealización.

El componente interpersonal muestra como principal valor a la empatía, ya que es la habilidad de sentir, percibir y apreciar los sentimientos de los demás; éstas relaciones tienen la capacidad para construir y mantener relaciones satisfactorias propias y necesarias para el desarrollo profesional y personal por sus características cercanas a las emociones sin descuidar el compromiso con la sociedad.

El componente de adaptabilidad muestra la capacidad de identificar, definir y solucionar problemas generando e implementando medios efectivos. También, muestra la prueba de realidad, que es la capacidad para valorar la comunicación entre lo que se está experimentando y lo que existe en realidad. Además, la habilidad de flexibilidad permite regular nuestras emociones, pensamientos y conductas de forma positivas en situaciones o condiciones cambiantes.

El componente del manejo del estrés, muestra la capacidad de tolerar el estrés, soportando y sobrellevando situaciones adversas, estresantes donde se denotan fuertes emociones; ayudando así a controlar las presiones para resistir y controlar esas emociones que se experimenta.

El componente del estado de ánimo en general: muestra la satisfacción en nuestra vida a través de la felicidad y el optimismo. Este modelo utiliza la inteligencia emocional y social como habilidades que deben tener las personas para desenvolverse en la vida cotidiana.

En el mismo sentido, algunas definiciones de habilidades blandas que ayudan a la investigación como Cabrero (2020) quien manifiesta que estas habilidades socioemocionales son estimadas como un conjunto de habilidades y experiencias no cognitivas puesto que se aprende y se desarrolla de forma eficiente un trabajador. Son experiencias que ayudan a analizar, negociar y a comunicarse de una forma adecuada para lograr objetivos en común. Además, sirven para tener un conocimiento sobre los valores, salud y seguridad, buscando la oportunidad de trabajar en equipo buscando un bienestar para todo el grupo.

Asimismo Yturralde (2016) mencionó a las habilidades blandas como una capacidad transversal donde se envuelve diversos puntos como la adaptabilidad al cambio, el pensamiento crítico, la resistencia al pensamiento sistémico sobre el lineamiento, etc. Las mismas que se pueden desarrollar de forma constante para adquirirlas y llevarlas a la práctica a lo largo de la vida, ya que es muy importante

dar un mayor énfasis a las habilidades blandas, para obtener resultados de acuerdo al propósito marcado (Succi y Canovi, 2020).

De igual manera para Rodríguez (2020) estas habilidades blandas son partes de la inteligencia emocional, ya que representan competencias interpersonales y emocionales muy útiles para el desarrollo personal integral y laboral. Asimismo, se integran en un grupo de 3 puntos como: actitudes, valores y emociones. Partiendo de esta tipificación de competencias socioemocionales de toma en cuenta 5 de ellas para esta investigación, debido a que son las de mayor implicancia. Las dimensiones de habilidades blandas o socioemocionales priorizadas por el investigador del libro son:

La Responsabilidad, se designa como una serie de compromisos que se activan por la autodisciplina y la organización.

La Comunicación, se define como una escucha activa comprendiendo de forma adecuada y emitiendo mensajes asertivos para los demás.

La Adaptabilidad, es una habilidad para resolver problemas de múltiples dando prioridades de acuerdo a la situación y dando respuestas acorde a los cambios constantes; desarrollando un pensamiento flexible.

El Desarrollo de los demás, permite identificar las habilidad de los demás para potenciarlo.

Gestión eficaz de información, permite gestionar la información a través de fuentes confiables para utilizarlas creativamente y de forma correcta.

Según Rodríguez et al. (2021) manifestaron que a partir de la década de los 90, las palabras habilidades blandas se empiezan a diferenciar en contextos de gestión, emprendimiento así como en la educación; en estos, adquiere diferentes nombres, tales como habilidades del siglo XXI, habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales o blandas e incluso habilidades transversales. La importancia del avance de la inteligencia emocional y las habilidades blandas en los trabajadores de una institución es todo un desafío que se debe ir adquiriendo poco a poco para tener una carrera exitosa en muchos aspectos (Nikam, 2021).

También Díaz y Sanhuesa (2020) mencionaron que las soft skills son precisadas como un conjunto de destrezas y habilidades alcanzadas por la persona, en este caso docentes y directivos, que contribuyen en la optimización del desempeño, tanto en el ámbito académico, laboral, emocional, psicológico como

en el ámbito personal. Estas habilidades blandas se conjugan con los saberes y el manejo de información respecto del área profesional y ámbito laboral de los trabajadores de una institución (Marrero, 2018).

Los autores de estos diversos libros exponen que el manejo las emociones son importantes, además de ser necesarias porque contribuyen a tener un estado ecuánime tanto en la parte física como lo emocional y mental. También, es preciso estar al tanto de la conducción de estas emociones, para lo laboral como para lo personal.

El profesor a lo largo de su vida profesional se encuentra con diversas relaciones tanto con los estudiantes, como con los padres, docentes y directivos; por ello es de vital importancia no solo controlar, sino aprender a moldear y a redireccionar sus emociones y sentimientos, ya que en ciertos momentos las situaciones son fuertes donde se pueden desencadenar emociones positivas y negativas. Por ese motivo es que Jena y Satpathy (2017) recalcan la importancia de desarrollar las habilidades blandas, ya que dan apertura a un ambiente apropiado y fructuoso para todos los actores educativos.

Además, Urhan (2018) manifestó que las habilidades blandas son aquellas que tienen las personas para interactuar con los demás donde influye el conocimiento interno, emociones y sentimientos; además favorecen a las habilidades duras. Puesto que, éstas son innatas y necesitan desarrollarse en cada ser humano porque pueden ayudar a mejorar las relaciones personales y desempeño laboral.

Según autores, Meza et al. (2021) denotaron que en la gestión educativa analizan el proceso educativo desde el papel de los profesores articulándolo a las situaciones de la gestión educativa en la que se desenvuelven, este viene a ser otro de los puntos ineludibles que establece la calidad de la educación; por lo tanto, el autor afirma que es necesario el hecho de que la calidad de la práctica docente, está ligado a la capacidad de gestión educativa por parte de los administradores de turno.

Asimismo, es necesario enfatizar el hecho de que en la mayoría de ciudades del Perú y algunos países de Latinoamérica se observan dificultades como el poco interés para un aprendizaje continuo, dificultad en el manejo adecuado del aula de clases, problema en el manejo del perspectiva por competencias o el denominado

enfoque por competencias, poco compromiso y responsabilidad para el alcance de los objetivos institucionales, doble jornada laboral y lo que aún es más vital falta de estímulos o incentivos.

Briceño et al. (2020) concibieron la gestión como un fondo complejo en las instituciones educativas convencionales, y esto se ve más en aquellas instituciones tradicionales que ofrecen modalidad frecuente. Para ello, se necesita buena medida adoptada y propuestas sistematizadas para lograr el desarrollo del ámbito educativo y de todos los actores que coexisten dentro de la institución.

Según Jiménez (2019) la gestión es un proceso en el cual los actores involucrados utilizan y adquieren aprendizajes buscando una adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilos, capacidades y objetivos; tanto hacia el interior de la institución como hacia el entorno exterior, lo que orienta a utilizar estrategias sistemáticas y continuas para fortalecer la institución educativa tanto en los procesos directivos, pedagógicos y administrativos; que tiene que ver necesariamente con la acción humana. Este autor clasifica la gestión educativa en: Gestión directiva, Gestión administrativa y Gestión académica.

La Gestión Directiva, se concentra específicamente en la parte directiva que estrategias son aplicables desde su postura para mejorar la institución. Por lo tanto, es viable que el director organice a sus trabajadores, desarrolle métodos y evalúe el funcionamiento general de la IE. Así mismo, la dimensión se orienta a la planificación del PEI, para continuar con la autonomía institucional y conocer el contexto situacional del colegio.

La Gestión Administrativa, se proyectan las estrategias y propuestas para encaminar de forma estructurada y planificada a los profesores y otro personal de la IE; se seleccionan los recursos y materias de trabajo; se predestina el presupuesto económico para las necesidades de la IE; teniendo como propósito principal contribuir en el aprendizaje y mejora de la imagen institucional.

La Gestión Académica, desarrolla en el avance de los estudiantes referente a sus competencias y estilos de aprendizaje; para ello, la planificación curricular será un instrumento importante para programar reuniones, sesiones, proyectos y talleres basados en estrategias pedagógicas y metodológicas, evaluaciones por competencias, uso de material educativo pertinente y actividades pedagógicas; e incluso la actualización docente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La indagación tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo Básica, también llamada pura o fundamental, según Salgado (2018) este tipo de investigación se enfoca en la resolución de problemas viables buscando vincular sus variables de estudio y sus efectos en el campo pedagógico con un alto empleo de las bases teóricas para un determinado fin. Se enlazó directamente con el estudio realizado de las habilidades blandas y la gestión educativa.

Continuando la metodología, el diseño de la investigación fue no experimental. Hernández et al. (2014) manifestaron que este diseño de investigación se efectúa no manipulando las variables de forma deliberada. Quiere decir, que se basará en estudios en lo que de forma intencional hacemos alternar las variables independientes para denotar sus efectos sobre otras; para así someterlo a una observación de fenómenos en base a un contexto real y natural.

En ese sentido, el diseño no experimental aplicado en la investigación fue de corte transversal o transeccional porque recogió datos en un tiempo único y en un solo momento; en este contexto el alcance de la investigación fue explicativo porque buscó una correlación y posteriormente la explicación. El siguiente diagrama muestra la relación y explicación de las variables:

Denotación:

M = Muestra de investigación

O = Observación

X = Variable x: Habilidades blandas

Y = Variable y: Gestión educativa

r = Relación

X → Y = Impacto o influencia

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio de la investigación fueron: variable independiente cualitativa “X” Habilidades blandas y variable dependiente cualitativa “Y” Gestión educativa; ambas variables son cualitativas pero se operacionalizaron para darle el enfoque cuantitativo.

Empezamos con la variable independiente “X” Habilidades Blandas, para

Cabrero (2020) estas habilidades blandas son estimadas como un grupo constituido de habilidades y experiencias no cognoscitivas puesto que se aprende y se desarrolla de forma eficiente. Mientras que Díaz y Sanhueza (2020) mencionaron que las soft skills son precisadas como un conjunto de destrezas y habilidades alcanzadas por la persona, en este caso docentes y directivos, que contribuyen en la optimización del desempeño, tanto en el ámbito académico, laboral, emocional, psicológico como en el ámbito personal.

Complementando Rodríguez (2020) mencionó que estas habilidades blandas son partes de la inteligencia emocional, ya que representan competencias interpersonales y emocionales muy útiles para el desarrollo personal integral y laboral. Asimismo, se integran en un grupo de tres puntos como: actitudes, valores y emociones. Partiendo de esta tipificación de habilidades blandas de tomaron en cuenta 5 de ellas para esta investigación, debido a que son las de mayor implicancia. Estas habilidades blandas o socioemocionales priorizadas para operacionalizar la variable "X" son:

Dimensión 1: La Responsabilidad, se designa como una serie de compromisos que se activan por la autodisciplina y la organización.

Dimensión 2: La Comunicación, se define como una escucha activa comprendiendo de forma adecuada y emitiendo mensajes asertivos para los demás.

Dimensión 3: La Adaptabilidad, es una habilidad para resolver problemas de múltiples dando prioridades de acuerdo a la situación y dando respuestas acorde a los cambios constantes; desarrollando un pensamiento flexible.

Dimensión 4: El Desarrollo de los demás, permite identificar las habilidad de los demás para potenciarlo.

Dimensión 5: Gestión eficaz de información, permite gestionar la información a través de fuentes confiables para utilizarlas creativamente y de forma correcta.

Por otro lado, la variable "Y" Gestión Educativa, fue definida por Meza et al. (2021) como el análisis del proceso educativo desde el papel de los profesores articulándolo a las situaciones de la gestión educativa en la que se desenvuelven, este viene a ser otro de los puntos ineludibles que establece la calidad, eficacia y eficiencia en la educación; por lo tanto, el autor afirma que es necesario el hecho de que la calidad de la práctica docente, está ligado a la capacidad de gestión

educativa por parte de los administradores de turno.

Asimismo, Briceño et al. (2020) conciben la gestión como un fondo complejo en las instituciones educativas convencionales, y esto se ve más en aquellas instituciones tradicionales que ofrecen modalidad frecuente. Para ello, se necesita buena medida adoptada y propuestas sistematizadas para lograr el desarrollo del ámbito educativo y de todos los actores que coexisten dentro de la institución.

Jiménez (2019) contempló que la gestión es un proceso en el cual los actores involucrados utilizan y adquieren aprendizajes buscando una adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la institución como hacia el entorno exterior, lo que orienta a utilizar estrategias sistemáticas y continuas para fortalecer la institución educativa tanto en los procesos directivos, pedagógicos y administrativos; que tiene que ver necesariamente con la acción humana. Por lo tanto, la operacionalización de la variable “Y” se clasifica en: Gestión directiva, Gestión administrativa y Gestión académica.

Dimensión 1: La Gestión Directiva, se concentra específicamente en la parte directiva que estrategias son aplicables desde su postura para mejorar la institución. Por lo tanto, es viable que el director organice a sus trabajadores, desarrolle métodos y evalúe el funcionamiento general de la IE. Así mismo, la dimensión se orienta a la planificación del PEI, para continuar con la autonomía institucional y conocer el contexto situacional del colegio.

Dimensión 2: La Gestión Administrativa, se proyectan las estrategias y propuestas para encaminar de forma estructurada y planificada a los profesores y otro personal de la IE; se seleccionan los recursos y materias de trabajo; se predestina el presupuesto económico para las necesidades de la IE; teniendo como propósito principal contribuir en el aprendizaje y mejora de la imagen institucional.

Dimensión 3: La Gestión Académica, desarrolla el avance de los estudiantes referente a sus competencias y estilos de aprendizaje; para ello, la planificación curricular será un instrumento importante para programar reuniones, sesiones, proyectos y talleres basados en estrategias pedagógicas y metodológicas, evaluaciones por competencias, uso de material educativo pertinente y actividades pedagógicas; e incluso la actualización docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que una población de una institución es el conjunto de personas u objetos de los cuales se pretende conocer o investigar. En este caso, se trabajó con toda la población de una institución educativa de la provincia de Cañete siendo un total de 70 trabajadores.

Tabla 1

Población de estudio

Nº	Institución Educativa	Total
1	Personal directivo	5
2	Personal Jerárquico	7
3	Personal Docente	50
4	Personal Administrativo	8
TOTAL		70

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de trabajadores por jerarquía que tiene una institución educativa de la provincia de Cañete en el sector educación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación que se utilizó fue la encuesta aplicada a la población, unidad de estudio, que sirve para conocer respuestas por parte de los investigados y establecer el método empleado para la recolección de datos que se vaya logrando de acuerdo a la operacionalización de las variables (Sánchez et al. 2018).

Asimismo, el instrumento de investigación más conveniente para la recolección de datos sobre habilidades blandas y gestión educativa fue el cuestionario, que se define como un conjunto de interrogantes, de diversos tipos que son elaborados de forma sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos que se interesa conocer para llevar a cabo la investigación (Clares y Morga, 2018). Es por ello, que a través del cuestionario realizado en formulario de Google se aplicó estos instrumentos a los trabajadores la institución educativa. A continuación se muestra la ficha técnica del instrumento de cada variable:

Ficha técnica 1:

Nombre: Cuestionario sobre las habilidades blandas

Autor: Jenny Liliana Rodríguez Siu (2020)

Adaptado: Miriam Janet Soto Huarcahuaman

Año: 2021

Lugar: Una institución de la provincia de Cañete

Objetivo: Identificar los aspectos fundamentales de la variable Habilidades blandas en los trabajadores.

Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Contenido: El cuestionario está compuesto por un total de 15 ítems, cada uno de ellos cuenta con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert utilizando: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). El cuestionario se compone de cinco dimensiones: Responsabilidad, Adaptabilidad, Comunicación, desarrollo de los demás y Gestión eficaz de la información sobre la variable habilidades blandas.

Ficha técnica 2:

Nombre: Cuestionario sobre la gestión educativa

Autor: Rosa Cortijo Valderrama (2020)

Adaptado: Miriam Janet Soto Huarcahuaman

Año: 2021

Lugar: Una institución de la provincia de Cañete

Objetivo: Conocer los aspectos fundamentales de la variable Gestión Educativa en los trabajadores.

Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Contenido: El cuestionario está constituido por 15 ítems, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert utilizando: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). El cuestionario se compone de tres dimensiones: Gestión Directiva, Gestión Administrativa y Gestión Académica.

Validez y confiabilidad

Según Romero (2011) los investigadores deben conocer la confiabilidad y validez del instrumento a utilizar y junto con ello, conocer las limitaciones que pueden presentar dichos instrumentos ante los datos cuantitativos. Es por ello que, los instrumentos fueron validados por tres expertos. Los mismos quienes consideraron si los ítems fueron pertinentes, relevantes y claros; por ende se utilizaron para aplicar a la población. A continuación se muestra la tabla de los expertos:

Tabla 2

Validez de instrumentos

Expertos	Opinión de la aplicabilidad (V1)	Opinión de la aplicabilidad (V2)
Dra. Nilsa Marlene Huari Huari	Aplicable	Aplicable
Mg. Jorge Luis Sánchez Euscate	Aplicable	Aplicable
Mg. Blanca Ruth Vicente Cuzcano	Aplicable	Aplicable

Nota: Esta tabla muestra la opinión de los expertos de cada instrumento evaluados a través de los ítems (pertinencia, relevancia y claridad), resumidos en aplicables o no aplicables.

También, se procedió a probar el grado de confiabilidad, teniendo en cuenta que según Domínguez et al (2017) manifiestan que Alfa de Cronbach es el coeficiente que se usa con mayor frecuencia para dar fiabilidad de una escala de medida a los ítems de un instrumento, dándole cierta precisión a través de su escala.

Por ende, a los resultados de la muestra piloto se le aplicó la estadística de Alfa de Cronbach a los dos instrumentos, donde se obtuvieron los valores para: Cuestionario de Habilidades blandas 0,901 (15 ítems) y Cuestionario de Gestión Educativa 0,873 (15 ítems); por lo tanto, al tener los valores superiores a 0,80 se afirma que el instrumento tiene fuerte confiabilidad (Espinoza y Novoa, 2018). A continuación se muestra la tabla de confiabilidad de los instrumentos por cada variable:

Tabla 3

Nivel de confiabilidad de los instrumentos

Instrumentos	N° de casos	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Habilidades Blandas	15	15	0,901
Gestión Educativa	15	15	0,873

Nota: Esta tabla muestra los resultados del Alfa de Cronbach, dando confiabilidad alta a los instrumentos de cada variable.

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación siguió los consiguientes pasos:

a) Se revisó de la literatura, recopilando teorías e información que sustenten el estudio de cada una de las variables.

b) Se construyó la operacionalización de las variables habilidades blandas y gestión educativa, extrayendo las dimensiones e indicadores.

c) Se señaló y explicó del tipo y diseño de investigación, además de identificar la población a estudiar.

d) Se adaptó los instrumentos para la recolección de datos utilizando cuestionarios para cada variable, puesto que para de Cañadas y Sánchez (1998) los instrumentos, son útiles reconocidos para la medición en las ciencias sociales, debido a que el encuestado puede manifestar su comprensión o conformidad, mediante una escala ordenada, con una determinada idea, afirmación, etc.

e) Se validó los instrumentos por medio de juicios de tres expertos y para la confiabilidad de los instrumento se aplicó una prueba piloto utilizando los formularios de Google, para calcular la confiabilidad con los datos obtenidos a través del Coeficiente Alfa de Cronbach que de acuerdo a Oviedo y Arias (2005) los valores del Alfa deben oscilar entre 0,70 y 0,90 para que indiquen una buena consistencia interna; es por ello que se dieron una buena confiabilidad a los instrumentos.

f) Se aplicó los instrumentos a la población para la recolección de datos, previa coordinación con los maestros y directivos de una institución educativa.

g) Se procedió a almacenar los datos a Excel y se procesó para obtener la estadística de Prueba de normalidad, la correlación de Pearson para ver el grado de correlación entre las variables y R cuadrado para dar la explicación.

h) Una vez obtenido la estadística, se realiza la interpretación y análisis de los resultados por cada objetivo.

i) A partir de esto, se elaboró las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

j) Finalmente, se terminaron de agregar las referencias y los anexos; pero también se realizó una revisión final de la redacción, estructura gramatical y aplicación de normas APA.

3.6. Método de análisis de datos

El método que se utilizó en la investigación fue el método inferencial, en relación a lo mencionado Bernal (2006) afirma que el método indicado radica en una serie de procedimientos que inician a partir de los objetivos establecidos y de las afirmaciones planteadas como hipótesis que busca contradecir o aceptar estas hipótesis, deduciendo diversas conclusiones producidas por el estudio que luego deben confrontarse y compararse con los hechos.

Estadística inferencial. Esta estadística infiere particularidades en una población a partir de las pruebas realizadas a la unidad de estudio con el propósito de constituir la probabilidad de que un resultado obtenido sea aplicable a la población de la cual se obtuvo. Por ello, en la estadística inferencial se utilizaron la prueba de Correlación de Pearson, para una distribución normal que se obtuvo en la prueba de normalidad, asimismo, se realizó la prueba de Regresión cuadrado lineal y un gráfico de dispersión (Flores et al., 2017).

En base a ello, luego de que se recogieron los datos mediante los cuestionarios, se realizó el análisis de estos datos, procesándolos utilizando el Software estadístico SPSS versión 26, el cual proporcionó diversos resultados de estudio en tablas y gráficos estadísticos de acuerdo a las variables, pero principalmente a los objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

El estudio tuvo por objetivo determinar la influencia de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución. De acuerdo a Del Castillo y Rodríguez (2018) la ética es parte de la rama de la filosofía, puesto que se basa en la moral, honestidad y las obligaciones de la persona y debe estar

presente en toda forma de actuación humana. Es así que, tomando criterios internacionales y nacionales, la investigación cuenta con 4 principios éticos de la investigación, estas fueron: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia (Acevedo, 2002).

Por consiguiente, la investigación realizada solo indagó sobre las variables en estudio; por ende, no se tomó datos que incluyan aspectos íntimos o personales, datos acerca de su salud individual o la apreciación de forma pública sobre otro colega de la institución (Winkler, et al, 2011). Los datos presentados en esta indagación fueron obtenidas de forma legal y se procesaron de manera adecuada y sin realizar adulteraciones.

También, se ha respetado la autoría de las diferentes informaciones bibliográficas extraídas para la investigación, en base a ello, se hace referencia de los autores con sus respectivos datos utilizando las normas APA de forma adecuada y se respetó la Guía de productos de investigación dados por el vicerrectorado de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Después de la recolección de datos a través la aplicación de los instrumentos a los trabajadores de una institución educativa, se procedió a ordenar los datos en Microsoft Excel para realizar el procesamiento de datos utilizando el software estadístico IBM SPSS 26, cuyos resultados obtenidos se explicaron de acuerdo a los objetivos planteados:

Objetivo General:

Determinar el impacto de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Tabla 4

Correlación de Pearson del Objetivo General

		Variable 2	Variable 1
		Gestión	Habilidades
CORRELACIONES		Educativa	Blandas
Correlación de	Variable 2 Gestión Educativa	1,000	,795
Pearson	Variable 1 Habilidades Blandas	,795	1,000
Sig. (unilateral)	Variable 2 Gestión Educativa	.	,000
	Variable 1 Habilidades Blandas	,000	.
N	Variable 2 Gestión Educativa	60	60
	Variable 1 Habilidades Blandas	60	60

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 4, nos muestra que existe una correlación positiva alta entre la variable habilidades blandas y la variable gestión educativa, ya que el coeficiente de Pearson hallado fue de 0,795 que se ubica en el intervalo de 0,70 a 0,89, es decir las variables se correlacionan de manera directa, determinando que existe un efecto positivo y significativo en la variable habilidades blandas y la variable gestión educativa en dicha institución. Asimismo, el grado de significancia es 0,000 siendo menor a 0,005.

Tabla 5

Resumen de modelo del Objetivo General

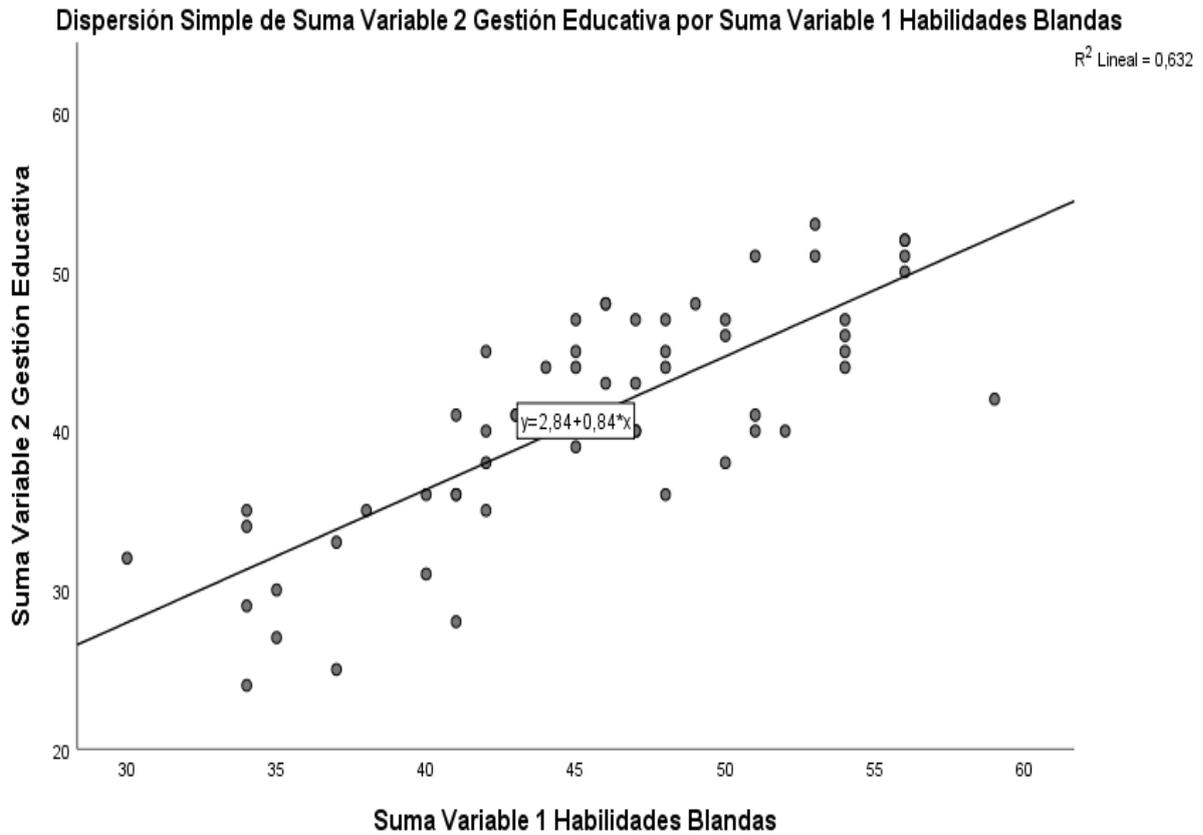
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación Estadísticos de cambio de cambio	Estadísticos de Cambio			
					Cambio en R cuadrado	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,795 ^a	,632	,625	4,335	,632	1	58	,000

a. Predictores: (Constante), Variable 1 Habilidades Blandas

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 5, nos muestra que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,632; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en un 63,2% a la variable dependiente Gestión Educativa dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo general de que si hay un impacto significativo de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021. A continuación esto se puede apreciar en el diagrama de dispersión:

Figura 1

Diagrama de dispersión del Objetivo General



Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la figura 1, nos muestra que a mayor aumento del eje “x” o variable independiente “habilidades blandas”, aumenta el eje “y” o variable dependiente Gestión educativa; puesto que se observa una regresión lineal con dirección positiva y fuerte. Esto quiere decir que, en base al resultado de la Regresión cuadrado lineal, las Habilidades Blandas explican directa y positivamente en un 63,2% a la Gestión Educativa dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo general de que si hay un impacto significativo de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Objetivo Específico 1:

Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Tabla 6

Correlación de Pearson del Objetivo Específico 1

		Dimensión 1	Variable 1
		Gestión Directiva	Habilidades Blandas
CORRELACIONES			
Correlación de Pearson	Dimensión 1 Gestión Directiva	1,000	,809
	Variable 1 Habilidades Blandas	,809	1,000
Sig. (unilateral)	Dimensión 1 Gestión Directiva	.	,000
	Variable 1 Habilidades Blandas	,000	.
N	Dimensión 1 Gestión Directiva	60	60
	Variable 1 Habilidades Blandas	60	60

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 6, nos muestra que existe una correlación positiva alta entre la variable habilidades blandas y la dimensión gestión directiva, ya que el coeficiente de Pearson hallado fue de 0,809 que se ubica en el intervalo de 0,70 a 0,89, es decir las variables se correlacionan de manera directa, determinando que existe un efecto positivo y significativo en la variable habilidades blandas y la dimensión gestión directiva en dicha institución. Asimismo, el grado de significancia es 0,000 siendo menor a 0,005.

Tabla 7

Resumen de modelo del Objetivo Específico 1

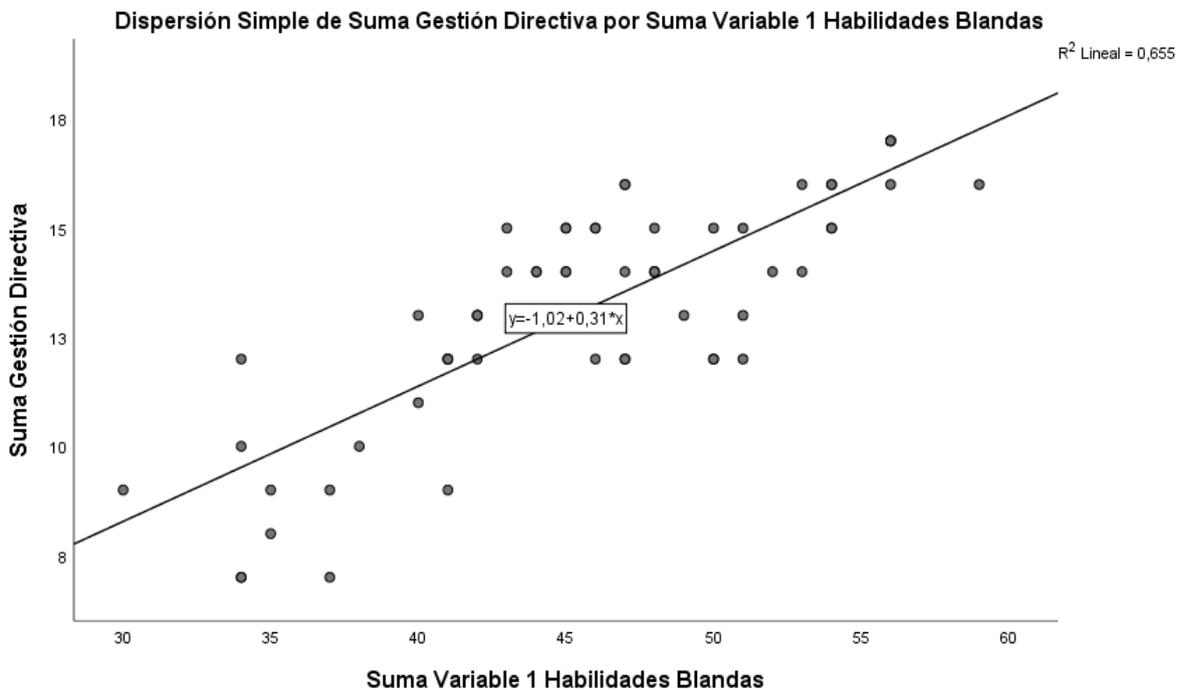
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación Estadísticos de cambio de cambio	Estadísticos de Cambio			Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	gl1	gl2	
1	,809 ^a	,655	,649	1,526	,655	1	58	,000

a. Predictores: (Constante), Variable 1 Habilidades Blandas

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 7, nos muestra que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,655; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en 65,5% a la dimensión Gestión Directiva dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo específico de que si hay una la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021. A continuación esto se puede apreciar en el diagrama de dispersión de este objetivo específico 1:

Figura 2

Diagrama de dispersión del Objetivo Específico 1



Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la figura 2, nos muestra que a mayor aumento del eje “x” o variable independiente “habilidades blandas”, aumenta el eje “y” o dimensión Gestión directiva; puesto que se observa una regresión lineal con dirección positiva y fuerte. Esto quiere decir que, en base al resultado de la Regresión cuadrado lineal, las Habilidades Blandas explican directa y positivamente en 65,5% a la dimensión Gestión Directiva dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo específico de que si hay una la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Objetivo Específico 2:

Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021

Tabla 8

Correlación de Pearson del Objetivo Específico 2

CORRELACIONES		Dimensión 2 Gestión Administrativa	Variable 1 Habilidades Blandas
Correlación de Pearson	Dimensión 2 Gestión Administrativa	1,000	,727
	Variable 1 Habilidades Blandas	,727	1,000
Sig. (unilateral)	Dimensión 2 Gestión Administrativa	.	,000
	Variable 1 Habilidades Blandas	,000	.
N	Dimensión 2 Gestión Administrativa	60	60
	Variable 1 Habilidades Blandas	60	60

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 8, nos muestra que existe una correlación positiva alta entre la variable habilidades blandas y la dimensión gestión administrativa, ya que el coeficiente de Pearson hallado fue de 0,727 que se ubica en el intervalo de 0,70 a 0,89, es decir las variables se correlacionan de manera directa, determinando que existe un efecto positivo y significativo en la variable habilidades blandas y la dimensión gestión administrativa en dicha institución. Asimismo, el grado de significancia es 0,000 siendo menor a 0,005.

Tabla 9

Resumen de modelo del Objetivo Específico 2

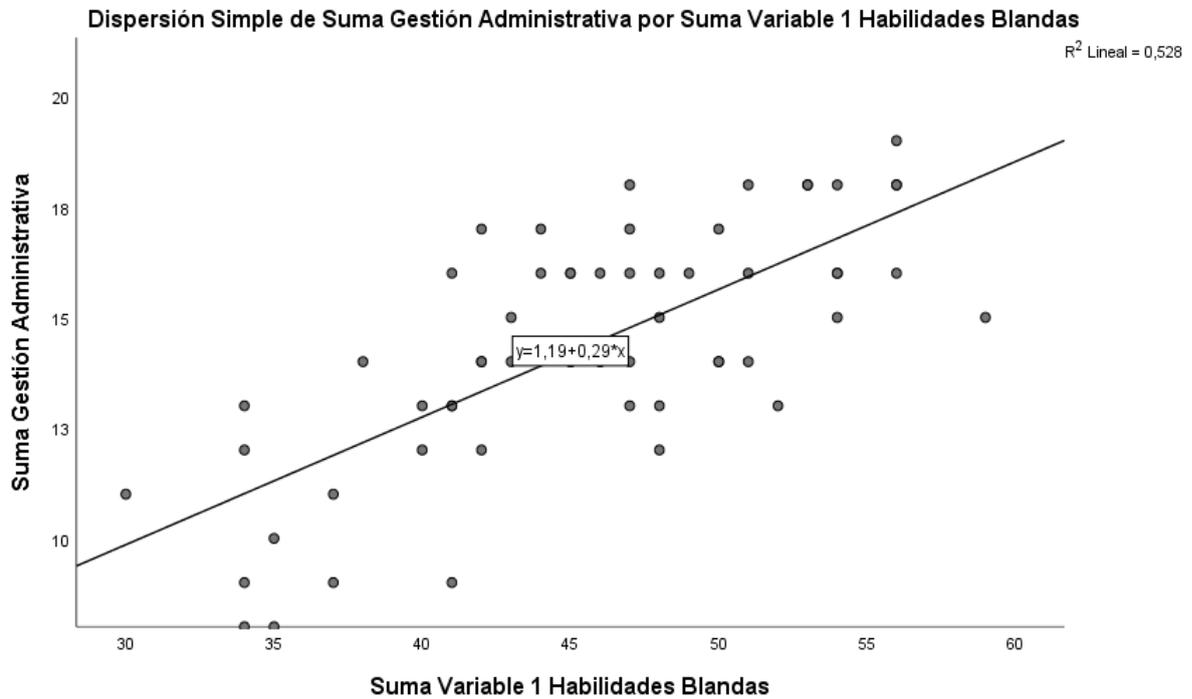
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación Estadísticos de cambio de cambio	Estadísticos de Cambio			Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	gl1	gl2	
1	,727 ^a	,528	,520	1,853	,528	1	58	,000

a. Predictores: (Constante), Variable 1 Habilidades Blandas

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 7, nos muestra que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,528; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en 52,8% a la dimensión Gestión Administrativa dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo específico de que si hay una la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021. A continuación esto se puede apreciar en el diagrama de dispersión de este objetivo específico 2:

Figura 3

Diagrama de dispersión del Objetivo Específico 2



Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la figura 3, nos muestra que a mayor aumento del eje “x” o variable independiente “habilidades blandas”, aumenta el eje “y” o dimensión Gestión administrativa; puesto que se observa una regresión lineal con dirección positiva y fuerte. Esto quiere decir que, en base al resultado de la Regresión cuadrado lineal, las Habilidades Blandas explican directa y positivamente en 52,8% a la dimensión Gestión Administrativa dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo específico de que si hay una la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Objetivo Específico 3:

Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Tabla 10

Correlación de Pearson del Objetivo Específico 3

CORRELACIONES		Dimensión 3 Gestión Académica	Variable 1 Habilidades Blandas
Correlación de Pearson	Dimensión 3 Gestión Académica	1,000	,497
	Variable 1 Habilidades Blandas	,497	1,000
Sig. (unilateral)	Dimensión 3 Gestión Académica	.	,000
	Variable 1 Habilidades Blandas	,000	.
N	Dimensión 3 Gestión Académica	60	60
	Variable 1 Habilidades Blandas	60	60

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 10, nos muestra que existe una correlación positiva moderada entre la variable habilidades blandas y la dimensión gestión académica, ya que el coeficiente de Pearson hallado fue de 0,497 que se ubica en el intervalo de 0,40 a 0,69, es decir las variables se correlacionan de manera directa, determinando que existe un efecto positivo en la variable habilidades blandas y la dimensión gestión académica en dicha institución. Asimismo, el grado de significancia es 0,000 siendo menor a 0,005.

Tabla 11

Resumen de modelo del Objetivo Específico 3

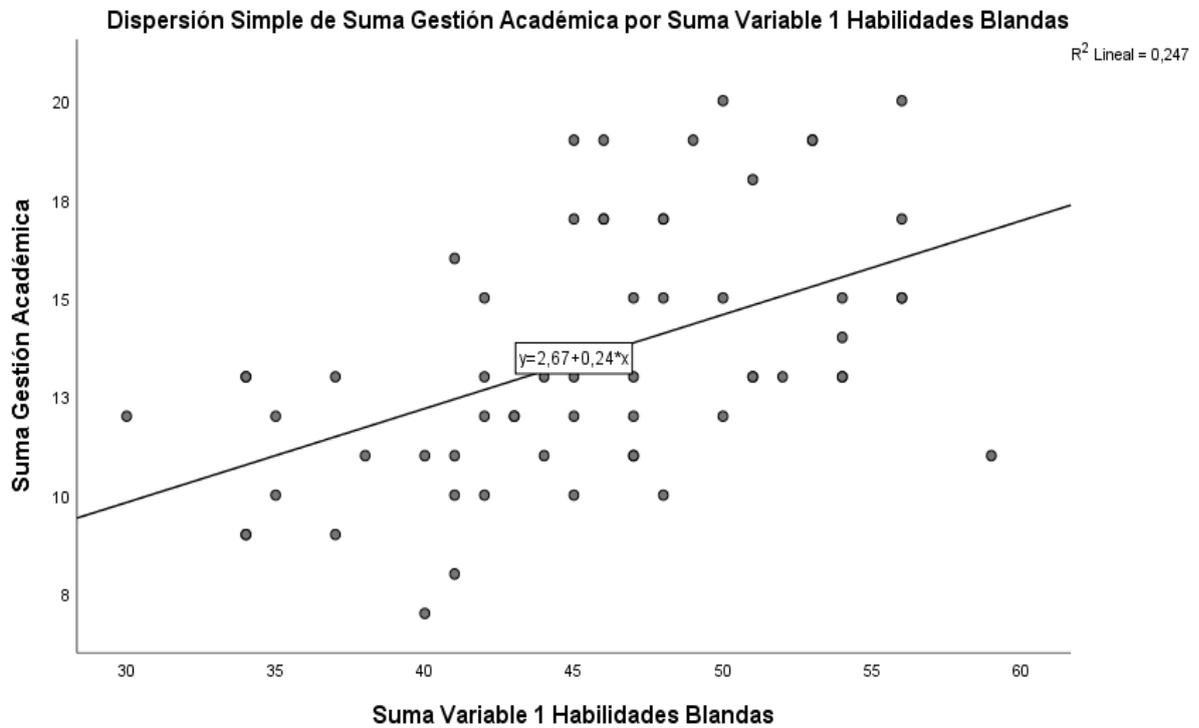
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación Estadísticos de cambio de cambio	Estadísticos de Cambio			Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	gl1	gl2	
1	,497 ^a	,247	,234	2,816	,247	1	58	,000

a. Predictores: (Constante), Suma Variable 1 Habilidades Blandas

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 11, nos muestra que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,247; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican positivamente en 24,7% a la dimensión Gestión Académica dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo específico de que si hay una la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021. A continuación esto se puede apreciar en el diagrama de dispersión de este objetivo específico 3:

Figura 4

Diagrama de dispersión del Objetivo Específico 3



Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la figura 4, nos muestra que a mayor aumento del eje “x” o variable independiente “habilidades blandas”, aumenta el eje “y” o dimensión Gestión académica; puesto que se observa una regresión lineal con dirección positiva media. Esto quiere decir que, en base al resultado de la Regresión cuadrado lineal, las Habilidades Blandas explican positivamente en 24,7% a la dimensión Gestión Académica dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo específico de que si hay una la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

V. DISCUSIÓN

Según el Objetivo General propuesto en la investigación, Determinar el impacto de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021, los resultados en la tabla 5 demostraron que el coeficiente de determinación R^2 es de 0,632 con un grado de significancia es 0,000 siendo menor a 0,005, esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en un 63,2% a la variable dependiente Gestión Educativa dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo general de que si hay un impacto significativo de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Resultados que al ser comparado con Romero (2019) quien se enfocó en establecer la aplicación del taller de habilidades blandas en la gestión de la calidad educativa en los docentes en una Unidad Educativa de Guayaquil; alcanzando una "tc" calculado superior al valor de la tabla en un nivel $t=28,99 > 4,66$ y Sig $P= 0.000$, muy similar al resultado anterior.

Con estos resultados, se puede inferir que este efecto no solo se da en estudiantes, sino también en los docentes y con la aplicación de los talleres de manera sistemática de las habilidades blandas como eje fundamental, da resultados progresivos y significativos ayudando a la institución en la gestión de calidad educativa.

También, al ser comparado con Naranjo (2019) quien tuvo como objetivo principal reconocer las habilidades blandas de la UNIACC; enfocándose en cómo se perciben y valoran en la praxis académica las habilidades blandas, donde se identificó 19 habilidades blandas como factor motivacional como efecto de la aplicación de la encuesta en un universo total, con muestreo no probabilístico denotó que de un total de 88 estudiantes.

Con estos resultados, se puede inferir que la adquisición de las habilidades blandas por parte de los docentes logra que ellos sean reconocidos, ya que produce en los docentes un factor motivacional y una carga afectiva importante que fluye como motor de un aprendizaje significativo.

Por otro lado, se sustenta en el psicólogo estadounidense Gardner (2001) con su teoría las inteligencias múltiples que actualmente denotamos que guardan relación con las habilidades blandas o socioemocionales, como el autoconocimiento y la inteligencia intrapersonal; ya que muestra la capacidad de diferenciar sentimientos de dolor y placer, así como involucrarse en diversas situaciones para aprender y simbolizar e incluso establecer distinciones que permite marcar una diferencia en la persona que muestra destreza de estas habilidades, como la resolución de problemas creando propuestas estratégicas que permitan aceptar la diversidad; como lo necesita una institución educativa para su correcta gestión educativa.

Con respecto al Objetivo Específico 1 Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021, los resultados en la tabla 7 demostraron que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,655 con un grado de significancia es 0,000 siendo menor a 0,005; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en 65,5% a la dimensión Gestión Directiva dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo específico de que si hay una la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Resultados que al ser comparado con Aybar (2016) quien investigó como las habilidades blandas o habilidades socioemocionales se relacionan de forma significativa con la gestión directiva; y que según los resultados del Coeficiente de Correlación de Spearman, que consignaron que las habilidades blandas se relacionan con la gestión educativa de los directivos; teniendo en cuenta que cuando las habilidades blandas son deficientes la gestión directiva es inadecuada y viceversa ($r_s = 0,959$; $p < 0,05$).

Con estos resultados se puede inferir que las habilidades blandas deben proponerse para ser desarrolladas en las instituciones educativas de forma continua, gestión que debe ser liderada por la plana directiva en unión a todos los maestros a través de diversas estrategias y métodos confiables para obtener

resultados deseados.

También al ser comparado con Rodríguez (2018) quien investigó la correspondencia entre habilidades blandas o habilidades socioemocionales y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de una Universidad; donde las derivaciones comprobaron que hay una correlación continua, significativa y directa entre las habilidades blandas y el desempeño docente denotando ($d=0,601$) en la Escuela de Posgrado.

Con estos resultados se puede inferir que algunas habilidades blandas evaluadas tienen una mayor correlación con la práctica docente y que las responsables de un éxito laboral en los docentes son las habilidades blandas, realizando capacitaciones frecuentes o talleres para mejorar aún más el desarrollo de éstas habilidades.

De igual manera a comparar con Meza et al. (2021) quienes tuvieron como objetivo general, analizar qué efectos tiene la gestión educativa en el desempeño docente en los maestros de EBR durante la Pandemia COVID-19; que obtuvieron como resultados que hay una correlación significativa entre la variable gestión educativa y la variable desempeño docente ($r = .623$, $p < .05$), de igual forma con las dimensiones gestión institucional, pedagógica y comunitaria, dimensiones de la gestión educativa.

Con estos resultados podemos inferir que la gestión educativa, a través de las acciones y estrategias permiten dirigir los recursos humanos, materiales y financieros del sector educación (gestión administrativa), también orientan a la planificación, programación y evaluación del quehacer institucional (gestión institucional), e incluso se muestra el liderazgo y control que ejecuta el personal directivo para verificar y cooperar con el cumplimiento de la normatividades acerca del desarrollo de las actividades dentro y fuera de las aulas (gestión pedagógica) y se orientan los mecanismos para analizar la necesidades que existen y la capacidad de respuesta para la sociedad (gestión comunitaria) y que al ser complementadas con las habilidades blandas, se pueden observar un nivel de cumplimiento oportuno y óptimo de las funciones y del rendimiento profesional de los docentes.

Por otro lado, se sustenta en el autor Goleman (2002) con su teoría Inteligencia Emocional para representar la capacidad de entender, sentir, reconocer

y transformar los estados de ánimo propio y ajeno. Asimismo investigó que la persona puede expresar sus emociones por diferentes habilidades de asemejar diversas experiencias que se ven en la vida a diario y que están permanentes en cinco elementos: autorregulación, conocimiento en sí mismo, estimulación y habilidades blandas.

Por ello, indagó que las habilidades blandas son competencias emocionales que tienen relación con la inteligencia emocional, ésta establece la capacidad potencial de que disponen para la enseñanza de habilidades que son prácticas. De igual manera Goleman expone que estas habilidades blandas son partes de la inteligencia emocional, ya que representan competencias intrapersonales, interpersonales y emocionales muy útiles y ventajosas para el desarrollo personal laboral e integral.

Con respecto al Objetivo Específico 2 Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021, los resultados en la tabla 9 demostraron que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,528 con un grado de significancia es 0,000 siendo menor a 0,005; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en 52,8% a la dimensión Gestión Administrativa dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo específico de que si hay una la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Resultados que la ser comparado con Cruzado (2019) quien planteó como objetivo general, exponer la influencia de las habilidades blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Noreste de Los Olivos, donde el investigador demostró una relación directa, significativa y de dependencia de 91,1% de las habilidades y la empleabilidad dentro de los estudiantes de la Universidad como unidad de estudio.

Con estos resultados, se puede inferir que las habilidades blandas son capacidades o destrezas que son muy beneficiosas para el desarrollo de una labor de forma efectiva, puesto que desde esa perspectiva la persona será catalogada de poseer habilidades blandas cuando demuestra comportamientos asertivos;

entonces de acuerdo a las investigaciones, estas habilidades blandas son las que determinan en gran medida el desempeño profesional, cerciorando el éxito laboral cuando éstas son llevadas a la práctica.

Por otro lado, se sustenta en el autor Bar-On (2000) con su teoría de componentes emocionales quien de acuerdo a uno de sus componentes; el componente intrapersonal; dispone la visión emocional de la persona propia en sí, la habilidad para percibir sentimientos y emociones, diferenciarlos entre ellos, asimismo dentro de este componente se tiene la asertividad, el auto concepto y la autorrealización.

Con respecto al Objetivo Específico 3 Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021, los resultados en la tabla 11 demostraron que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,247 con un grado de significancia es 0,000 siendo menor a 0,005; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican positivamente en 24,7% a la dimensión Gestión Académica dentro del entorno de dicha institución, cumpliendo el objetivo específico de que si hay una la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Resultados que al ser comparado con Ciprian (2018), quien investigó acerca del nivel de relación entre las habilidades blandas y la gestión pedagógica de los docentes de instituciones educativas del nivel primario, San Sebastián, Cusco, 2020, donde los resultados muestran en el grado de correlación de las variables habilidades blandas y gestión pedagógica, con un valor “p” < 0.05, ambas variables tienen una correlación positiva alta, de 0.748, es decir, a mayores habilidades blandas mayor será gestión pedagógica.

Con estos resultados se puede inferir que las habilidades blandas contribuyen en el desarrollo de la gestión pedagógica o académica, puesto que hay una incidencia de mayor habilidad blanda, mayor será la gestión académica; denotando la importancia de éstas.

También al ser comparado con Marcilla (2020), correlación entre las habilidades blandas y el perfil docente en la Institución Educativa, el investigador

denotó que según rho de Spearman = 0,938 entre las variables: habilidades blandas y el perfil docente, si hay una relación significativa de $p=0,000$, p es menor a 0,05, rechazando de forma la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna de manera positiva.

Con estos resultados se puede inferir que un docente que ha desarrollado habilidades blandas muestra un perfil adecuado como maestro profesional, que incluso hace que sobresalga y sea reconocido. Por ello, se las habilidades blandas deberían ser desarrolladas no sólo en docentes y directivos, sino también en los docentes que cumplen función administrativa; ya que todos integran y son parte de una institución.

En ese mismo sentido, al ser comparado con Barrón (2018) quien trazó su objetivo principal de establecer la influencia de las habilidades blandas para optimizar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa; denotó que hay una influencia significativa de las habilidades blandas en el desarrollo y progreso en el momento de la interacción en el aula por parte de los docentes de la institución educativa, en base al valor de p (sig. Asintótica bilateral) = 0,000 (< 0,05).

Con estos resultados se puede inferir que la optimización en la interacción de los docentes en el aula se basa no solo en explicar o enseñar las habilidades blandas de forma teórica, sino que éstas deben ser aplicadas y desarrolladas en las personas para que se pueda dar un resultado requerido en bienestar de los estudiantes.

Por otro lado, se sustenta en el autor Bar-On (2000) con su teoría de componentes emocionales quien de acuerdo a uno de sus componentes; el componente interpersonal que muestra como principal valor a la empatía, ya que es la habilidad de sentir, percibir y apreciar los sentimientos de los demás; éstas relaciones tienen la capacidad para construir y mantener relaciones propias y necesarias de forma satisfactoria para el desarrollo profesional y personal por sus características cercanas a las emociones sin descuidar el compromiso con la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe el impacto de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021; puesto que se demostró que el coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,632 demostrado así que Habilidades Blandas explican directa y positivamente en un 63,2% a la variable dependiente Gestión Educativa. Esta conclusión reveló que la existencia de un buen nivel de habilidades blandas mostrado por los trabajadores, predijo la presencia de un buen nivel de gestión educativa en la Institución Educativa.

2. Existe influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021; puesto que se demostró que el coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,655; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en 65,5% a la dimensión Gestión Directiva. Esta conclusión reveló que la existencia de un buen nivel de habilidades blandas mostrado por los trabajadores, predijo la presencia de un buen nivel de gestión directiva en la Institución Educativa.

3. Existe influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021; puesto que se demostró que el coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,528; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en 52,8% a la dimensión Gestión Administrativa. Esta conclusión reveló que la existencia de un buen nivel de habilidades blandas mostrado por los trabajadores, predijo la presencia de un buen nivel de gestión administrativa en la Institución Educativa.

4. Existe influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021; puesto que se demostró que el coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,247; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican positivamente en 24,7% a la dimensión Gestión Académica. Esta conclusión reveló que la existencia

de un buen nivel de habilidades blandas mostrado por los trabajadores, predijo la presencia de un buen nivel de gestión académica en la Institución Educativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. En base a los resultados logrados, se recomienda que las instituciones de Cañete, continúen brindando la importancia necesaria a la gestión educativa proponiendo la incorporación de las habilidades blandas como un aspecto primordial, en la gestión educativa, mejorando las habilidades de todos los trabajadores de la institución educativa, puesto que en la actualidad se da prioridad a aspectos cognitivos y curriculares, dejando de lado las habilidades blandas. Por ello, es necesario continuar con el estudio de las habilidades blandas en la gestión educativa, desde otra perspectiva y con mayor profundidad para su aplicación.

2. Asimismo, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas implementar talleres o capacitaciones permanentes para el desarrollo de las habilidades blandas, ya que un buen nivel de habilidades blandas, mejora la gestión directiva en la Institución Educativa. Asimismo, monitoreo y acompañamiento de forma frecuente y estratégica para incentivan en los docentes una buena práctica pedagógica utilizando las habilidades blandas necesarias para el proceso formativo de los estudiantes en las clases remotas.

3. De la misma manera, se recomienda a los docentes con función administrativa a implementar propuestas de acciones y estrategias para que le permitan seguir mejorando los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa. Las propuestas deben contemplar talleres de habilidades blandas como eje de partida, puesto que existe influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de la provincia de Cañete.

4. Finalmente, se sugiere la participación activa en talleres y capacitaciones, así como la aplicación de las habilidades blandas dentro de la práctica pedagógica para mejorar la gestión académica, así como introducirse en la evaluación formativa en las clases remotas, puesto que las habilidades mejora gestión académica en la Institución Educativa.

REFERENCIAS

- Acevedo Pérez, Irene. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Acosta-Medina, J. K., Plata-Gómez, K. R., Puentes-Garzón, D. E., & Torres-Barreto, M. L. (2019). Influence of resources and capabilities in finance performance and business competitiveness: a literature review. *Revista de investigaciones*, 13(1), 147-157.
- Aybar, S. (2016). Habilidades blandas y gestión directiva en instituciones educativas, Ayacucho 2016.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory". En R. Bar-On y J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 363-388). San Francisco: Jossey-Bass
- Barrón Cotrina, M. C. (2018). Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa Ricardo Palma de Acopampa, Carhuaz en el año 2017. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21803>
- Bernal, A. (2006). Metodología de la investigación para administración y economía. 2ª ed. Bogotá: Pearson,
- Briceño Toledo, M., Correa Castillo, S., Valdés Montecinos, M., & Hadweh Briceño, M. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(2), 286- 298. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32442>
- Cabrero, B. G. (2020). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o "blandas": aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*, 19(6).
- Cañadas, I., & Sánchez-Bruno, A. (1998). Categorías de respuestas en escalas tipo Likert. *Psicothema*, 10(3), 623-631.
- Clares, P. M., & Morga, N. G. (2018). Las competencias transversales en la universidad: propiedades psicométricas de un cuestionario. *Educación xx1*, 21(1), 231-261.
- Ciprian Collantes de Atapaucar, S. (2021). Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes de primaria de las instituciones educativas, San

- Sebastián, Cusco, 2020.
- Cortijo Valderrama, R. C. (2020). Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa Privada Benjamín Carson de Florencia de Mora, Trujillo 2020.
- Cruzado, W, (2019). Habilidades blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede Los Olivos en el año 2018. Universidad Nacional Federico Villareal]. <https://cutt.ly/EyFBXpn>
- Del Castillo Salazar, D., & Rodríguez Abrahantes, T. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Acta Médica Del Centro*, 12(2), 213-227. Recuperado de <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157>
- Díaz Quezada, V., & Sanhueza Cartes, C. (2020). Elaboración y validación de un instrumento evaluativo para monitorear la adquisición de Competencias Blandas en Estudiantes de Pregrado. *Paradigma*
- Dominguez-Lara, Sergio Alexis, & Merino-Soto, César. (2017). Una modificación del coeficiente alfa de Cronbach por errores correlacionados. *Revista médica de Chile*, 145(2), 270-271. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872017000200018>
- Espinoza, S. C., & Novoa-Muñoz, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e65. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. G., & Villasís-Keever, M. Á. (2017). The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. Inferential statistics. *Revista Alergia México*, 64(3), 364-370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- Gardner, H. (2001). Estructuras de la mente: La Teoría de las Inteligencias Múltiples. Colombia: *Fondo de Cultural Económica*
- Goleman, D. (2002). La Inteligencia Emocional. Buenos Aires, Argentina: B.Argentina S.A.
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11). <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>

- Hernández, S., Fernandez, C. & Baptista L. (2014) Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill, Interamericana Editores, 6.
- Hernández S., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill education.
- Jena, A., & Satpathy, S. S. (2017). Importance of soft skills in project management. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(7), 6173-6180.
- Jimenez-Cruz, J. (2019). Transforming education from educational management: towards a change of mentality. *Praxis*, 15(2), 223-235. <https://doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Justo Pinto, L. M. (2019). El presupuesto participativo y la calidad de la gestión de los recursos públicos en las Municipalidades Distritales Ilave y Pilcuyo, en el año 2016.
- Macías, A. S., Toruncha, J. Z., Rueda, I. C. F., & Pugliese, V. A. (2020). Percepción, disposición y compromiso docente de las prácticas de gestión educativa de las universidades mexicanas. *Ensin Revista*, 27(Especial), 1191-1213. <https://doi.org/10.14393/ER-v27nEa2020-1>
- Marrero, O. (2018). Habilidades blandas: Necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1-18.8
- Marcilla Navarro, O. C. (2020). Habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa N° 6032 Miguel Grau Seminario Villa María del Triunfo - 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47120>
- Martínez, P. D. R. E., & Padón, E. I. Á. (2019). Herramientas de control y evaluación de proyectos para la toma de decisiones en el proceso administrativo. *Contribuciones a la Economía*, (2019-03).
- Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19 en Puno-Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Millalén, F. V. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia*, 15(1), 53-73.

- Naranjo, A. (2019). La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual. *Revista Pensamiento Académico*,
- Nikam, S. J. (2021). Teaching Soft Skills at Undergraduate Level: Some Observations. *Psychology and Education Journal*, 58(3), 933-935.
- Oviedo, H. C., & Arias, A. C. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Patiño Muñoz, L. A. (2017). Influencia del presupuesto por resultados en la calidad del gasto público del municipio de Medellín. Caso del sector de la vivienda, en el periodo 2008–2016 (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).
- Rodriguez, J.L, Rodriguez, R.E. & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Rodríguez Siu, J. L. (2020). Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador e INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199.
<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Romero, E. A. (2011). Reliability and validity of the neuropsychological assessment instruments. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 15(2), 83-92.
- Romero Cobeña, R. R. (2018). Taller de habilidades blandas en la gestión de la calidad educativa en una unidad educativa de Guayaquil-2018.
- Salgado, C. (2018). Manual de investigación, teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Salinas, L. E. C., Velasteguí, A. M. Y., & Arriaga, J. X. H. (2017). The importance of financing in the microenterprise sector. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 783-798. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.783-798>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>

- Urhan, B. (2018). Soft skill: making use of the human nature to have a job in the age of technology. *Social Sciences Studies Journal*, 4(28), 6298-6304. <https://doi.org/10.26449/sss.1113>
- Winkler, M. I., Sotomayor, M. A., Villarroel, R., Méndez, G., Téllez, R., Salinas, R. & Santos, M. J. (2011). Desafíos éticos en la investigación científica en ciencias sociales. *Ética clínica y comités de ética en Latinoamérica Francisco Javier León correa*, 133.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis

Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Fichas de validez de los instrumentos por juicios de expertos

Anexo 5: Tabla de jueces

Anexo 6: Resultados de confiabilidad de prueba piloto

Anexo 7: Evidencia de libre acceso de los instrumentos

Anexo 8: Contrastación de hipótesis

Anexo 9: Declaratoria de originalidad del autor

Anexo 10: Declaratoria de autenticidad del asesor

Anexo 11: Autorización de publicación en repositorio institucional

Anexo 13: Autorización electrónica para publicar tesis

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Impacto de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una Institución Educativa de Cañete, 2021							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General ¿De qué manera impacta las habilidades blandas en gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo influyen las habilidades blandas en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar el impacto de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.</p>	<p>Hipótesis General Las habilidades blandas impactan significativamente en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021</p> <p>Hipótesis Específicos Las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.</p>	Variable 1: Habilidades Blandas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
			D1: Responsabilidad	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos.	1	Escala Likert: Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Favorable (55-75) Aceptable (36-55) Desfavorable (15-35)
				Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido.	2		
				Registra la asistencia de sus estudiantes de clase.	3		
			D2: Adaptabilidad	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia.	4		
				Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos.	5		
				Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, WhatsApp, etc.	6		
			D3: Comunicación	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de las redes sociales.	7		
				Redacta en forma asertiva la retro- alimentación de las tareas y reto final.	8		
				Recuerda a sus estudiantes actividades importantes.	9		
			D4: Desarrollo de los demás	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes.	10		
				Promueve la formulación de conclusiones.	11		
				Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	12		
			D5: Gestión eficaz de la información	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	13		
				Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje	14		
				Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales	15		

		Variable 2: Gestión Educativa					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	
¿Cómo influyen las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021?	Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.	Las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.	D1: Gestión Directiva	Tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones de su institución.	1	Escala Likert: Ordinal	
				Participa en la elaboración de los documentos oficiales de gestión (PEI, PAT, RI).	2		
Se mantiene la comunicación horizontal entre el personal de la institución	3						
Promueve el uso efectivo y cumplimiento de las horas pedagógicas.	4						
Se promueve la elaboración de proyectos estratégicos en mejora de la calidad educativa.	5						
¿Cómo influyen las habilidades blandas en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021?	Determinar la influencia de las habilidades blandas en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.	Las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.	D2: Gestión Administrativa	Se supervisa, monitorea y acompaña al personal de la institución respetando los tiempos para verificar el cumplimiento de sus funciones.	6	Nunca (1)	Favorable (55-75)
				Se usa de forma adecuada los recursos económicos de la institución para atender principales necesidades en servicio a los alumnos.	7	Casi Nunca (2)	Aceptable (36-55)
				Se cuida que la normatividad institucional y del MINEDU se cumpla a cabalidad.	8		
				El potencial humano es administrado adecuadamente fijándoles funciones, cargos y comisiones, para el desarrollo efectivo de la I.E.	9	Algunas veces (3)	Desfavorable (15-35)
				Se provee con material necesario a los docentes para su trabajo pedagógico.	10		
			D3: Gestión Académica	Se prepara la programación curricular de forma coordinada con los docentes de grado y nivel.	11	Casi Siempre (4)	
				Se trabaja con las teorías constructivistas en las sesiones de clase.	12		
				Las sesiones de clase con sus alumnos se realizan en ambientes acogedores, afectivos y seguros.	13	Siempre (5)	
				Tiene conocimientos actualizados sobre las áreas curriculares y los nuevos enfoques educativos.	14		
				Evalúan asiduamente los aprendizajes de los alumnos haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	15		

Tipo y diseño de investigación	Población	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica, también llamada pura o fundamental</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal.</p> <p>Alcance: Explicativo</p> <p>Dónde: M = Muestra de investigación O = Observación X = Variable x: Habilidades blandas Y = Variable y: Gestión educativa R = Relación X → Y = Impacto o influencia</p>	<p>Población 70 docentes de una institución educativa de la provincia de Cañete</p>	<p>Variable 1: Habilidades blandas</p> <p>Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Rodríguez, J. L. (2020). Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher. INNOVA Research Journal, 5(2), 186-199.</p> <p><i>Ficha técnica 1:</i> Nombre : Cuestionario sobre las habilidades blandas Autor : Jenny Liliana Rodríguez Siu (2020) Adaptado : Miriam Janet Soto Huarcahuaman Contenido: El cuestionario está compuesto por un total de 15 ítems, cada uno de ellos cuenta con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert utilizando: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).</p> <p>Variable 2: Gestión educativa</p> <p>Técnica: La encuesta. Instrumento: Cuestionario Cortijo Valderrama, R. C. (2020). Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa Privada Benjamín Carson de Florencia de Mora, Trujillo 2020.</p> <p><i>Ficha técnica 2:</i> Nombre: Cuestionario sobre la gestión educativa Autor: Rosa Cortijo Valderrama (2020) Adaptado: Miriam Janet Soto Huarcahuaman Contenido: El cuestionario está constituido por 15 ítems, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert utilizando: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).</p>	<p>Estadística inferencial</p> <p>En tal sentido se realiza el procesamiento de datos, para lo cual se utilizó la prueba Correlación de Pearson para demostrar la relación de las variables y posteriormente se realizó la prueba de Regresión cuadrado lineal demostrar la explicación de la variable 1 en 2.</p>

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Habilidades blandas	Las habilidades blandas son partes de la inteligencia emocional, ya que representan competencias interpersonales y emocionales muy útiles para el desarrollo personal integral y laboral (Rodríguez, 2020)	Las soft skills son precisadas como un conjunto de destrezas y habilidades adquiridas por la persona, que facilitan la optimización del desempeño en el área profesional o personal. Al operacionalizar la variable se obtiene las siguientes dimensiones:	D1: Responsabilidad	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos.	1	Escala Likert: Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
				Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido.	2	
				Registra la asistencia de sus estudiantes de clase.	3	
			D2: Adaptabilidad	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia.	4	
				Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos.	5	
				Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, WhatsApp, etc.	6	
			D3: Comunicación	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de las redes sociales.	7	
				Redacta en forma asertiva la retro- alimentación de las tareas y reto final.	8	
				Recuerda a sus estudiantes actividades importantes.	9	
			D4: Desarrollo de los demás	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes.	10	
				Promueve la formulación de conclusiones.	11	
				Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	12	
			D5: Gestión eficaz de la información	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	13	
				Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje	14	
				Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales	15	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	
Variable 2: Gestión Educativa	Jiménez (2019) contempla que la gestión educativa es un proceso en el cual los actores involucrados utilizan y adquieren aprendizaje, lo que orienta a utilizar estrategias sistemáticas y continuas para fortalecer la institución educativa tanto en los procesos directivos, pedagógicos y administrativos; que tiene que ver necesariamente con la acción humana.	Para una buena gestión educativa se necesita buena medida adoptada y propuestas sistematizadas para lograr el desarrollo del ámbito educativo y de todos los actores que coexisten dentro de la institución. Al operacionalizar la variable se obtiene las siguientes dimensiones: Gestión Directiva Gestión Administrativa Gestión Académica	D1: Gestión Directiva	Tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones de su institución.	1	Escala Likert: Ordinal	
			Participa en la elaboración de los documentos oficiales de gestión (PEI, PAT, RI).	2			
			Se mantiene la comunicación horizontal entre el personal de la institución	3			
			Promueve el uso efectivo y cumplimiento de las horas pedagógicas.	4			
			Se promueve la elaboración de proyectos estratégicos en mejora de la calidad educativa.	5			
			D2: Gestión Administrativa	Se supervisa, monitorea y acompaña al personal de la institución respetando los tiempos para verificar el cumplimiento de sus funciones.	6		Nunca (1)
			Se usa de forma adecuada los recursos económicos de la institución para atender principales necesidades en servicio a los alumnos.	7	Casi Nunca (2)		
			Se cuida que la normatividad institucional y del MINEDU se cumpla a cabalidad.	8	Algunas veces (3)		
			El potencial humano es administrado adecuadamente fijándoles funciones, cargos y comisiones, para el desarrollo efectivo de la I.E.	9			
			Se provee con material necesario a los docentes para su trabajo pedagógico.	10			Casi Siempre (4)
			D3: Gestión Académica	Se prepara la programación curricular de forma coordinada con los docentes de grado y nivel.	11		Siempre (5)
			Se trabaja con las teorías constructivistas en las sesiones de clase.	12			
			Las sesiones de clase con sus alumnos se realizan en ambientes acogedores, afectivos y seguros.	13			
			Tiene conocimientos actualizados sobre las áreas curriculares y los nuevos enfoques educativos.	14			
			Evalúan asiduamente los aprendizajes de los alumnos haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	15			

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Autora: Jenny Liliana Rodríguez Siu (2020)
Adaptado: Miriam Janet Soto Huarcahuaman

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

INSTRUCCIÓN: Estimados colegas de la institución, se le demuestra un cuestionario que tiene como meta recoger información acerca de las habilidades blandas que demuestran en su Institución Educativa.

Para elegir la alternativa, deberá usted tomar en cuenta los criterios definidos en la tabla de puntaje. La alternativa que creas conveniente, marca con un aspa (X).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Responsabilidad						
1	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos.					
2	Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido.					
3	Registra la asistencia de sus estudiantes de clase de acuerdo a la programación establecida.					
Dimensión: Adaptabilidad						
4	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia.					
5	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos relacionados al programa de estudios al que pertenecen.					
6	Adapta su metodología a los estudiantes					

	conectados a la clase por video conferencia, WhatsApp, etc., estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas.					
Dimensión: Comunicación						
7	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de las redes sociales.					
8	Redacta en forma asertiva la retro- alimentación de las tareas y reto final.					
9	Recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido.					
Dimensión: Desarrollo de los demás						
10	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes.					
11	Promueve la formulación de conclusiones.					
12	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento					
Dimensión: Gestión eficaz de la información						
13	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes					
14	Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje					
15	Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

INSTRUCCIÓN: Estimados colegas de la institución, se le demuestra un cuestionario que tiene como meta recoger información acerca de Gestión educativa que demuestran en su Institución Educativa.

Para elegir la alternativa, deberá usted tomar en cuenta los criterios definidos en la tabla de puntaje. La alternativa que creas conveniente, marca con un aspa (X).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión Directiva						
1	Tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones de su institución.					
2	Participa en la elaboración de los documentos oficiales de gestión (PEI, PAT, RI).					
3	Se mantiene la comunicación horizontal entre el personal de la institución					
4	Promueve el uso efectivo y cumplimiento de las horas pedagógicas.					
5	Se promueve la elaboración de proyectos estratégicos en mejora de la calidad educativa.					
Dimensión: Gestión Administrativa						
6	Se supervisa, monitorea y acompaña al personal de la institución respetando los tiempos para verificar el cumplimiento de sus funciones.					
7	Se usa de forma adecuada los recursos económicos de la institución para atender					

	principales necesidades en servicio a los alumnos.					
8	Se cuida que la normatividad institucional y del MINEDU se cumpla a cabalidad.					
9	El potencial humano es administrado adecuadamente fijándoles funciones, cargos y comisiones, para el desarrollo efectivo de la I.E.					
10	Se provee con material necesario a los docentes para su trabajo pedagógico.					
Dimensión: Gestión Académica						
11	Se prepara la programación curricular de forma coordinada con los docentes de grado y nivel.					
12	Se trabaja con las teorías constructivistas en las sesiones de clase.					
13	Las sesiones de clase con sus alumnos se realizan en ambientes acogedores, afectivos y seguros.					
14	Tiene conocimientos actualizados sobre las áreas curriculares y los nuevos enfoques educativos.					
15	Evalúan asiduamente los aprendizajes de los alumnos haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					



UCV

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS Y GESTION EDUCATIVA

*Obligatorio

HABILIDADES BLANDAS

1. Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

2. Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido. *

- Nunca

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdVF_BTCQrIZr7borAmxc_Ld7SGt6ihnV6VAq-5ZCTuHOSIFw/formResponse

Anexo 4: Fichas de validez de los instrumentos por juicios de expertos

EXPERTO 1: Dra. Nilsa Marleni Huari Huari de Chaupin

Evaluación por juicio de expertos 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento HABILIDADES BLANDAS y el instrumento GESTION EDUCATIVA. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: NILSA MARLENI HUARI HUARI

Grado profesional: Doctor (X) Mención en: EDUCACIÓN
Magister (X) Mención en: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. "JOSÉ BUENAVENTURA SEPÚLVEDA"

Tiempo de experiencia profesional en el área : 5 a 10 años ()
Más de 10 años (X)

2. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presentó el instrumento para evaluar el instrumento de cada variable, elaborado por Miriam Janet Soto Huarcahuaman. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dimensión: Responsabilidad					
1	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos.	3	3	3	
2	Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido.	4	4	4	
3	Registra la asistencia de sus estudiantes de clase de acuerdo a la programación establecida.	3	3	3	
Dimensión: Adaptabilidad					
4	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia.	3	3	3	
5	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos relacionados al programa de estudios al que pertenecen.	4	4	4	
6	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, WhatsApp, etc., estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas.	4	4	4	
Dimensión: Comunicación					
7	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de las redes sociales.	4	4	4	
8	Redacta en forma asertiva la retro- alimentación de las tareas y reto final.	4	4	4	
9	Recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido.	4	4	4	
Dimensión: Desarrollo de los demás					
10	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes.	4	4	4	
11	Promueve la formulación de conclusiones.	4	4	4	
12	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	4	4	4	
Dimensión: Gestión eficaz de la información					
13	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	3	3	3	
14	Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje	4	4	4	
15	Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales	4	4	4	

Validado para su
aplicación



Nilsa Marleni Huari Huari

DNI: 15428707

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dimensión: Gestión Directiva					
1	Tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones de su institución.	4	4	4	
2	Participa en la elaboración de los documentos oficiales de gestión (PEI, PAT, RI).	4	4	4	
3	Se mantiene la comunicación horizontal entre el personal de la institución	4	4	4	
4	Promueve el uso efectivo y cumplimiento de las horas pedagógicas.	4	4	4	
5	Se promueve la elaboración de proyectos estratégicos en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	
Dimensión: Gestión Administrativa					
6	Se supervisa, monitorea y acompaña al personal de la institución respetando los tiempos para verificar el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	
7	Se usa de forma adecuada los recursos económicos de la institución para atender principales necesidades en servicio a los alumnos.	3	3	3	
8	Se cuida que la normatividad institucional y del MINEDU se cumpla a cabalidad.	3	3	3	
9	El potencial humano es administrado adecuadamente fijándoles funciones, cargos y comisiones, para el desarrollo efectivo de la I.E.	4	4	4	
10	Se provee con matnecesario a los docentes para su trabajo pedagógico.	3	3	3	
Dimensión: Gestión Académica					
11	Se prepara la programación curricular de forma coordinada con los docentes de grado y nivel.	3	3	3	
12	Se trabaja con las teorías constructivistas en las sesiones de clase.	4	4	4	
13	Las sesiones de clase con sus alumnos se realizan en ambientes acogedores, afectivos y seguros.	4	4	4	
14	Tiene conocimientos actualizados sobre las áreas curriculares y los nuevos enfoques educativos.	4	4	4	
15	Evalúan asiduamente los aprendizajes de los alumnos haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	3	3	3	

Validado para su
aplicación



Nilsa Marleni Huari Huari

DNI: 15428707

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS y CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA que la investigadora MIRIAM JANET SOTO HUARCAHUAMAN usó para su trabajo de tesis de maestría en Administración de la Educación “Habilidades blandas en la gestión educativa de los trabajadores de una Institución Educativa de la provincia de Cañete en el 2021”

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables HABILIDADES BLANDAS y GESTIÓN EDUCATIVA. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Cañete, 28 de mayo de 2021



Dra. Nilsa Marleni Huari Huari

Subdirectora de la I.E.P. “José Buenaventura Sepúlveda”

Grado académico: Dra. En educación.

DNI:15428707

EXPERTO 2: Mg. Jorge Luis Sánchez Euscate

Evaluación por juicio de expertos 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento HABILIDADES BLANDAS y el instrumento GESTION EDUCATIVA. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: JORGE LUIS SANCHEZ EUSCATE

Grado profesional: Doctor () Mención en:
Magister (X) Mención en: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. 20236 "JOSÉ OLAYA BALANDRA"

Tiempo de experiencia profesional en el área : 5 a 10 años ()
Más de 10 años (X)

2. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presentó el instrumento para evaluar el instrumento de cada variable, elaborado por Miriam Janet Soto Huarcahuaman. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dimensión: Responsabilidad					
1	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos.	4	4	4	
2	Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido.	4	4	4	
3	Registra la asistencia de sus estudiantes de clase de acuerdo a la programación establecida.	4	4	4	
Dimensión: Adaptabilidad					
4	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia.	4	4	4	
5	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos relacionados al programa de estudios al que pertenecen.	4	4	4	
6	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, WhatsApp, etc., estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas.	4	4	4	
Dimensión: Comunicación					
7	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de las redes sociales.	4	4	4	
8	Redacta en forma asertiva la retro- alimentación de las tareas y reto final.	4	4	4	
9	Recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido.	4	4	4	
Dimensión: Desarrollo de los demás					
10	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes.	4	4	4	
11	Promueve la formulación de conclusiones.	4	4	4	
12	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	4	4	4	
Dimensión: Gestión eficaz de la información					
13	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	
14	Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje	4	4	4	
15	Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales	4	4	4	

Validado para su
aplicación


 JORGE LUIS SÁNCHEZ EUSCATE
 DNI 15423243

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dimensión: Gestión Directiva					
1	Tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones de su institución.	4	4	4	
2	Participa en la elaboración de los documentos oficiales de gestión (PEI, PAT, RI).	4	4	4	
3	Se mantiene la comunicación horizontal entre el personal de la institución	4	4	4	
4	Promueve el uso efectivo y cumplimiento de las horas pedagógicas.	4	4	4	
5	Se promueve la elaboración de proyectos estratégicos en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	
Dimensión: Gestión Administrativa					
6	Se supervisa, monitorea y acompaña al personal de la institución respetando los tiempos para verificar el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	
7	Se usa de forma adecuada los recursos económicos de la institución para atender principales necesidades en servicio a los alumnos.	4	4	4	
8	Se cuida que la normatividad institucional y del MINEDU se cumpla a cabalidad.	4	4	4	
9	El potencial humano es administrado adecuadamente fijándoles funciones, cargos y comisiones, para el desarrollo efectivo de la I.E.	4	4	4	
10	Se provee con matnecesario a los docentes para su trabajo pedagógico.	4	4	4	
Dimensión: Gestión Académica					
11	Se prepara la programación curricular de forma coordinada con los docentes de grado y nivel.	4	4	4	
12	Se trabaja con las teorías constructivistas en las sesiones de clase.	4	4	4	
13	Las sesiones de clase con sus alumnos se realizan en ambientes acogedores, afectivos y seguros.	4	4	4	
14	Tiene conocimientos actualizados sobre las áreas curriculares y los nuevos enfoques educativos.	4	4	4	
15	Evalúan asiduamente los aprendizajes de los alumnos haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	

Validado para su
aplicación


 JORGE LUIS SÁNCHEZ EHSATE
 DNI 15423243

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS y CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA que la investigadora MIRIAM JANET SOTO HUARCAHUAMAN usó para su trabajo de tesis de maestría en Administración de la Educación “Habilidades blandas en la gestión educativa de los trabajadores de una Institución Educativa de la provincia de Cañete en el 2021”

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables HABILIDADES BLANDAS y GESTIÓN EDUCATIVA. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Cañete, 27 de mayo de 2021



JORGE LUIS SANCHEZ EUSCATE

Cargo: DOCENTE

Grado académico: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

DNI: 15423243

EXPERTO 3: Mg. Blanca Ruth Vicente Cuzcano

Evaluación por juicio de expertos 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento HABILIDADES BLANDAS y el instrumento GESTION EDUCATIVA. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: BLANCA RUTH VICENTE CUZCANO

Grado profesional: Doctor () Mención en:
Magister (X) Mención en: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Institución donde labora: I.E. "JOSÉ BUENAVENTURA SEPÚLVEDA"

Tiempo de experiencia profesional en el área : 5 a 10 años ()
Más de 10 años (X)

2. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presenté el instrumento para evaluar el instrumento de cada variable, elaborado por Miriam Janet Soto Huarcahuaman. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

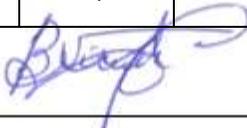
Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dimensión: Responsabilidad					
1	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos.	3	4	4	En lugar de publica podría ser "presenta"
2	Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido.	4	4	4	
3	Registra la asistencia de sus estudiantes de clase de acuerdo a la programación establecida.	4	4	4	
Dimensión: Adaptabilidad					
4	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia.	3	4	4	Incorpora con facilidad las tic en su trabajo educativo
5	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes, teniendo en cuenta edad, profesión y ámbito laboral, colocando ejemplos y casos relacionados al programa de estudios al que pertenecen.	4	4	4	
6	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, WhatsApp, etc., estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas.	4	4	4	
Dimensión: Comunicación					
7	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de las redes sociales.	4	4	4	
8	Redacta en forma asertiva la retro- alimentación de las tareas y reto final.	4	4	4	
9	Recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido.	4	4	4	
Dimensión: Desarrollo de los demás					
10	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes.	4	4	4	
11	Promueve la formulación de conclusiones.	4	4	4	
12	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	4	4	4	
Dimensión: Gestión eficaz de la información					
13	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	
14	Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje	4	4	4	
15	Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales	4	4	4	

Validado para su
aplicación

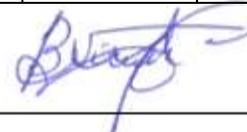

Blanca Ruth Vicente Cuzcano

DNI: 15438960

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dimensión: Gestión Directiva					
1	Tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones de su institución.	4	4	4	
2	Participa en la elaboración de los documentos oficiales de gestión (PEI, PAT, RI).	4	4	4	
3	Se mantiene la comunicación horizontal entre el personal de la institución	4	4	4	
4	Promueve el uso efectivo y cumplimiento de las horas pedagógicas.	4	4	4	
5	Se promueve la elaboración de proyectos estratégicos en mejora de la calidad educativa.	3	4	4	Lidera: en lugar de se promueve
Dimensión: Gestión Administrativa					
6	Se supervisa, monitorea y acompaña al personal de la institución respetando los tiempos para verificar el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	
7	Se usa de forma adecuada los recursos económicos de la institución para atender principales necesidades en servicio a los alumnos.	4	4	4	
8	Se cuida que la normatividad institucional y del MINEDU se cumpla a cabalidad.	4	4	4	
9	El potencial humano es administrado adecuadamente fijándoles funciones, cargos y comisiones, para el desarrollo efectivo de la I.E.	4	4	4	
10	Se provee con matnecesario a los docentes para su trabajo pedagógico.	4	4	4	
Dimensión: Gestión Académica					
11	Se prepara la programación curricular de forma coordinada con los docentes de grado y nivel.	4	4	4	
12	Se trabaja con las teorías constructivistas en las sesiones de clase.	4	4	4	
13	Las sesiones de clase con sus alumnos se realizan en ambientes acogedores, afectivos y seguros.	4	4	4	
14	Tiene conocimientos actualizados sobre las áreas curriculares y los nuevos enfoques educativos.	4	4	4	
15	Evalúan asiduamente los aprendizajes de los alumnos haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	

Validado para su
aplicación



Blanca Ruth Vicente Cuzcano

DNI: 15438960

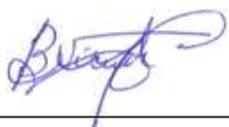
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS y CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA que la investigadora MIRIAM JANET SOTO HUARCAHUAMAN usó para su trabajo de tesis de maestría en Administración de la Educación “Habilidades blandas en la gestión educativa de los trabajadores de una Institución Educativa de la provincia de Cañete en el 2021”

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables HABILIDADES BLANDAS y GESTIÓN EDUCATIVA. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Cañete, 29 de mayo de 2021



Blanca Ruth Vicente Cuzcano

Coordinadora de la I.E.P. “José Buenaventura Sepúlveda”

Grado académico de maestro en Docencia y gestión educativa

DNI: 15438960

Anexo 5: Tabla de jueces

Tabla 12

Validez de instrumentos

N°	Expertos	Opinión de la aplicabilidad (V1)	Opinión de la aplicabilidad (V2)
1	Dra. Nilsa Marlene Huari Huari	Validado para su aplicación	Validado para su aplicación
2	Mg. Jorge Luis Sánchez Euscate	Validado para su aplicación	Validado para su aplicación
3	Mg. Blanca Ruth Vicente Cuzcano	Validado para su aplicación	Validado para su aplicación

Nota: Esta tabla muestra la opinión de los expertos de cada instrumento evaluados a través de los ítems (pertinencia, relevancia y claridad), resumidos en aplicables o no aplicables.

Anexo 6: Resultados de confiabilidad de prueba piloto

Variable 1: Habilidades Blandas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,901	15

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	44,60	32,686	,746	,888
I2	45,33	34,238	,670	,892
I3	44,33	32,238	,683	,890
I4	44,47	32,981	,684	,891
I5	46,07	33,067	,583	,895
I6	46,00	34,857	,435	,900
I7	45,47	38,552	,000	,906
I8	44,33	32,238	,683	,890
I9	45,47	38,552	,000	,906
I10	46,27	33,210	,627	,893
I11	45,80	34,457	,420	,902
I12	46,27	33,210	,627	,893
I13	44,33	32,238	,683	,890
I14	45,47	32,552	,746	,888
I15	44,33	32,238	,683	,890

Variable 2: Gestión Educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,873	15

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	39,33	47,238	,498	,866
I2	38,67	47,952	,533	,866
I3	39,60	45,257	,694	,858
I4	38,80	48,029	,394	,870
I5	39,33	47,238	,498	,866
I6	38,33	42,095	,640	,859
I7	39,47	43,124	,620	,860
I8	38,67	47,952	,533	,866
I9	38,67	47,952	,533	,866
I10	39,60	45,257	,694	,858
I11	39,00	44,143	,560	,863
I12	38,80	43,743	,677	,857
I13	39,07	46,067	,432	,869
I14	38,87	47,981	,267	,878
I15	39,00	42,000	,548	,867

Anexo 7: Evidencia de libre acceso de los instrumentos

Variable 1: Habilidades blandas

La obtención del instrumento cuestionario de habilidades blandas fue de libre acceso, ingresando a los siguientes links:

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1321>

<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>

<http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>

Imagen 1: Captura de la página de INNOVA Research Journal



Imagen 1: Captura de la primera página del documento de la autora

  INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024
(Mayo-Agosto 2020). Vol. 5, No.2 pp. 186-199
DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
URL: <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
Correo: innova@uide.edu.ec



Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario

Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher

Jenny Liliana Rodríguez Siu
<https://orcid.org/0000-0002-6013-3994>
Universidad Norbert Wiener, Perú

Autor por correspondencia: jenny.rodriguez@uwiener.edu.pe
Fecha de recepción: 25 de enero de 2020 – Fecha de aceptación: 20 de abril de 2020

Variable 2: Gestión Educativa

La obtención del instrumento cuestionario de Gestión educativa fue de libre acceso, ingresando a los siguientes links:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47960>

Imagen 3: Captura de la página de repositorio de la Universidad Cesar Vallejo



Imagen 4: Captura de la portada del documento de la autora



Anexo 8: Contratación de las hipótesis

HG: Hipótesis General:

Las habilidades blandas impactan significativamente en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Ho: Hipótesis Nula:

Las habilidades blandas no impactan significativamente en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Tabla 13

Resumen de modelo del Hipótesis General

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de Cambio			
					R	Estadísticos de cambio	Cambio en R cuadrado	Sig. Cambio en F
1	,795 ^a	,632	,625	4,335	,632	1	58	,000

a. Predictores: (Constante), Variable 1 Habilidades Blandas

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla, nos muestra que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,632; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en un 63,2% a la variable dependiente Gestión Educativa dentro del entorno de dicha institución; asimismo, el grado de significancia es 0,000 siendo menor a 0,005, aceptando la HG hipótesis general de que las habilidades blandas impactan significativamente en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021, y rechazando la Ho hipótesis nula de que las habilidades blandas no impactan significativamente en la gestión educativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Hipótesis Específica 1:

H1: Las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Tabla 14

Resumen de modelo de la hipótesis Específica 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación Estadísticos de cambio de cambio	Estadísticos de Cambio			Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	gl1	gl2	
1	,809 ^a	,655	,649	1,526	,655	1	58	,000

a. Predictores: (Constante), Variable 1 Habilidades Blandas

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 7, nos muestra que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,655; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en 65,5% a la dimensión Gestión Directiva dentro del entorno de dicha institución, aceptando la hipótesis específica H1 de que las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión directiva en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021

Hipótesis Específica 2:

H2: Las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021

Tabla 15

Resumen de modelo de la hipótesis Específica 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación Estadísticos de cambio de cambio	Estadísticos de Cambio			Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	gl1	gl2	
1	,727 ^a	,528	,520	1,853	,528	1	58	,000

a. Predictores: (Constante), Variable 1 Habilidades Blandas

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 7, nos muestra que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,528; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican directa y positivamente en 52,8% a la dimensión Gestión Administrativa dentro del entorno de dicha institución, aceptando la hipótesis específica H2 de que las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión administrativa en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021

Hipótesis Específica 3:

Las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.

Tabla 16

Resumen de modelo de la hipótesis Específica 3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación Estadísticos de cambio de cambio	Estadísticos de Cambio			Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	gl1	gl2	
1	,497 ^a	,247	,234	2,816	,247	1	58	,000

a. Predictores: (Constante), Suma Variable 1 Habilidades Blandas

Análisis de resultados: Los resultados obtenidos en la tabla 11, nos muestra que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,247; esto quiere decir que la variable independiente Habilidades Blandas explican positivamente en 24,7% a la dimensión Gestión Académica dentro del entorno de dicha institución, aceptando la hipótesis específica H3 de que las habilidades blandas influyen significativamente en la dimensión gestión académica en los trabajadores de una institución educativa de Cañete, 2021.