



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades blandas para la gestión didáctica de una institución
educativa de Cuzco - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Gutierrez Muñoz, Enrique (ORCID: 0000-0003-3388-4335)

ASESOR:

Dr. Arnao Vásquez, Marcos Oswaldo (ORCID: 0000-0002-7991-3552)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada principalmente a Dios porque él me dio la vida y me permitió llegar a este punto fundamental en mi formación profesional, quien me guió por el camino correcto, me dio la fuerza para seguir adelante, me enseñó a enfrentar la adversidad sin perder jamás mi dignidad.

Con mucho amor, cariño y respeto a mi esposa María Isabel Angelino Soria, quien me dio la fuerza para seguir luchando contra la adversidad de la vida y completar mis estudios.

Los pilares más importantes de mi vida mis hijos: Alexandra, Nicole Ariana, Juan Diego, Jairo Enrique, Enrique Junior y María Valentina que cada momento están dando forma a mi progreso y brindándome su amor, fuerza, confianza y comprensión en los momentos más difíciles para lograr mis metas y propósitos, para continuar preparándome más y ser un buen ejemplo de vida.

Agradecimientos

Gracias a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de seguir educándonos profesionalmente, lo cual se verá reflejado en el trabajo que hago con los estudiantes a lo largo de mi carrera.

Para los profesores de la Universidad César Vallejo, mucho reconocimiento por su experiencia en liderar y dirigir procesos de aprendizaje con el propósito de contribuir al crecimiento personal y profesional.

Finalmente, quisiera agradecer a todos aquellos que de una forma u otra contribuyeron a este logro y me ayudaron en el desarrollo y realización de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de las Habilidades Blandas.....	23
Tabla 2 Niveles de las dimensiones de Habilidades Blandas	24
Tabla 3 Niveles de la Gestión Didáctica	25
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de Gestión Didáctica	26
Tabla 5 Correlación de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y la variable Gestión Didáctica.....	27
Tabla 6 Correlación de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	28
Tabla 7 Correlación de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	29
Tabla 8 Correlación de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ...	30
Tabla 9 <i>Correlación de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>	31

Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre las Habilidades Blandas y la Gestión Didáctica de una institución educativa de Cusco - 2021. La metodología utilizada en esta tesis está relacionada con el enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlativo, diseño no experimental con un método explicativo. La población estuvo conformada por 52 docentes, con una muestra de 34 docentes de una institución educativa de Cusco - 2021. Se utilizó la encuesta mediante un cuestionario. Entre los resultados obtenidos con relación a las habilidades blandas del total de 34 docentes, el 64,7% manifestó que se encuentran en un nivel alto, un 32,4% en un nivel medio, un 2,9% en un nivel bajo, en relación con la variable Gestión Didáctica, el 85,3% de los encuestados manifestó que es buena, un 8,8% que es deficiente, un 5,9% expresa que es regular. En los resultados inferenciales se muestra en la Tabla Rho de Spearman hubo un valor de Sig. de 0,020. Esto significa que existe una relación importante entre las habilidades blandas y la Gestión Didáctica de una institución educativa de Cusco - 2021. A su vez el Coeficiente Rho al ser 0,397 indica que la relación fue positiva con intensidad media.

Palabras clave: Gestión didáctica, Habilidades, Blandas

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between Soft Skills and Didactic Management of an educational institution in Cusco - 2021. The methodology used in this thesis is related to the quantitative approach, applied type, correlational level, non-experimental design with an explanatory method. The population consisted of 52 teachers, with a sample of 34 teachers from an educational institution in Cusco - 2021. A questionnaire survey was used. Among the results obtained in relation to the soft skills of the total of 34 teachers, 64.7% stated that they were at a high level, 32.4% at a medium level, 2.9% at a low level, in relation to the variable Didactic Management, 85.3% of the respondents stated that it was good, 8.8% that it was deficient, 5.9% expressed that it was regular. In the inferential results, Spearman's Rho table shows that there was a Sig. value of 0.020. This means that there is a significant relationship between soft skills and the Didactic Management of an educational institution in Cusco - 2021. In turn, the Rho Coefficient of 0.397 indicates that the relationship was positive with medium intensity.

Key words: Didactic management, Soft, skills.

I. INTRODUCCIÓN

En esta época de incesante reajuste, en especial en el aspecto social, en el universo profesional es necesario examinar que no son convenientes solamente las técnicas, hoy se prefiere el aspecto socioemocional. El equipo administrador, docentes y administrativos del colegio son directamente responsables de muchos de los éxitos y fracasos respecto a la Gestión Educativa. De este modo, la actividad educativa se hace más fácil por los niveles de organización y participación, en especial el intercambio comunicativo que se da dentro de una Institución que se basa en acciones que nos permitan mejor organización para lograr la ansiada calidad y excelencia educativa. Según lo interpreta (Vera, 2016) Dice que ahora nuestra sociedad se valora más al profesional con aptitudes interpersonales, ya que por medio de ellas se puede indicar un intercambio real, elasticidad, reflexivo e imaginativo, en este contexto se obtiene conformar una comunidad con abundante renombre y por lo tanto mejor productividad laboral para lograr el rendimiento anhelado.

El ambiente formativo, se centra en poner en marcha el restablecimiento de la categoría pedagógica; de acuerdo con (Naranjo, 2019) el rol del profesor ya no es un modesto emisor de argumentos, ya que el aprendiz de hoy en día es un oriundo digital en busca de indagación por la web, es obligatorio hacer una variación en el trabajo pedagógico; a manera de extender las Habilidades Blandas para proporcionar verdaderamente la labor educativa y ser estimado como un maestro capacitado.

En el territorio nacional, la línea e instrumentos para determinar el desempeño docente está en el Marco del Buen Desempeño Docente, según el informe del Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) donde señala las capacidades que debe mostrar el maestro con la finalidad de lograr un buen desempeño de la función educativa que ejerce, este proceso conlleva a una evaluación recurrente en el ejercicio de su cargo. Supone un gran desafío para los docentes, el cual se propone en el ejercicio del pedagogo, el cual es impulsado desde el Ministerio.

También cabe señalar que el objetivo del Ministerio de Educación es mejorar los servicios educativos, ya que establece que la mejora debe comenzar con la formación de los docentes individuales y su integración en sus planes de estudio, y el desarrollo de habilidades no técnicas, ya que son de primordial importancia. En el trabajo de los maestros y administradores para el logro y satisfacción de los estudiantes. Por tanto, la educación consiste en formar a una persona en todos sus aspectos, y a partir de ellos desarrollar todas sus Habilidades Blandas. No tendría sentido si conociera todos los temas, fuera un excelente profesional, pero tuviera relaciones limitadas con los demás, mala comunicación y baja autoestima, sería un completo fracaso, la debilidad de nuestro sistema educativo.

Es importante que las instituciones unan esfuerzos y entornos de formación saludables para los miembros y sus familias, mientras que es deber de los medios de comunicación contribuir a la protección y formación de todas las personas de una población. Representar a las personas brindándoles contenidos que les animen a ser valoradas y respetadas.

Desde el punto de vista de Salvador, Fuente, Álvarez (2009) quienes sustentan que las Habilidades Blandas es un conglomerado fundamental donde existen fuertes muestras de compromiso con nuestra noble misión. Los establecimientos de enseñanza son las instituciones educativas donde se dan distintos tipos de interacción social, y tienen lugar a diario estas competencias que cobran una cúspide interesante en el desempeño del maestro.

Sin embargo, en algunos casos, en el campo de la educación, la Gestión Didáctica reduce las Habilidades Blandas disponibles para docentes y administradores. Estas habilidades son una base muy importante para el éxito. El desarrollo educativo es un factor humano y una habilidad que todo individuo posee. ¿Qué distingue a una escuela de otra y la calidad de sus egresados?

Este proceso también está orientado a ver sobre el ambiente del estudiante que propicia, el remedio que se muestran en varias circunstancias pedagógicas y su moral laboral.

En este aspecto, una institución educativa de Cusco - 2021, presenta una serie de brechas entre la Gestión Didáctica, mencionada anteriormente, en las que se aprecian los límites de la gestión, el liderazgo supervisor, las propuestas de formación docente, los resultados del desempeño docente, y la falta de una planificación efectiva directamente relacionada con las Habilidades Blandas. Lo descrito ha motivado investigaciones para evaluar la proporción de Habilidades Blandas con la Gestión Didáctica docente, en términos del interés de los maestros en la educación y en la enseñanza de los alumnos, también su compromiso con la comunidad educativa, de la misma manera que su identidad profesional.

En comparación con lo desarrollado anteriormente, se ha propuesto un planteamiento general del problema: ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la Gestión didáctica de una Institución Educativa de Cusco - 2021? De igual manera se plantearon los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las Habilidades Blandas en las dimensiones de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de Cusco - 2021?

Este análisis se justifica en la teoría ya que proporciona un conjunto de teorías científicas actualizadas sobre la prevalencia de las Habilidades Blandas en la gestión didáctica, ya que permite a los maestros y la escuela aceptar las recomendaciones analizadas y los aspectos correctivos sugeridos, por lo tanto, mejorando notablemente su rendimiento laboral. En grado codicioso, este estudio va permitir a los maestros y a la comunidad educativa que logren admitir las sugerencias, entre los correctivos, orientaciones y lineamientos sobre la comunidad estudiada y dar motivo a nuevas investigaciones. Desde un punto de vista práctico, el estudio tiene como objetivo comprender cómo la Gestión Educativa se relaciona con la satisfacción y el aprendizaje de los estudiantes, ya que el desarrollo de Habilidades Blandas en las instituciones educativas permite que los estudiantes sean los miembros participantes en todas las entidades educativas con el fin de mejorar y fortalecer su desarrollo. A nivel metodológico, a fin de completar el análisis se va utilizar una lógica verificada, también se analizará la información para

construir las herramientas, lo que permitirá la correlación de las variables en estudio, de esa manera se aprenderá, es decir. Para que las partes interesadas puedan sacar conclusiones.

Así mismo, se da a conocer el objetivo general: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la Gestión didáctica de una Institución Educativa de Cusco - 2021. Y los objetivos específicos: Determinar la relación que existe de las Habilidades Blandas en las dimensiones de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la enseñanza para el aprendizaje de los mismos, en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una Institución Educativa de Cusco - 2021.

Como hipótesis general de la investigación se formuló: Existe una relación significativa de las habilidades blandas y la Gestión didáctica de una Institución Educativa de Cusco - 2021. Y las hipótesis específicas: Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas en las dimensiones de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la enseñanza para el aprendizaje de los mismos en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una Institución Educativa de Cusco - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional tenemos a Gómez (2019). Escribió un artículo "Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio" refiriéndose a los principales avances científicos en nuestro mundo, cambiando como las relaciones sociales y la tecnología, por otro lado, este cambio crea relaciones humanas, incluso la crisis se debe resolver ya que está presente en el entorno laboral y cuyos integrantes deben apoyar estos cambios, Pero durante la transición, está la teoría del Darwin Technologic, que son beneficiarios porque tienen la capacidad de adaptarse e innovar, en el trabajo se observa como un trabajo que no existe en la industria que utiliza nuevas tecnologías. Y eso para manejarlos, serán profesionales turísticos para administrarlos, también para observar que la vida incluso sucederá en términos de información, sin que nadie lo conozca.

Esta investigación es fundamental puesto que aporta qué tan importante son las habilidades blandas para el nuevo milenio, y que depende mucho de esta enriquecer la gestión didáctica.

Con base en Huilcapi et al. (2017) Escribió un artículo "La gestión didáctica en la práctica docente" este estudio se enfocó en conocer en las instituciones de educación superior el desempeño de los docentes en Babahoyo, cuyo diseño fue cualitativo y cuantitativo, el propósito es conocer el índice de formación docente en administración educativa, cuyos datos son analizados. A través de tablas de repetición que permitan conocer los vacíos y dificultades que tienen que atravesar los docentes en el proceso. Su desempeño, y para su mejoramiento, se requiere acción, los hallazgos advierten que si no se realizan las correcciones en tiempo y forma y los docentes no aplican estrategias basadas en el contexto, objetivos en las áreas y diferencias individuales, la educación en este nivel será poco aceptada en el futuro.

Un aspecto esencial dentro de la práctica docente es la gestión didáctica, el docente debe implantar acciones y estrategias para la formación docente.

Asimismo, Tapia (2017) realizó una encuesta en una institución de Chile, con el propósito de crear las habilidades sociales más importantes para diferentes formaciones educativas, que permitan mejorar la enseñanza. La muestra incluyó a

237 participantes entre docentes y alumnos de oficios educativos. Se utilizó un diseño descriptivo. A modo de resumen, se han mencionado las siguientes habilidades en jerarquía: La empatía es la capacidad de las personas, seguida de la comunicación, la asertividad, la cooperación y finalmente las habilidades de resolución de conflictos. Hacen hincapié en el papel central de las habilidades sociales para participar en interacciones positivas que crean un ambiente armonioso y óptimo en el desarrollo de su aprendizaje y enseñanza.

Dicha investigación aporta al estudio porque nos permite tener un panorama más amplio en cuanto las habilidades blandas influyen en la formación docente.

Castro (2019) estudió el problema de cómo las habilidades sociales impactan en el desempeño docente. El propósito fue analizar si mediante un taller de Habilidades Blandas mejorará la efectividad educativa en una escuela del Guayas. Se empleó un enfoque cuantitativo, para ello el diseño fue pre experimental, la muestra fue de 32 personas. Se encontró que hay significancia alta de ($r= 0,81575$) entre el uso de talleres en habilidades generales, desempeño docente, aceptando de la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Así, encontró que los talleres de habilidades de comunicación interpersonal influyeron en la mejora del desempeño escolar en Guayas. A partir de los datos, se puede ver que este estudio nos da significado a dos variables y proporciona un concepto ideal para la gestión didáctica a través de las habilidades blandas.

Finalmente, Jaramillo et al. (2019), su objetivo es proporcionar un programa de fortalecimiento de habilidades blandas para maestros en una escuela en una ciudad de Colombia. Con un enfoque mixto. Donde utilizaron a grupos focales mediante la técnica de las encuestas. Concluyeron que las habilidades blandas de los docentes de esta institución necesitan potenciar son: liderazgo, colaboración, negociación, comunicación y gestión del tiempo, al ejecutar programas que ayuden a mejorar las habilidades generales de sus docentes. Esto beneficiará a toda la institución.

Esta investigación aporta al estudio porque nos permite tener un panorama más amplio para el fortalecimiento de las habilidades blandas en la escuela.

A nivel nacional, Ciprian (2021) estudió el problema de la correspondencia entre la gestión pedagógica y las habilidades blandas entre los maestros. El propósito fue establecer el nivel de correspondencia en medio de las habilidades blandas y la gestión pedagógica con maestros. Para ello se implementó un diseño no experimental con una metodología cuantitativa, correlacional, aplicando cuestionarios a 107 docentes. Como resultado, las habilidades de comunicación son esenciales para el desarrollo humano, para desempeñarse mejor en una variedad de entornos de trabajo, por lo tanto, se alienta a los maestros perfeccionar las habilidades comunicativas en la práctica para lograr un mejor liderazgo pedagógico. De lo anterior, cabe señalar que este estudio mejora el apoyo con las habilidades blandas, ya que debe potenciar periódicamente su participación activa en todas las dimensiones que involucran a la gestión didáctica.

Como plantea Schenome (2021). El objetivo fue conocer la relación que existe en la gestión de la educación y la adquisición de habilidades blandas por parte de los universitarios en el deporte. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental con un nivel correlacional. Participaron de la muestra 112 estudiantes universitarios activos de 11 facultades, quienes aplicaron un muestreo censal no probabilístico. El cuestionario se utilizó como herramienta de recolección de datos con valor fijo evaluado por 3 expertos y confiabilidad consistente con un indicador, lo que resultó en un alfa de Cronbach = 0,810 para el primer cuestionario y un alfa de Cronbach = 0,854 para la segunda pregunta. En la prueba de hipótesis, los resultados mostraron que existe una relación ($\rho = 0,246$) con significancia ($p = 0,009 < 0,05$) entre la gestión educativa y la adquisición de habilidades blandas para los estudiantes universitarios.

A raíz de lo mencionado por este autor, es importante aclarar y tomar en consideración que hay una relación entre la gestión educativa y las habilidades blandas, Por lo que se deduce que a mejor gestión educativa asegura el logro de habilidades blandas.

Espinoza (2021) estudió el problema de cómo el desempeño docente es afectado por las habilidades blandas su propósito fue establecer la correspondencia entre las habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa.

Para ello, se implementó una metodología correlacional, cuantitativa, aplicando la encuesta Alfa de Cronbach mediante un cuestionario a 80 docentes. El resultado es consistente con el objetivo, es rechazada la hipótesis nula y aceptada una hipótesis alternativa, es decir, existe la prevalencia de las habilidades blandas en el proceso de aprendizaje. Con base en lo anterior, se puede decir que este artículo científico respalda la investigación sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que afecta a la gestión didáctica mediante las habilidades blandas.

Echevarría (2020) estudió el problema de conexión de las habilidades blandas con desempeño docente, se realizó una encuesta para determinar si existe una relación entre las habilidades blandas y desempeño de los docentes. Para ello implementó una metodología cuantitativa; básica, correlacional, descriptiva, no experimental, aplicando una encuesta mediante un cuestionario con una muestra de 20 docentes. Concluyendo que las variables de habilidades blandas están relacionadas con el aprendizaje. El desempeño docente en la Universidad César Vallejo según correlación de Pearson, esto significa que existe una correlación importante entre ambas variables. De eso se puede decir que tiene una contribución abierta y un objetivo en común la conexión entre las habilidades blandas y la gestión didáctica.

Cárdenas (2019) estudió el problema de cómo se puede mejorar el desempeño docente mediante un taller sobre habilidades blandas, llevó a cabo una investigación cuyo propósito fue establecer como mejora el desempeño docente mediante un taller de habilidades blandas. Para ello implementó una metodología cuantitativa y pre-experimental. Aplicando una encuesta mediante un cuestionario a 16 maestros. La conclusión principal es que el desempeño docente mejoró en toda la comunidad educativa después del taller sobre las habilidades blandas. De lo anterior, cabe señalar que este estudio mejora el apoyo de las habilidades blandas, ya que debe potenciar periódicamente su participación activa en todas las dimensiones de la gestión didáctica.

Navarro (2019) estudió el problema de la correlación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente. Cuyo propósito fue establecer la relación existente entre las habilidades blandas y el desempeño docente. Para ello

se implementó una metodología básica con un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, mediante un cuestionario a 60 maestros. El resultado principal fue que las habilidades blandas están vinculadas sustancialmente con el desempeño docente, por lo tanto, existe un vínculo moderado. A partir de los datos, se puede ver que este estudio nos da significado a dos variables y proporciona un concepto ideal para evaluar la correlación entre las habilidades blandas y la gestión didáctica.

Las Habilidades Blandas aparecen no solo en el lugar de trabajo, es necesario romper moldes para adaptarse al cambio, y los roles suaves de nuestra personalidad cobran una importancia fundamental. Se relacionan con características individuales de aprender de la sociedad y enfrentarse a la misma sociedad, es decir, habilidades socioemocionales. Dichas habilidades están disponibles en todos los entornos de intervención personal y le permiten practicar sus valores y cómo manejar la inteligencia emocional para lograr el desarrollo humano completo.

La UNESCO (2019) se consideran las cualidades que posee una persona que interactúa con los demás de forma verdadera, por lo tanto, enfocarse directamente en los aspectos laborales y de la vida diaria. Raciti (2015) Para evaluar el desempeño laboral se pueden investigar diferentes factores y calcular el dominio, teniendo en cuenta los factores externos de los empleados y sus factores innatos. El último factor describe a la personalidad (características personalmente firmes) y las habilidades blandas, estas características, basadas en observaciones, experiencias y situaciones vivenciales, se plasman en el desarrollo del estilo ¿Qué es el aprendizaje personal, la respuesta a diferentes situaciones e interacciones sociales?

Raciti (2015) también afirma que es la capacidad de ser bilateral (conocimientos necesarios) y de demostrar el conjunto de rasgos sociales y emocionales. Un individuo se puede relacionar eficazmente más ya que es necesaria para funcionar eficientemente en la vida profesional.

Guerra (2019) refiriéndose a Bandura (1977) y su teoría del aprendizaje social, basada en el hecho de que las habilidades se adquieren a través de la interacción social: observación, imitación o enseñanza directa. También afirma dentro del entorno social una persona aprende sus respuestas emocionales. Esto

demuestra es posible capacitar a las personas para que desarrollen habilidades y manejen las emociones para responder de manera adecuada a las diversas situaciones que surgen en cualquier entorno.

Javier (2020) al enseñar una actividad que debe comunicarse con los estudiantes, enfóquese en las habilidades blandas que los docentes deben tener, ya que esto puede optimizar su desempeño. Como señala, Marrero (2018), nos dice un maestro tiene la necesidad de recibir capacitación en Habilidades Blandas, pues se encuentra con muchas situaciones diferentes para probar estas habilidades a diario.

Las emociones pueden afectar la motivación y percepción. Además, los docentes son líderes y modelos a seguir para los estudiantes en su formación porque se adquieren Habilidades Blandas, y si son capaces de manejar sus emociones y resolver conflictos, desarrollarán buenas habilidades de aprendizaje.

Otra habilidad básica del maestro es la adaptabilidad; es favorable en diferentes entornos, culturas y realidades socioeconómicas y necesita la capacidad de adaptarse y, lo que es más importante, para hacer frente a situaciones o cambios inesperados.

PUCP (2020) Al ver la educación como un motor de transformación social, cuyo rol de los maestros es liderar nuevas necesidades educativas y demostrar sus mejores habilidades sociales y emocionales para mejorar el conocimiento, el conocimiento de la materia, el desempeño profesional y las interacciones sociales.

Con respecto a los aspectos considerados para estudiar esta variable, la primera dimensión es el Trabajo en equipo; según Raciti (2015), el trabajo se lleva a cabo entre varias personas que tienen un solo propósito con una acción coordinada. Delgado (2014), refiere que para realizar una labor grupal en la escuela y afirmar que el valor del trabajo en grupo se debe al aporte de cada integrante y que la interacción dentro de cada grupo es fundamental, estimulada por un sentido de participación, identidad y motivación conduce a la interdependencia.

Acevedo et al. (2018) nos dicen que tradicionalmente, los profesores estaban acostumbrados a trabajar solos, pero hoy en día este método de trabajo está

destinado a desaparecer, ya que ahora casi todas las profesiones utilizan grupos o trabajan en grupos. En cambio, en el área de la educación, se sigue manteniendo tradicionalmente de hacer las cosas, ya que en esta filosofía profesional requieren cierto talento ya que la mayoría no poseen o no tienen la orientación adecuada. El trabajo en equipo mejora el trabajo individual, por lo tanto, se tiene una mejor enseñanza, por eso es necesaria una modificación.

La segunda dimensión que se ha considerado es el Liderazgo. Según Raciti (2015) en nuestra sociedad se necesita un piloto que tenga la capacidad de liderar al personal de trabajo. Tolentino (2020) tiene la creencia de que la esencia de un líder es lograr objetivos actuando en conjunto con los demás, por consiguiente la importancia de contar con excelentes dotes de liderazgo que le permitan llevar a cabo sus funciones al máximo.

La tercera dimensión es la negociación, es, por así decirlo, una actividad que cada uno de nosotros realiza todo el tiempo, a veces de forma consciente y, a veces, inconscientemente, porque nos enfrentamos a conflictos familiares, de amigos y profesionales a diario. Raciti (2015), lo llama manejo de conflictos y asegura que es la habilidad del manejo de conflictos, es decir, un conjunto de estrategias que sirven al provecho de todos los miembros interesados.

Redorta (2016) señala toda institución tiene interés, organizacional, colectivo e individual, he aquí en dónde surge alguna tensión o conflicto, no siempre negativo. Finalmente, se considera como cuarta dimensión la Empatía. Según Raciti (2015), dice que es la facultad de comprender el lugar de la otra persona, permitiéndole ser consciente de los sentimientos de otras personas, comprender sus sentimientos y necesidades, y establecer una relación de confianza y armonía.

Costales (2015) señala que la empatía incluye la comprensión de las emociones humanas, ya que la relación interpersonal es el fundamento cuya afección tiene en la vida y su total ámbito. La falta de empatía puede hacer mucho daño a quienes nos rodean. La empatía de los maestros es esencial para que comprendan y aprecien la diversidad de todas las declaraciones de los estudiantes

y, por lo tanto, hagan conexiones significativas que tengan efecto real en el desarrollo del estudiante.

En la segunda variable la Gestión Didáctica, según Cabrero (2018) el discurso del docente en aula debe ser el mejor, debe ser capaz de generar entendimiento en la información más allá del conocimiento generado por otros, y el efecto se logra logrando la reflexión. La reflexión y activación es importante, porque en este momento es necesario cambiar Las diferentes mentalidades de los educadores para que la sociedad crea que todos los niños vienen a clase para recibir instrucción y orientación de personas capacitadas, lo que apoyará su desarrollo intelectual y personal. Por lo tanto, los maestros deben planificar, analizar y descubrir sus deficiencias y temores frente a la clase para obtener nuevos métodos y estrategias de enseñanza que ayuden a despertar la creatividad en el conocimiento y convertirse en un aprendiz antes que él, el futuro de los estudiantes y, al mismo tiempo, convertir el aula en un espacio totalmente beneficioso.

Empleando las palabras de Oca et al. (2019) La Gestión Didáctica en el contexto de Educación Superior se caracteriza como un proceso de dirección y control consciente, recreando el rol de los docentes y estudiantes como gestores del aprendizaje y del proceso. Y esto se desarrolla a través de un plan Se establecen relaciones e interacciones entre diferentes fuentes (personas, tecnología), ampliando el marco espacio-temporal en el que los estudiantes realizan tareas, actividades educativas. "Gestión" significa un proceso o conjunto de procesos, cuyos objetivos son diseño, planificación, implementación y evaluación; entonces todo se convierte en cultura organizacional con características propias. A través de la capacidad para actuar en distinto contexto y respuesta al cambio. Esto significa que los actores escolares se adhieren a los principios de calidad y capacidades, en la opinión de García (García, 2010).

En el aspecto de la variable Gestión Didáctica, se conceptualiza según el MINEDU (2016) con el Desempeño Docente que son las acciones visibles de los profesionales de la enseñanza demuestra sus habilidades y pueden ser evaluadas. Ortiz (2016) nos dice que cuando los estudiantes interactúan con los maestros, según el constructivismo, los estudiantes participan en el diálogo, la discusión para

obtener un resumen eficaz y obtener información importante bajo la guía del maestro. La gente cree erróneamente que esta tendencia aconseja a los profesores que den a los estudiantes las herramientas para desarrollar su aprendizaje. Por el contrario, se entiende que las personas siempre construyen su propio conocimiento en sus interacciones con los demás. En este sentido, el rol del maestro es esencialmente aquel que establece metas y tareas, programa y guía el proceso de aprendizaje.

Rodríguez (2020) nos habla acerca del aprendizaje significativo propuesto por Ausubel, donde explica que el aprendizaje se basa en el conocimiento previo del individuo que los conecta y sufre cambios cognitivos a medida que recibe nueva información. En este proceso confluyen tres aspectos fundamentales: lógico, cognitivo y emocional. Considera emocionalmente los sentimientos de estudiantes y maestros que promueven u obstaculizan el aprendizaje.

Larraberre (2016) nos dice que el aprendizaje y el conocimiento son el resultado de la correlación entre el individuo y su entorno, de acuerdo con Vygotsky, cuya perspectiva es desde la posición cultural. Algunas situaciones donde los estudiantes pueden resolver por sí mismos, otras con la ayuda de los demás para interactuar y trabajar en grupos.

Salgado (2015), manifiesta: “La gestión curricular incluye la gestión didáctica de los aprendizajes escolares y la correspondiente responsabilidad social, por lo que el pensamiento sobre las doctrinas y aprendizajes que se han desarrollado, en relación a la enseñanza de alumnos y administradores, debe tener en cuenta primordialmente en la enseñanza y el aprendizaje, incluyendo además de las diversas teorías que sustentan su suposición, interrupciones cognitivas y conflictos. Pero, fundamentalmente, para darse cuenta de lo que esto significa para una organización escolar, desarrolle un proceso de enseñanza y aprendizaje que asuma la responsabilidad de crear y promover un aprendizaje significativo y apropiado en la escuela”. (p. 28).

De acuerdo con Montes de Oca et al. (2019) La Gestión Didáctica es un proceso de dirección y control, desarrollado a través de la actividad y el amplio sistema de relaciones e interacciones creadas entre estudiantes y docentes,

expresado a través de la conciencia en la planificación, implementación, organización, y evaluación de la enseñanza y el aprendizaje.

Con base en Céspedes (2008) la Gestión Didáctica es el desarrollo de dirección, organización, implementación y verificación de las actividades educativas, el desarrollo de aprendizaje y enseñanza que crece en el marco de la capacitación profesional de la educación.

Citando a Llinares (2000) la práctica didáctica se desarrolla en tres fases: la fase pre activa, en la que el profesor elabora un plan; la fase interactiva, en la que los profesores interactúan con los alumnos; y la fase post activa, que ocurre cuando el docente reflexiona sobre lo sucedido en las dos partes anteriores. También lo llama Gestión Didáctica.

Saldarriaga y otros (2016) señalan al desarrollo del conocimiento propuesto por Piaget, llega a entender de la manera que las personas interpretan el ámbito de tiempo o en distinta época. El aprendizaje ocurre a través de procesos psicológicos que son producto de la madurez biológica y la experiencia en el entorno circundante. El hombre aprende a través de su experiencia, la exposición a los objetos y las relaciones interpersonales, todo lo cual creará conocimiento o modificará su plan cognitivo a través del proceso de coordinación, evolucionará y se adaptará hasta alcanzar un equilibrio. En este sentido, el rol del maestro es orientar el aprendizaje de los estudiantes por edad y nivel de grado. Como resultado, los estudiantes encontrarán varios problemas que conducen a un desequilibrio cognitivo. En resumen, estas teorías concluyen que el aprendizaje es un tipo de comportamiento social, les une el hecho de que el protagonista es el alumno, el docente es un socio temporal, pero el desarrollo personal de ellos es importante. La temática debe funcionar bien en una era de cambio y en la generación digital de los estudiantes, lo que significa que tienen una gama de Habilidades Blandas o habilidades periféricas que le permiten adaptarse a estos cambios y, por lo tanto, relacionarse para seguir actualizando y gestionando la diversidad de las mejores formas.

MINEDU (2016) determina que la primera dimensión es que el docente prepara al alumno para el aprendizaje. Cuenca (2020), ha demostrado que MBDD

puede expresarse estructurado en términos de dominio, habilidad y desempeño, lo cual es prácticamente esencial para todos los docentes de las escuelas públicas peruanas, ya que ellos definen como un excelente docente. La competencia se considera un área que suma los logros de los maestros y tiene un impacto significativo en la capacitación de los estudiantes. MBDD propone cuatro áreas como dimensiones de las variables de rendimiento docente en este estudio, ya que estos son los cuatro componentes que describen las acciones que los docentes realizan hacia una educación de calidad.

MINEDU (2016) destaca que el segundo aspecto es la enseñanza para que los alumnos aprendan. Osco (2015), está orientado al alumno y permite el mejor aprendizaje, se refiere a la interacción del docente con el alumno en la modalidad de instrucción y al desarrollo de la exclusividad y diversidad en todas sus manifestaciones desde diversos ángulos. Esto también se aplica al recibir ayuda o estímulo durante las reuniones de clase, durante las asignaciones con los alumnos, por su constante motivación, así como por la buena convivencia y uso de los recursos, diversas opciones, así como métodos y estrategias efectivas.

El MINEDU (2016) señala que este marco abarca todo lo relacionado con la instrucción en el aula y fomenta la comunicación entre el maestro y el alumno. Según Loureiro, Míguez y Otegui (2016), con diferentes ritmos y estilos y respuestas, los docentes deben orientar a sus alumnos para que establezcan una relación personal entre la asignatura y la experiencia que brinda.

El MINEDU (2016) estipula que la tercera dimensión es la intervención del docente en la relación de la escuela con la comunidad; se combinará con una comunicación efectiva y democrática con diferentes características en el ámbito educativo, lo que ayudará en la preparación, evaluación e implementación de proyectos educativos institucionales, y también contribuirá a crear un ambiente institucional de acogida. Incluyen aprecio y atención por la tradición y la ética de la sociedad.

Valdés y Gómez (2019) creen que las escuelas deben operar de una manera inclusiva y democrática que responda a las necesidades de los estudiantes, los

padres y la comunidad. MINEDU (2016) presenta la cuarta dimensión, incluye actividades que distinguen el desarrollo profesional de un docente, incluye la reflexión sobre el trabajo pedagógico que ha realizado, sobre el trabajo de los compañeros y su constante innovación. Incluye la participación responsable en procesos y resultados de aprendizaje, así como la investigación en formulación de estrategias educativas y el diseño y a nivel nacional y regional.

Según Bello (2012) cada cambio se basa en el compromiso y actitud de los docentes para lograr una educación de calidad en nuestro país. Se puede observar que los maestros necesitan desarrollar Habilidades Blandas para ser desarrolladas de manera efectiva en su labor docente.

Sin embargo, hablar de Gestión Didáctica es una cuestión controvertida debido a la diversidad de tratamientos conceptuales. En algunos casos, está expuesto a las habilidades de enseñanza al observar sus desempeños, en otros casos, hay perfiles de docentes que innovan y, en última instancia, de los que lo consideran como un proceso (Pereda y Berrocal, 2001; Saavedra, Borges, 2006; González, 2014; Reinoso y Hernández, 2011; Colado et al, 2008; Goyes y Valencia, 2011; Hernández, 2011, Levy-Leboyer, 1997).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

En este estudio se propone un enfoque cuantitativo donde se recolectan datos en base a medidas numéricas y se utiliza distintas indagaciones estadísticas y así documentar la hipótesis y, por lo tanto, definir las reglas en torno al comportamiento para poder determinar la teoría con nivel explicativo, porque explica una conexión que existe entre los criterios, por lo tanto “el objetivo es entender el enlace para la valoración, de un determinado muestrario”. Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018).

Como expresa Sánchez y Reyes (2017) es de tipo aplicada, porque interpreta un gran interés en utilizar fundamentos teóricos para un propósito particular. El estudio cognitivo se utiliza para poder realizar modificaciones, aplicaciones y cambios inmediatos en un contexto dado, en lugar de simplemente buscar desarrollar el conocimiento en sí. Este tipo de estudio está directamente relacionado con nuestra investigación sobre Habilidades Blandas y Gestión Educativa.

En forma similar, Hernández (2018) nos indica que la presente investigación es de diseño no experimental, transversal correlacional, donde no controla dicha variable independiente, es decir, no está sujeta a determinadas situaciones, porque ya ha ocurrido.

En este estudio, se propuso un método cuantitativo porque la recolección de datos basada en la medición numérica y el análisis estadístico se utilizó para probar hipótesis para determinar normas de comportamiento y establecer teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4). También es de nivel explicativo, porque describe la relación o grado de correlación entre dos conceptos en un

contexto específico. En este sentido, "... su propósito es comprender la muestra o contexto específico. La relación o correlación entre dos o más conceptos, categorías o variables ", Hernández, Fernández y Baptista, (2014).

Estas conclusiones se hacen con relación entre las variables, sin intervención, observándolas en su entorno natural.

3.2 Variables y operacionalización

La operacionalización siempre tiende a transformar variables teóricas en factores intermedios, los cuales, a su vez, se convierten en indicadores, para la posterior producción de bienes, y esto tiene un objetivo de mapeo (Ñaupas, elias, & Eliana, 2018)

En esta investigación se utilizaron las siguientes variables: "X" Habilidades Blandas y "Y" Gestión Didáctica.

La variable "X" Habilidades Blandas, Raciti (2015). Las habilidades Blandas son una agrupación con rasgos emocionales, sociales de una persona para tratar con eficacia a los demás y son necesarias para lograr resultados satisfactorios en entornos laborales y ocupacionales.

En la opinión de Cáceres y Peña, (2019), son habilidades que mejoran la interacción de un individuo, cuyas perspectivas de carrera para el éxito en ciertas áreas, tanto profesionales como sociales.

Así mismo, al encargarme de operacionalizar esta variable "X", en este punto, los principios fundamentales son cuatro aspectos: liderazgo, trabajo en equipo, empatía y negociación. Raciti (2015).

Las habilidades blandas se evaluarán mediante un cuestionario en línea, utilizando el software Google Forms; Distribuida en 4 dimensiones, la escala Likert de 20 ítems toma como base ítems de opción múltiple.

Por otro lado, la variable "Y" Gestión Didáctica, nos enfocamos en el desempeño pedagógico con procedimientos visuales que abordan juicios generales y específicos de educadores profesionales y pueden ser objeto de evaluación. Por tanto, para operacionalizar la variable "Y", en este punto, hay cuatro dominios, los cuales son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el

aprendizaje del estudiante, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (MINEDU, 2016).

La gestión didáctica se evaluará mediante un cuestionario en línea, utilizando el software Google Forms; Distribuida en 4 dimensiones, la escala Likert de 24 ítems toma como base ítems de opción múltiple.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Con base en Hernández (2018), la población es el grupo de personas o cosas sobre las que desea saber algo en una encuesta. En la actual investigación, la población de maestros en una institución educativa de Cusco, está compuesta por 52 docentes, con todos y cada uno de ellos teniendo la misma posibilidad de formar parte del estilo.

Muestra:

Es una modesta parte de la población con características similares que se requieren para el estudio. Ñaupas et al. (2018)

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó un método de muestreo estimación de una proporción, se encuestaron a 34 profesores de una institución educativa.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Población (52)

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = % de la población con el atributo deseado (0.50)

q = % de la población que no tiene el atributo deseado (0.50) e = Error (0.10)

n = Tamaño de la muestra, Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * 52 * 0.5 * 0.5}{0.10^2(52 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 34$$

Muestreo:

Nos permite formar unidades de investigación a partir de nuestra muestra, cuya finalidad es recopilar datos que son importantes y necesarios para realizar la investigación (Ñaupas et al. (2018))

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es el método utilizado para esta investigación. Esta técnica para recopilar comentarios, puntos de vista e ideas de los maestros en las variables de este estudio. Por tanto, utilizamos un instrumento denominado cuestionario, que incluye una escala Likert que permite a sus sujetos conocer las percepciones. Las preguntas se adaptarán a los objetivos.

Un cuestionario es una serie de preguntas diferentes que abordan una o más variables a medir Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018).

Baena (2017), señaló que con esta tecnología se recopila información mediante algún formulario prediseñado para analizar la opinión del sujeto o estimar el sujeto en estudio.

Validez según criterio de jueces

Como puede verse en la Tabla 1 "Efectividad por juicio de expertos", el estudio realizado por 5 profesionales totalmente capacitados en el tema.

Con el propósito de evaluar si existe validez por criterio de jueces se utilizó la V de Aiken, la cual consiste en la siguiente ecuación.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

V = Coeficiente de validación: V de Aiken

S = Sumatoria de todos los valores emitidos según cada juez por ítem

n = Número de jueces = 5 jueces

C = Cantidad de las sumas posibles de cada ítem según cada juez (0, 1, 2, 3)

Por otro lado, de acuerdo con Penfield y Giacobbi (2004), se consideran aceptables los ítems cuyo V de Aiken resulte superior a 0,8.

De acuerdo al resultado de la tabla, hubo un V de Aiken resultante de 1 por cada pregunta sobre Habilidades Blandas. Por lo cual, estas preguntas poseen validez aceptable para ser empleadas.

Tal como aparece en la tabla, hubo un V de Aiken de 1 por cada pregunta. Por lo cual las 24 preguntas sobre Gestión Didáctica poseen aceptable validez para ser utilizadas.

Confiabilidad

El coeficiente Alfa de Cronbach permitió identificar la confiabilidad presente en los ítems de escala ordinal de cada variable. Este coeficiente analiza la consistencia interna que pueda existir entre las varianzas de los ítems, Maya (2018). Con el propósito de expresar la interpretación del coeficiente Alfa se tomaron los siguientes criterios. El resultado del coeficiente fue de 0,938. Por lo cual los 20 ítems acerca de Habilidades Blandas poseen excelente confiabilidad. El Coeficiente Alfa dio un valor de 0,978. De manera que se interpreta que los 24 ítems sobre Gestión Didáctica poseen excelente confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Como primer paso se realizó una revisión previa de la teoría para definir a los autores que sustentan la investigación. Luego se adaptaron los instrumentos para validarlos por profesionales expertos en la materia. Previo a ello se hizo una prueba piloto para determinar el grado de veracidad, una y otra prueba tiene una contestación de la Escala Likert.

3.6 Método de análisis de datos

El presente proyecto de investigación sobre Habilidades Blandas para la Gestión Didáctica de una Institución Educativa de Cusco - 2021, donde se recopilaron y analizaron los datos obtenidos. Una vez realizado se procedió a procesar la

información en la Hoja Excel y finalmente en el programa SPSS. Como señala Maya (2018) las estadísticas descriptivas cuyo objetivo es presentar los datos a la perfección, que a su vez se presentan de forma organizada, concisa e informativa. Así logramos los cuadros de frecuencias, ejecutamos la evaluación correlacional que nos permitió cerciorarnos si existe una relación causal entre las variables de investigación.

La estadística inferencial se utilizó por defecto, Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018) estudiaron conclusiones basadas en la muestra, utilizando pruebas de hipótesis para ambos parámetros y no paramétricas, de acuerdo con la prueba estándar precedida por los datos.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se realizó con las identidades de los participantes protegidas, la confidencialidad de los datos educativos protegidos, la validez de las respuestas experimentales, la confidencialidad de la información, y el respeto por la libre participación. Difusión de la originalidad y autenticidad del mensaje. Respeto las ideas consideradas en la investigación, he citado a todos los autores a los que se hace referencia en este artículo y he utilizado los Estándares de la APA para la redacción y revisión de Turnitin para garantizar la originalidad del trabajo y la investigación. Los estándares utilizados para asegurar la calidad ética del estudio tienen en cuenta el respeto y el derecho a saber de cada participante al momento de aplicar estos cuestionarios.

En este sentido, la deontología es una rama de la filosofía, que busca orientar la investigación actual hacia los principios éticos necesarios para el desarrollo y desarrollo de la investigación actual. Sobre las palabras de Amador (2018).

En este sentido, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirma que todo el proceso de escaneo, de forma constante y regular, debe validar cada dato; Por lo tanto, se valida a partir de varias fuentes y esto a su vez se registra, con estándares de precisión o calidad aplicados al estudio en sí.

IV. RESULTADOS

Como primer caso se presentan resultados descriptivos y en el segundo se infieren los resultados.

4.1. Análisis descriptivo

De acuerdo con los objetivos de la investigación, se muestran las tablas de distribución de frecuencias y los correspondientes porcentajes de las variables Habilidades Blandas y Gestión Didáctica.

Tabla 1

Niveles de las Habilidades Blandas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,9%
Medio	11	32,4%
Alto	22	64,7%
Total	34	100,0%

En la tabla se muestra que el 64,7% de los docentes indicó que las Habilidades Blandas fueron de nivel alto en una institución educativa de Cusco - 2021. Le sigue el 32,4% que indicó que las Habilidades Blandas fueron de nivel medio; mientras que el restante 2,9% indicó que las Habilidades Blandas fueron de nivel bajo. Estos resultados se deben principalmente a que los docentes mostraron tolerancia y aceptación de las decisiones tomadas por su grupo; ello para generar la inclusión y armonía entre compañeros docentes. Sin embargo, se detectó que todavía falta mayor guía entre docentes para desarrollar sus fortalezas, creatividad y mayor determinación para identificar las causas de posibles problemas.

Tabla 2*Niveles de las dimensiones de Habilidades Blandas*

Nivel	Dimensión 1: Trabajo en equipo		Dimensión 2: Liderazgo		Dimensión 3: Negociación		Dimensión 4: Empatía	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	2	5,9%	1	2,9%	1	2,9%	1	2,9%
Medio	8	23,5%	18	52,9%	15	44,1%	5	14,7%
Alto	24	70,6%	15	44,1%	18	52,9%	28	82,4%
Total	34	100,0%	34	100,0%	34	100,0%	34	100,0%

Como se observa en la tabla, sobre la dimensión 1, el 70,6% de los docentes indicó que el trabajo en equipo presentado fue de nivel alto, seguido por el 23,5% que indicó que fue de nivel medio. En relación a la dimensión 2, el 52,9% de los docentes indicó que el liderazgo expresado fue de nivel medio, seguido por el 44,1% que indicó que fue de nivel alto. Acerca de la dimensión 3, el 52,9% indicó que la Habilidad Blanda de negociación fue de nivel alto, seguido por el 44,1% que indicó que fue de nivel medio. Por último, sobre la dimensión 4, el 82,4% indicó que la empatía expresada por los docentes fue de nivel alto; seguido por el 14,7% que indicó que fue de nivel medio. Ello muestra que principalmente hay niveles altos sobre cada dimensión de Habilidades Blandas, salvo en el liderazgo, donde se detectó que todavía falta mayor dominio de las acciones y guía para que entre docentes desarrollen sus fortalezas.

Tabla 3

Niveles de la Gestión Didáctica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	8,8%
Regular	2	5,9%
Buena	29	85,3%
Total	34	100,0%

En la tabla se aprecia que el 85,3% de los docentes indicó que la Gestión Didáctica fue buena en una institución educativa de Cusco - 2021. Continúa el 8,8% que indicó que la gestión fue deficiente. Mientras que el restante 5,9% indicó que la gestión fue regular. Estos resultados ocurrieron debido a que los docentes principalmente fomentaron el espacio donde el estudiante es libre de expresar sus sentimientos y pensamientos con respeto. También los docentes suelen realizar evaluaciones formativas del estudiante y brindan retroalimentación oportuna. Sin embargo, los docentes mostraron algunos problemas en cuanto a la elaboración de sus materiales y la utilización de recursos para crear un aprendizaje significativo.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de Gestión Didáctica*

Nivel	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	8,8%	2	5,9%	2	5,9%	1	2,9%
Regular	3	8,8%	3	8,8%	8	23,5%	8	23,5%
Buena	28	82,4%	29	85,3%	24	70,6%	25	73,5%
Total	34	100,0%	34	100,0%	34	100,0%	34	100,0%

Como se muestra en la tabla, acerca de la dimensión 1, el 82,4% de los docentes indicó que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes fue buena, seguido por el 8,8% que indicó que fue regular, y el otro 8,8% que indicó que fue deficiente. Acerca de la dimensión 2, el 85,3% de los docentes indicó que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes fue buena, seguido por el 8,8% que indicó que fue regular. Sobre la dimensión 3, se aprecia que el 70,6% de los docentes indicó que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad fue buena, seguido por el 23,5% que indicó que fue regular. Por último, sobre la dimensión 4, se aprecia que el 73,5% indicó que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente fue bueno, seguido por el 23,5% que indicó que fue regular. De esta manera se aprecia principalmente los docentes presentaron niveles de bueno sobre cada dimensión de Gestión Didáctica.

4.2. Análisis inferencial**Prueba de normalidad**

H1. No existe distribución normal en los valores sobre la variable Habilidades Blandas, y la variable Gestión Didáctica y sus dimensiones.

H0. Sí existe distribución normal en los valores sobre la variable Habilidades Blandas, y la variable Gestión Didáctica y sus dimensiones.

Nivel de significancia

0,05

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk indicó valores de Sig. Inferiores a 0,05. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Ello indica que no existe distribución normal en los valores sobre la variable Habilidades Blandas, y la variable Gestión Didáctica y sus dimensiones. Por lo cual se debe aplicar la prueba no paramétrica de Spearman para efectuar la contrastación de las hipótesis a nivel correlacional.

Contrastación de la hipótesis general

H1. Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la Gestión Didáctica de una institución educativa de Cusco - 2021.

H0. No existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la Gestión Didáctica de una institución educativa de Cusco - 2021.

Nivel de significancia

0,05

Tabla 5

Correlación de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y la variable Gestión Didáctica

			Variable 1: Habilidades blandas	Variable 2: Gestión didáctica
Rho de Spearman	Variable 1:	Coeficiente de correlación	1,000	0,397*
	Habilidades Blandas	Sig. (bilateral)	.	0,020
		N	34	34
	Variable 2:	Coeficiente de correlación	0,397*	1,000
	Gestión Didáctica	Sig. (bilateral)	0,020	.
		N	34	34

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

Tal como se muestra en la tabla, hubo un valor de Sig. de 0,020. El cual resulta inferior al nivel de 0,05. Por lo cual se debe rechazar la hipótesis nula. Esto quiere decir que existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la Gestión Didáctica de una institución educativa de Cusco - 2021. A su vez el coeficiente Rho al ser 0,397 indica que la relación fue positiva y con intensidad media.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H1.- Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Cusco - 2021.

H0.- No existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Cusco - 2021.

Nivel de significancia

0,05

Tabla 6

Correlación de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Variable 1: Habilidades Blandas	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
Rho de Spearman	Variable 1: Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 34	0,356* 0,039 34
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,356* 0,039 34	1,000 . 34

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

De acuerdo al valor del Sig. hallado de 0,039 se observa que resultó inferior al nivel de 0,05. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula; y por tanto permite indicar que existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Cusco - 2021. Asimismo, el valor del coeficiente de Rho fue de 0,356. De manera que la relación hallada fue positiva y de intensidad media.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H1.- Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Cusco - 2021.

H0.- No existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Cusco - 2021.

Nivel de significancia

0,05

Tabla 7

Correlación de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

			Variable 1: Habilidades Blandas	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Variable 1: Habilidades Blandas	Coefficiente de correlación	1,000	0,406*
		Sig. (bilateral)	.	0,017
		N	34	34
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	0,406*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,017	.
		N	34	34

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

En la tabla se evidencia que hubo un valor de Sig. de 0,017. El cual resulta inferior al nivel de 0,05. Por lo cual se debe rechazar la hipótesis nula. Esto quiere decir que existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Cusco - 2021. Por otro lado, el coeficiente Rho al ser 0,406 indica que la relación fue positiva y con intensidad media.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H1.- Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa de Cusco - 2021.

H0.- No existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa de Cusco - 2021.

Nivel de significancia

0,05

Tabla 8

Correlación de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

			Variable 1: Habilidades blandas	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Variable 1: Habilidades Blandas	Coefficiente de correlación	1,000	0,381*
		Sig. (bilateral)	.	0,026
		N	34	34
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	0,381*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,026	.
		N	34	34

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

Según el valor del Sig. resultante de 0,026 se aprecia que fue inferior al nivel de 0,05. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula; y por tanto permite indicar que existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa de Cusco - 2021. Asimismo, el coeficiente Rho fue de 0,381. De manera que la relación hallada fue positiva y de intensidad media.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H1.- Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa de Cusco - 2021.

H0.- No existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión del Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad docente de una institución educativa de Cusco - 2021.

Nivel de significancia

0,05

Tabla 9

Correlación de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Variable 1: Habilidades blandas		Dimensión 4:
Rho de Spearman	Variable 1: Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1,000	0,383*
		Sig. (bilateral)	.	0,025
		N	34	34
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	0,383*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,025	.
		N	34	34

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

Según el valor del Sig. resultante de 0,025 se aprecia que fue inferior al nivel de 0,05. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula; y por tanto permite indicar que existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa de Cusco – 2021. Por otro lado, el coeficiente Rho fue de 0,383. De manera que la relación hallada fue positiva y de intensidad media.

V. DISCUSIÓN

Comparado con nuestros resultados, podemos destacar en el estudio, que suscita la polémica sobre el conocimiento, como afirma Ciprian (2021). Concluyo que existe un alto grado de correlación entre habilidades blandas y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones de educación primaria, San Sebastián, Cusco, 2020, y los resultados más importantes encontrados en el nivel de asociación de variables no técnicas con Se puede encontrar habilidad y gestión educativa, con el valor "p" <0.05 , las dos variables tienen una relación positiva alta, igual a 0.748, es decir, cuanto mayor son las habilidades blandas, más importante es la gestión educativa.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y la Gestión didáctica de una institución educativa de Cuzco - 2021, Por tanto, es posible analizar la hipótesis general, en la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, En ese sentido, nuestra investigación señala Rho de Spearman = 0,397 cuyo grado de correlación es positiva y con intensidad media, Se puede explicar, con el aumento en el nivel de habilidades interpersonales, se incrementará la gestión didáctica. Su grado de la significancia obtenido es 0,020, Considerando que, se reconfirma la hipótesis propuesta, que existe un grado significativo de correlación entre las habilidades personales y la gestión didáctica de una institución educativa de Cuzco - 2021, fortaleciendo nuestros resultados obtenidos. Este hallazgo refuerza la teoría de Raciti (2015) que afirma que las habilidades blandas son un conjunto de características emocionales y sociales que permiten a un individuo trabajar de manera efectiva con otros y son necesarias para lograr resultados satisfactorios en la vida profesional y la de MINEDU (2016) quien señala a la gestión didáctica mediante las actividades pedagógicas son acciones visuales que indican juicios generales y específicos de profesores profesionales y pueden ser objeto de evaluación.

Por otro lado, Castro (2019), estudió el problema de cómo las habilidades sociales impactan en el desempeño docente. El propósito fue analizar si mediante un taller de Habilidades Blandas mejorará la efectividad educativa en una escuela del Guayas. Se utilizó un enfoque cuantitativo, por lo que el diseño se probó

previamente. Se encontró que existe una alta significancia de ($r = 0.81575$) entre el uso de talleres de habilidades generales y el desempeño docente, él refutó la hipótesis nula y reconoció la hipótesis alternativa.

De igual manera, Espinoza (2020), Investigó cómo las Habilidades Blandas afectan la eficacia de la enseñanza y el objetivo es establecer una correspondencia entre las Habilidades Blandas y los resultados del desempeño educativo para las instituciones educativas. El resultado corresponde a la meta, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, se observa la prevalencia de las Habilidades Blandas en el proceso de aprendizaje.

En cuanto a la primera hipótesis específica, La hipótesis nula fue rechazada. Así, se puede demostrar que existe una relación importante entre las habilidades personales y la dimensión de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Cuzco – 2021. Asimismo, el valor del coeficiente de Rho fue de 0,356. De manera que la relación hallada fue positiva y de intensidad media, el valor del Sig. hallado de 0,039 se observa que resultó inferior al nivel de 0,05, los resultados son congruentes. con el estudio de Rodríguez (2018). Estudio el problema de la relación entre habilidades blandas y efectividad educativa. El objetivo es encontrar la combinación adecuada entre las habilidades personales y la eficacia didáctica. Uso la metodología cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. Aplicando una rúbrica de evaluación a 78 maestros. En la conclusión principal confirman una relación significativa entre el desempeño del maestro y las habilidades blandas pudiéndose generalizar que aquellos maestros con habilidades blandas se desempeñan mejor en el trabajo.

Así también Martínez, Guevara y Valles. (2016) llevaron a cabo una investigación en la región centro-sur de Chihuahua, en el sector educación 25, cuyo problema fue como la eficacia de la enseñanza afecta la calidad de la enseñanza. Cuyo propósito fue elevar la calidad educativa. Se empleó una metodología con enfoque mixto, el tipo de investigación fue correlacional, desde la perspectiva cuantitativa, aplicando cuestionarios a 135 personas. Algunos han hecho que los maestros creen que la calidad de la educación no dependa de su instrucción, sino que cuatro factores (entorno, maestros, dirección, colegio) deben laborar juntos. También, hubo una

correlación entre la antigüedad de los docentes con el rendimiento académico de sus alumnos mediante las pruebas estandarizadas influenciadas por los maestros, pero no hubo una correspondencia a través del desempeño de los maestros con calidad en los insumos de educación.

Referente a la segunda hipótesis específica, se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir que existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Cusco - 2021. Por otro lado, el coeficiente Rho al ser 0,406 indica que la relación fue positiva y con intensidad media, teniendo un valor de Sig. de 0,017. El cual resulta inferior al nivel de 0,05; este resultado concuerda con la investigación realizada de Rodríguez (2020), quien estudió el problema de las destrezas que necesita un estudiante para el dominio de la matemática. El propósito fue analizar cómo afecta enseñar matemáticas trabajando con estudiantes de bajo rendimiento. Para ello, se implementó una metodología con enfoque mixto, desde la perspectiva cuantitativa; el tipo de investigación fue correlacional, aplicando una encuesta, una entrevista a 15 estudiantes y 4 directivos, desde la perspectiva cualitativa, documental con análisis de fuentes teóricas, se utilizó la observación directa. El resultado principal fue que, en opinión de los estudiantes, los docentes no explican los objetivos y los tipos de destrezas a adquirir en clases, por parte de los profesores, se mostró que los estudiantes tienen poco interés para el aprendizaje de la matemática. Con estos datos se procedió a diseñar una guía de actividades para la enseñanza de la matemática. La conclusión principal es que es necesario fortalecer las habilidades docentes a través de un documento guía didáctica y en el caso de los estudiantes mejorar sus habilidades de aprendizaje.

Finalmente Navarro (2019) estudio el problema de la correlación que existe entre el desempeño docente y las habilidades blandas, el objetivo es establecer una relación entre las habilidades personales y el desempeño docente. Para ello se implementó una metodología básica cuantitativa, correlacional no experimental, aplicando una encuesta mediante un cuestionario a 60 maestros. El resultado principal fue que las habilidades blandas es vinculada sustancialmente con el desempeño docente por lo tanto existe un vínculo moderado.

Respecto a la tercera hipótesis específica, la hipótesis nula fue rechazada. Así, se puede demostrar que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa de Cuzco – 2021. Asimismo, el coeficiente Rho fue de 0,381. De manera que la relación hallada fue positiva y de intensidad media, teniendo un valor del Sig. Resultante de 0,026 se aprecia que fue inferior al nivel de 0,05, en base a ello Echevarría (2020) estudio el problema de correlación entre habilidades blandas y desempeño docente, se realizó una encuesta para determinar si existe relación entre habilidades personales y desempeño docente. Para ello implemento una metodología cuantitativa, básico, descriptivo, correlacional no experimental, aplicando una encuesta mediante un cuestionario con una muestra de 20 docentes. Concluyendo que las variables de habilidades blandas están relacionadas con el aprendizaje. Desempeño docente según correlación de Pearson, Esto significa que existe una correlación muy significativa entre ambas variables.

En relación a la cuarta hipótesis específica, se rechaza la hipótesis nula; Así, se puede demostrar que existe una relación importante entre las habilidades blandas y la dimensión del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa de Cuzco – 2021. Por otro lado, el coeficiente Rho fue de 0,383. De manera que la relación hallada fue positiva y de intensidad media., teniendo un valor del Sig. resultante de 0,025 se aprecia que fue inferior al nivel de 0,05, en base a ello Cárdenas (2019) estudio el problema de cómo se puede mejorar el desempeño docente mediante un taller sobre habilidades blandas, llevo a cabo una investigación cuyo propósito es establecer en qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desempeño docente. Para ello implemento una metodología cuantitativa y pre-experimental. Aplicando una encuesta mediante un cuestionario a 16 maestros. La conclusión principal es que el desempeño docente mejoro después del taller sobre las habilidades blandas en mejora de toda la comunidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general de determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la Gestión didáctica, el coeficiente Rho al ser 0,397 por lo tanto el grado de correlación fue positiva y con intensidad media, explicación, en la medida en el aumento de las habilidades blandas, la gestión educativa aumentará, por lo que se confirma la hipótesis de la propuesta, que existe una relación significativa con las habilidades y la gestión didáctica de una institución educativa de Cuzco – 2021, es decir, hay un efecto.

Conforme al objetivo específico 1, de determinar la relación que existe de las habilidades blandas en la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el valor del coeficiente de Rho fue de 0,356 por lo que el grado de correlación fue positiva y con intensidad media, por lo tanto existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y la dimensión de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Cuzco – 2021, es decir, hay un efecto.

Conforme al objetivo específico 2, de determinar la relación que existe de las habilidades blandas en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el coeficiente Rho al ser 0,406 indica que la relación fue positiva y con intensidad media. Por lo que existe una relación significativa de las habilidades blandas y la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Cuzco – 2021, es decir, hay un efecto.

Según el objetivo específico 3, para determinar la relación que existe entre las habilidades blandas en la participación en la gestión escolar con la comunidad, el coeficiente Rho es 0.381, lo que indica que esta relación es positiva y de intensidad media. Por tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades personales y el aspecto de participación en la gestión de la escuela asociada a la comunidad de la institución educativa de Cuzco – 2021, es decir, hay un efecto.

De acuerdo con el Objetivo Específico 4, para determinar en qué medida las habilidades blandas afectan el desarrollo profesional y la identidad educativa, el coeficiente Rho es 0.383, lo que indica una relación positiva y de intensidad media, por lo que existe una relación importante entre las habilidades blandas y la dimensión de desarrollo profesional e identidad docente de una institución educativa de Cuzco – 2021, es decir, hay un efecto.

VII. RECOMENDACIONES

Al director se le aconseja que realice evaluaciones periódicas para identificar falencias en las habilidades didácticas de los maestros y que tomen las medidas necesarias.

Se aconseja a los profesores que fortalezcan sus Habilidades Docentes, mejoren su preparación y la enseñanza para enseñar a los estudiantes.

Se anime a los maestros a asumir roles de liderazgo ejerciendo responsabilidad y demostrando consistencia en la práctica docente. Al mismo tiempo, fortalecer las relaciones laborales con la cooperación y fomentar el trabajo en equipo para mejorar la calidad de la educación.

Los maestros deben tener en cuenta las necesidades y capacidades para intervenir en la comunidad educativa, para lograr mejores resultados educativos.

Se recomienda que los administradores y maestros realicen cuestionarios secuenciales para reconocer las causas que afectan el desempeño educativo, y luego tomar las medidas para mejorar la calidad de la enseñanza. Las habilidades blandas son fundamentales para el desarrollo humano, ayuda desarrollándose en diferentes entornos laborales, por lo que se aconseja a los docentes que practiquen y mejoren las habilidades blandas para lograr una mejor gestión didáctica, de una institución educativa de Cuzco – 2021.

REFERENCIAS

- Acevedo, M., Acevedo, G., Acosta, C., Acosta, A., & Fabián, W. (2018). *El trabajo en equipo de los maestros. Entre reflexión e investigación Magisterio*. Lima-Peru.
- Amador, M. (2018). Ética de la investigación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-20.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. General Learning Press.
- Baque-Castro, G., & Viguera-Moreno, J. (2021). *El docente y su desempeño en la educación virtual*. Pol. Con. .
- Bello, A. (2012). Comentario al marco del buen desempeño docente. *Revista Tarea*, 81(76).
- Cabrero, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*.
- Cáceres Francia, F., & Peña Espino, P. (2019). *Universidad del Pacífico*.
- Cárdenas, J. (2019). *Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Castro, c. (2019). *Taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente de una institución educativa del Guayas*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Céspedes, A. (2008). *Concepción teórica de la gestión didáctica del proceso de sistematización de las habilidades profesionales en la formación multigrado en la licenciatura en educación primaria*. Instituto Superior Pedagógico Frank País García, Santiago de Cuba.
- Ciprian, S. (2021). *Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas*. Universidad César Vallejo, Cusco.
- Costales, Y., Fernández, A., & Macías, C. (2015). Algunas consideraciones teóricas sobre las habilidades sociales. *Revista Información Científica*.
- Cuenca, R. (2020). La evaluación docente en el Perú. IEP. *Documento de Trabajo 271. Educación*, 20.
- Delgado, K. (2014). *Dinámica de grupos*. Derrama magisterial.
- Delpasand, K., Afshar, L., & Nazari, S. (2019). *The Ethical Principles in Pharmacist-Patient Relationship*. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*.

- E., M., & Maya, E. (2018). *Métodos y técnicas de investigación Métodos y técnicas de investigación*. Mexico.
- Echevarría, G. (2020). *bilidades blandas y desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo, año 2020*. Universidad César Vallejo, Lima. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46591>
- Espinoza, R. (2021). *Las habilidades blandas en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática "Andrés de los Reyes"- Huaral 2020*. Universidad César Vallejo, Lima.
- García, E. (2010). Estrategia de gestión formativa institucional para la permanencia estudiantil en las universidades. *Tesis doctoral*. Centro de Estudios de la Educación "Manuel F. Gran"., Santiago de Cuba.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by Step: A simple guide and reference*. Allyn y Bacon.
- Gomez Gamero , M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan*, 6(11). Obtenido de <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Guerra, S. (2019). *Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios*. Corporación Universitaria Minutos de Dios.
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, S. (2014). *Metodología de investigación*. Mexico : McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Fundamentos de investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Huilcapi , M., Mora , J., & Campi , F. (2017). LA GESTIÓN DIDÁCTICA EN LA PRÁCTICA DEL DOCENTE. *Revista Pertinencia Académica.*, 11-22. Obtenido de <http://revista-academica.utb.edu.ec/index.php/pertacade/article/view/78>
- jaramillo , a., Pinzon , M., & Riveros , E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja*. Barranca : Universidad cooperativa de colombia . Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/14094>
- Javier, j. (2020). *La importancia de las habilidades blandas en las empresas modernas - facultades*.

- Kaźmierska, K. (2020). Ethical Aspects of Social Research: Old Concerns in the Face of New Challenges and Paradoxes. A Reflection from the Field of Biographical Method. *Qualitative Sociology Review*, 118–135. doi:doi.org/10.18778/1733-8077.16.3.08
- Larrabere, A. (2016). Proximal zone of development as axis of development of students: from support to collaboration. *Summa Psicológica UST*, 18-0446. Obtenido de <http://summapsicologica.cl/>
- Llinares, S. (2000). Intentando comprender la práctica del profesor de matemáticas. En J. P. Ponte y L. Serrazina (Eds.), *Educação matemática em Portugal, Espanha e Itália. Actas da Escola de Verao -1999 . Lisboa: Secção de Educação e Matemática. Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação.* , 109-132.
- Loureiro, S., Míguez, M., & Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 55-67. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S168893042016000100005&script=sci_arttext&tlng=pt
- Marrero, O. (2018). Habilidades blandas: Necesarias para la formación integral .
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa. Artículo Científico de la Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Maya , E. (2018). *Métodos y técnicas de investigación Métodos y técnicas de investigación*. Mexico.
- Maya, E. (2018). *Métodos y técnicas de investigación Métodos y técnicas de investigación*.
- MINEDU. (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Metrocolors Editores.
- Montes de Oca, N., De Farit, J., & Núñez, R. (2016). La gestión didáctica del proceso de las ciencias básicas en las carreras de ingeniería. *Camagüey: Transformación*, 304-315.
- Naranjo, A. (2019). La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actualizado. . *Pensamiento Académico de la Universidad UNIACC*, 2(1).
- Navarro, N. (2019). *Habilidades blandas en el desempeño docente de la institución educativa 6088 de Rosa de santa María Cieneguilla Tambo Viejo*.

- Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54079>
- Ñaupas, h., elias, M., & Eliana, N. (2018). *Metodología de la Investigación*.
- Oca, N., Machado, E., & Reyes, F. (2019). La gestión didáctica en el contexto actual de la educación superior. Artículo Centro de Estudios de Ciencias de la Educación Enrique José Varona de la Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/hummed/hm-2019/hm192f.pdf>
- Ortiz, D. (2016). *Constructivism as theory and teaching method Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*,. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana Cuenca.
- Oscó, R. (2015). *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho*. Universidad Enrique Guzmán y Valle., Lima.
- Penfield, R., & Giacobbi, P. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 213-225.
- PUCP. (2020). Instituto De Democracia Y Derechos Humanos. *Artículo El reto de los docentes en la educación remota*. Obtenido de <https://idehpucp.pucp.edu.pe>
- Raciti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. Eurosócial.
- Redorta, J. (2016). *Ciencia aplicada a la gestión del conflicto (Economía y empresa)* . Spanish Edition.
- Rodríguez, C. (2020). *El desempeño docente y su incidencia en el aprendizaje de la matemática en estudiantes con bajo rendimiento en la educación general básica superior*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4083/1/TM-ULVR-0233.pdf>
- Rodríguez, J. (2020). *Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario*. Universidad internacional del Ecuador, Lima. Obtenido de <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Rodríguez, M. (2018). *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. . Edit. Octaedro.

- Saldarriaga, p., Bravo, G., & Loor, M. (2016). *Jean Piaget's Constructivist Theory and its Significance for Contemporary Pedagogy*. Manabí: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Salgado, M. (2015). *Gestión curricular al servicio de aprendizajes significativos*. Facultad de Educación y Humanidades. Universidad de Bio Bio.
- Salvador, M., Fuente, M., & Álvarez, J. (2009). Las habilidades sociales en directores de centros escolares. *European Journal of Education and Psychology*.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*.
- SCHENONE , J. (2021). *GESTIÓN EDUCATIVA Y EL LOGRO DE HABILIDADES BLANDAS EN EL DEPORTE DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA EN EL 2021*. lima: Universidad San Martin de Porres. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8814/schenone_cjl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tolentino, H. (2020). Social Skills and Educational Strategies for Leadership Training in Primary and Secondary. *Revista Educación*, 0379-7082.
- UNESCO. (2019). *Docentes de tercer y sexto grado en América Latina y el Caribe: características, percepciones y relación con el aprendizaje de los estudiantes (Informe técnico, pdf)*. . Chile.
- Valderrama, S. (2017). *pasos para elaborar proyecto de investigacion científica*. (S. MARCOS (ed.)).
- Valdés, R., & Gómez, I. (2019). *Competencias y prácticas de liderazgo escolar para la inclusión y la justicia social*. Perspectiva Educacional.
- Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el Currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akademeiar*.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
TÍTULO: Habilidades Blandas para la Gestión Didáctica de una Institución Educativa de Cusco - 2021								
AUTOR: Enrique Gutiérrez Muñoz								
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES					
<p>¿Qué relación existe entre las Habilidades Blandas y la Gestión Didáctica de una institución educativa de Cusco - 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1.- ¿Qué relación existe entre las Habilidades Blandas y la dimensión de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Cusco - 2021?</p> <p>PE2.- ¿Qué relación existe entre las Habilidades Blandas y la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de Cusco - 2021?</p> <p>PE3.- ¿Qué relación existe entre las Habilidades Blandas y la dimensión de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa de Cusco - 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las Habilidades Blandas y la Gestión Didáctica de una Institución Educativa de Cusco - 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1.- Determinar la relación que existe de las habilidades blandas y la dimensión de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una Institución Educativa de Cusco - 2021</p> <p>OE2.- Determinar la relación que existe de las Habilidades Blandas y la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una Institución Educativa de Cusco - 2021</p> <p>OE3.- Determinar la relación que existe de las Habilidades Blandas y la dimensión de la participación en la gestión de la escuela articulada a la</p>	<p>Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la Gestión Didáctica de una Institución Educativa de Cusco - 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1.- Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una Institución Educativa de Cusco - 2021</p> <p>HE2.- Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una Institución Educativa de Cusco - 2021</p> <p>HE3.- Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión de la participación en la gestión de la escuela articulada a la</p>	Variable 1: Habilidades Blandas					
			Dimensione s	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Dimensión 1: Trabajo en equipo	- Participa en el logro de metas comunes. -Cumple responsablemente dentro de su grupo.	1, 2 3,4,5	Likert	Totalmente de acuerdo (TdA) = 5 De acuerdo (DA) = 4 Indiferente (I) = 3 En desacuerdo (ED) = 2 Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1	
			Dimensión 2: Liderazgo	-Habilidad para motivar al grupo -Habilidad para dirigir al grupo.	6,7 8,9,10			Bajo (20-46)
			Dimensión 3: Negociación	-Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto. -Habilidad para solucionar conflictos.	11,12,13			Medio (47-73)
Dimensión 4: Empatía	-Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes. -Habilidad de	14,15 16,17		Alto (74-100)				

PE4.- ¿Qué relación existe entre las Habilidades Blandas y la dimensión del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa de Cusco - 2021?	comunidad en una institución educativa de Cusco - 2021 OE4.- Determinar la relación que existe de las Habilidades Blandas y la dimensión del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa de Cusco - 2021	comunidad de una Institución Educativa de Cusco - 2021 HE4.- Existe una relación significativa de las Habilidades Blandas y la dimensión del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una Institución Educativa de Cusco - 2021	escuchar y comprender las emociones de los demás.	18,19,20		
Variable 2: Gestión Didáctica						
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
		Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	- Planifica sus actividades pedagógicas. - Demuestra dominio sobre los contenidos pedagógicos y disciplinares. - Demuestra conocimiento sobre las características fundamentales de sus estudiantes.	1,2 3,4 5	Likert Totalmente de acuerdo (TdA) = 5 De acuerdo (DA) = 4 Indiferente	Deficiente (24-56)
		Dimensión 2: La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Acompañamiento a los estudiantes en el proceso de su aprendizaje. - Demuestra dominio sobre el manejo de estrategias Metodológica, Contenidos y evaluación.	6,7 8,9,10,11	(I) = 3 En desacuerdo (ED) = 2 Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1	Regular (57-88) Buena (89-120)
		Dimensión 3: La participación en la gestión de la	- Demuestra habilidades en el uso de criterios e instrumentos para Identificar logros de aprendizaje.	12,13,14,15		

			escuela articulada a la comunidad	- Se integra a los Equipos de trabajo. - Se comunica Asertivamente con los actores de la educación.	16 17,18 19,20		
			Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	- Participa en la elaboración del Proyecto educativo de la institución. - Reflexiona acerca de su trabajo mismo y el de sus colegas. - Participación en eventos de desarrollo personal.	21,22 23,24		

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Método: Explicativo Diseño: No Experimental	Población: 52 Docentes Muestra: 34 Docentes Muestreo: Probabilístico	Variable 1: Habilidades Blandas Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Gestión Didáctica Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Se realizará la estadística descriptiva para obtener resultados de cada variable; luego se hará la estadística inferencial para determinar la correlación de las variables tanto la correlación de la variable Habilidades blandas con las dimensiones de la variable gestión Didáctica.

ANEXO 2

Matriz de operacionalización de la variable 01: Habilidades Blandas

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Trabajo en equipo	Participa en el logro de metas comunes.	1, 2	Ordinal /Likert Totalmente de acuerdo (TdA) = 5	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
	Cumple responsablemente dentro de su grupo.	3,4,5		
Liderazgo	Habilidad para motivar al grupo	6,7	De acuerdo (DA) = 4	
	Habilidad para dirigir al grupo.	8,9,10		
La Negociación	Habilidad para mantener el control emocional frente a un conflicto.	11,12,13	Indiferente (I) = 3	
	Habilidad para solucionar conflictos.	14,15		
Empatía	Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes.	16,17	En desacuerdo (ED) = 2 Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1	
	Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	18,19,20		

Nota: Adaptado de Huanaco (2019)

Matriz de operacionalización de la variable 02: Gestión Didáctica

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Planifica sus actividades pedagógicas.	1,2	Ordinal/Likert Totalmente de acuerdo (TdA)= 5	Deficiente (24-56) Regular (57-88) Buena (89-120)
	Demuestra dominio sobre los contenidos pedagógicos y disciplinares.	3,4		
	Demuestra conocimiento sobre las características fundamentales de sus estudiantes.	5		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Acompañamiento a los estudiantes en el proceso de su aprendizaje.	6,7	De acuerdo (DA) = 4	
	Demuestra dominio sobre el manejo de estrategias Metodológica, Contenidos y evaluación.	8,9,10, 11	Indiferente (I) = 3	
	Demuestra habilidades en el uso de criterios e instrumentos para Identificar logros de aprendizaje.	12,13, 14,15	En desacuerdo (ED) = 2	
Participación en la gestión de la Escuela articulada a la comunidad.	Se integra a los Equipos de trabajo.	16	Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1	
	Se comunica Asertivamente con los actores de la educación.	17,18		
	Participa en la elaboración del Proyecto educativo de la institución.	19,20		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona acerca de su trabajo mismo y el de sus colegas.	21,22		
	Participación en eventos de desarrollo personal.	23,24		

Nota: Adaptado de Minedu (2016)

Anexo 3 Instrumento

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Enrique Gutiérrez Muñoz, con Nro. DNI. 23988558, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “**Habilidades Blandas para la Gestión Didáctica de una Institución Educativa de Cusco - 2021**”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Habilidades Blandas

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. HABILIDADES BLANDAS	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Trabajo en Equipo					
1) Participas y aceptas la decisión del grupo.					
2) Las asambleas en grupo son divertidas y productivas para sus colegas.					
3) Aceptas las ideas de tus colegas, Incluso si no estás de acuerdo.					
4) Participas en eventos escolares a nivel organizacional.					
5) Tus colegas cumplen con las responsabilidades que se les asignan según lo especificado.					
Dimensión 2: Liderazgo					

6) Motivas a tus compañeros para lograr objetivos comunes.					
7) Promueves la inclusión y la armonía con tus compañeros.					
8) En tu equipo de trabajo se hace siempre lo que tú dices.					
9) Tus colegas guían a otros y les ayudan a desarrollar sus fortalezas.					
10) Hay compañeros que muestran nuevas formas de hacer las cosas por los demás.					
Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)					
11) A menudo, tus compañeros de trabajo mantienen la calma en tiempos difíciles					
12) En una discusión, tus compañeros de trabajo tratan de no herir tus sentimientos.					
13) Su colega sabe determinar la causa de un determinado problema.					
14) Admites tu error y te disculpas					
15) Cuando encuentras un problema, intentas encontrar una solución.					
Dimensión 4: Empatía					
16) Comprendes fácilmente los sentimientos de tus colegas.					
17) Si su compañero de trabajo se siente triste, usted intenta alentarlo.					
18) Cuando un colega necesita apoyo, usted lo identifica y lo apoya.					
19) Si tu compañero de trabajo está molesto, comprendes y esperas a que se calme para hablar con él.					
20) Tus compañeros animan a las personas que los rodean a expresar sus opiniones.					

Muchas gracias.

Anexo 3 Instrumento

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIDÁCTICA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Enrique Gutiérrez Muñoz, con Nro. DNI. 23988558, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: **“Habilidades Blandas para la Gestión Didáctica de una Institución Educativa de Cusco - 2021”**,

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Gestión Didáctica

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5

De acuerdo (DA) = 4

Indiferente (I) = 3

En desacuerdo (ED) = 2

Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. GESTIÓN DIDÁCTICA.	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1) Los Docentes crean actividades de aprendizaje apropiadas para el estudiante					
2) Estructuras los temas de manera innovadora, precisa y razonable.					
3) Los maestros elaboran sus materiales y utilizan los recursos para crear un aprendizaje significativo.					
4) Demuestra dominio de los conocimientos del área curricular que enseña.					
5) Siente que comprende bien las características individuales de sus alumnos.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
6) Tus compañeros fomentan el espacio donde el estudiante sea libre de expresar sus sentimientos y pensamientos con respeto.					
7) Los maestros realizan evaluaciones formativas del estudiante y brinda retroalimentación oportuna.					
8) Empleas la estrategia más adecuada para lograr enseñar en forma real.					
9) Utilice el video como medio en la enseñanza en el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.					
10) Dominas la teoría y práctica del área que tienes a tu cargo.					
11) La programación tiene como consecuencia la aprobación del maestro y la aclaración de unidades con un plan de lección preciso.					
12) Puedes crear varios recursos para que los estudiantes apoyen su aprendizaje.					
13) Diseña de manera creativa procesos educativos que despiertan la curiosidad, disposición y colaboración del estudiante.					
14) La ubicación de secciones para los estudiantes y otros lugares de trabajo están organizados de manera accesible.					
15) Los compañeros utilizan tecnología y recursos diversos y accesibles. Según los objetivos de aprendizaje del alumno.					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
16) Los colegas participan activamente en grupos de trabajo para preparar documentos de gestión.					

17) Es necesario comunicarse con cierta frecuencia con los padres y / o tutores					
18) Es necesario mantener un trato respetuoso y coordinado entre los miembros de la institución educativa.					
19) Sus compañeros diseñan e implementan, individual o colectivamente, proyectos de innovación educativa e intervención comunitaria.					
20) La participación de los profesores es óptima en la actividad del "Día de logros" para mostrar a la comunidad educativa el aprendizaje de cada estudiante.					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
21) Sus compañeros se capacitan en temas de autorreflexión y de esta manera modifican y corrigen sus prácticas docentes.					
22) Es cumplido y puntual en la institución educativa y en sus sesiones de aprendizaje.					
23) Buscas actualizarte constantemente, perfeccionando así tu nivel cognitivo.					
24) En función a tu desempeño laboral la actualización te proporciona mejoras.					

Muchas gracias

Anexo 4

Certificados de validez de expertos

Certificado de validez de Instrumento de medición por experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Participo y acepto la decisión del grupo.	X		X		X		
2.	Las asambleas en grupo son divertidas y productivas para sus colegas.	X		X		X		
3.	Acepto las ideas de los colegas, incluso si no están de acuerdo.	X		X		X		
4.	Participo en eventos escolares a nivel organizacional.	X		X		X		
5.	Los colegas cumplen con las responsabilidades que se les asignan según lo especificado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	Motivo a los compañeros para lograr objetivos comunes.	X		X		X		
7.	Promuevo la inclusión y la armonía con los compañeros.	X		X		X		
8.	En tu equipo de trabajo se hace siempre lo que tú dices.	X		X		X		
9.	Los colegas piden a otros y los ayudan a desarrollar sus fortalezas.	X		X		X		
10.	Hay compañeros que muestran nuevas formas de hacer las cosas por los demás.	X		X		X		
	Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	A menudo, los compañeros de trabajo mantienen la calma en tiempos difíciles.	X		X		X		
12.	En una discusión, los compañeros de trabajo intentan de reducir los sentimientos.	X		X		X		
13.	Su colega sabe determinar la causa de un determinado problema.	X		X		X		
14.	Admite su error y lo disculpa.	X		X		X		

15.	Cuando encontramos un problema, intentamos encontrar una solución.	X		X		X	
Dimensión 4: Empatía		SI	No	SI	No	SI	No
16.	Comprendo fácilmente los sentimientos de los colegas.	X		X		X	
17.	Si su compañero de trabajo se siente triste, usted intenta alentarla.	X		X		X	
18.	Cuando un colega necesita apoyo, usted lo identifica y lo apoya.	X		X		X	
19.	Si tu compañero de trabajo está molesto, comprendes y esperas a que se calme para hablar con él.	X		X		X	
20.	Tus compañeros animan a las personas que los rodean a expresar sus opiniones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes para medir la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Edward Walter Pinares Bonnett DNI: 23930773

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Ciego, 08 de octubre del 2021.

¹Perlinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS
 ALICANTE, GUAYMA, CUBA
 Dr. Edward Walter Pinares Bonnett
 Coordinador del Programa de Maestría en
 Computación y Tecnología

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIDÁCTICA


Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1.	Los Docentes crean actividades de aprendizaje apropiadas para el estudiante	X		X		X		
2.	Estructuras los temas de manera innovadora, precisa y razonable.	X		X		X		
3.	Los maestros elaboran sus materiales y utilizan los recursos para crear un aprendizaje significativo.	X		X		X		
4.	Demuestra dominio de los conocimientos del área curricular que enseña.	X		X		X		
5.	Siente que comprende bien las características individuales de sus alumnos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
6.	Tus compañeros fomentan el espacio donde el estudiante sea libre de expresar sus sentimientos y pensamientos con respeto.	X		X		X		
7.	Los maestros realizan evaluaciones formativas del estudiante y brinda retroalimentación oportuna.	X		X		X		
8.	Empiezas la estrategia más adecuada para lograr enseñar en forma real.	X		X		X		
9.	Utilice el video como medio en la enseñanza en el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
10.	Dominas la teoría y práctica del área que tienes a tu cargo.	X		X		X		
11.	La programación tiene como consecuencia la aprobación del maestro y la aclaración de unidades con un plan de lección preciso.	X		X		X		
12.	Puedes crear varios recursos para que los estudiantes apoyen su aprendizaje.	X		X		X		
13.	Diseña de manera creativa procesos educativos que despiertan la curiosidad, disposición y colaboración del estudiante.	X		X		X		
14.	La ubicación de secciones para los estudiantes y otros lugares de trabajo están organizados de manera accesible.	X		X		X		
15.	Los compañeros utilizan tecnología y recursos diversos y accesibles. Según los objetivos de aprendizaje del alumno.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	SI	No	SI	No	SI	No	
16.	Los colegas participan activamente en grupos de trabajo para preparar documentos de gestión.	X		X		X		
17.	Es necesario comunicarse con cierta frecuencia con los padres y / o tutores	X		X		X		
18.	Es necesario mantener un trato respetuoso y coordinado entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
19.	Sus compañeros diseñan e implementan, individual o colectivamente, proyectos de innovación educativa e intervención comunitaria.	X		X		X		
20.	La participación de los profesores es óptima en la actividad del "Día de logros" para mostrar a la comunidad educativa el aprendizaje de cada estudiante.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	SI	No	SI	No	SI	No	
21.	Sus compañeros se capacitan en temas de autorreflexión y de esta manera modifican y configuran sus prácticas docentes.	X		X		X		
22.	Es cumplido y puntual en la institución educativa y en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
23.	Buscas actualizarte constantemente, perfeccionando así tu nivel cognitivo.	X		X		X		
24.	En función a tu desempeño laboral la actualización te proporciona mejoras.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes para medir la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Edward Walter Pinares Bonnett DNI: 23930773**

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 08 de octubre del 2021.



Dr. Edward Walter Pinares Bonnett

 Coordinador del Área de Investigación y Gestión

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de Instrumento de medición por experto 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS



Nº	DIMENSIONE 3 / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1: Trabajo en Equipo							
1.	Participas y aceptas la decisión del grupo.	X		X		X		
2.	Las asambleas en grupo son divertidas y productivas para sus colegas.	X		X		X		
3.	Aceptas las ideas de tus colegas, incluso si no estás de acuerdo.	X		X		X		
4.	Participas en eventos escolares a nivel organizacional.	X		X		X		
5.	Tus colegas cumplen con las responsabilidades que se les asignan según lo especificado.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Liderazgo							
6.	Motivas a tus compañeros para lograr objetivos comunes.	X		X		X		
7.	Promueves la inclusión y la armonía con tus compañeros.	X		X		X		
8.	En tu equipo de trabajo se hace siempre lo que tú dices.	X		X		X		
9.	Tus colegas guían a otros y les ayudan a desarrollar sus fortalezas.	X		X		X		
10.	Hay compañeros que muestran nuevas formas de hacer las cosas por los demás.	X		X		X		
	Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)							
11.	A menudo, tus compañeros de trabajo mantienen la calma en tiempos difíciles.	X		X		X		
12.	En una discusión, tus compañeros de trabajo tratan de no herir tus sentimientos.	X		X		X		
13.	Su colega sabe determinar la causa de un determinado problema.	X		X		X		
14.	Admites tu error y te disculpas.	X		X		X		

15.	Quando encuentras un problema, intentas encontrar una solución.	X		X		X	
Dimensión 4: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No
16.	Comprendes fácilmente los sentimientos de tus colegas.	X		X		X	
17.	Si su compañero de trabajo se siente triste, usted intenta alentarlo.	X		X		X	
18.	Quando un colega necesita apoyo, usted lo identifica y lo apoya.	X		X		X	
19.	Si tu compañero de trabajo está molesto, comprendes y esperas a que se calme para hablar con él.	X		X		X	
20.	Tus compañeros animan a las personas que los rodean a expresar sus opiniones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes.

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

nombre del juez validador: ~~Dx~~ Bedoya Mendoza Juan de la Cruz DNI: 23875611

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la Educación

Cusco, 08 de octubre del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIDÁCTICA

Nº	DIMENSIONE 8 / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	Los Docentes crean actividades de aprendizaje apropiadas para el estudiante	X		X		X		
2.	Estructuras los temas de manera innovadora, precisa y razonable.	X		X		X		
3.	Los maestros elaboran sus materiales y utilizan los recursos para crear un aprendizaje significativo.	X		X		X		
4.	Demuestra dominio de los conocimientos del área curricular que enseña.	X		X		X		
5.	Siento que comprende bien las características individuales de sus alumnos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6.	Tus compañeros fomentan el espacio donde el estudiante sea libre de expresar sus sentimientos y pensamientos con respeto.	X		X		X		
7.	Los maestros realizan evaluaciones formativas del estudiante y brinda retroalimentación oportuna.	X		X		X		
8.	Emplicas la estrategia más adecuada para lograr enseñar en forma real.	X		X		X		
9.	Utilice el video como medio en la enseñanza en el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
10.	Dominas la teoría y prácticas del área que tienes a tu cargo.	X		X		X		
11.	La programación tiene como consecuencia la aprobación del maestro y la aclaración de unidades con un plan de lección preciso.	X		X		X		
12.	Puedes crear varios recursos para que los estudiantes apoyen su aprendizaje.	X		X		X		
13.	Diseña de manera creativa procesos educativos que despiertan la curiosidad, disposición y colaboración del estudiante.	X		X		X		
14.	La ubicación de secciones para los estudiantes y otros lugares de trabajo están organizados de manera accesible.	X		X		X		
15.	Los compañeros utilizan tecnología y recursos diversos y accesibles. Según los objetivos de aprendizaje del alumno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

16.	Los colegas participan activamente en grupos de trabajo para preparar documentos de gestión.	X		X		X	
17.	Es necesario comunicarse con cierta frecuencia con los padres y / o tutores	X		X		X	
18.	Es necesario mantener un trato respetuoso y coordinado entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X	
19.	Sus compañeros diseñan e implementan, individual o colectivamente, proyectos de innovación educativa e intervención comunitaria.	X		X		X	
20.	La participación de los profesores es óptima en la actividad del "Día de logros" para mostrar a la comunidad educativa el aprendizaje de cada estudiante.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	SI	No	SI	No	SI	No
21.	Sus compañeros se capacitan en temas de autoformación y de esta manera modifican y configuran sus prácticas docentes.	X		X		X	
22.	Es cumplido y puntual en la institución educativa y en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
23.	Buscas actualizarte constantemente, perfeccionando así tu nivel cognitivo.	X		X		X	
24.	En función a tu desempeño laboral la actualización te proporciona mejoras.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. D^a. Bedoya Mendoza Juan de la Cruz DNI: 23875611

Especialidad del validador Doctor en ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 08 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de Instrumento de medición por experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS



Nº	DIMENSIONE 3 / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1: Trabajo en Equipo	SI	No	SI	No	SI	No	
1.	Participas y aceptas la decisión del grupo.	X		X		X		
2.	Las asambleas en grupo son divertidas y productivas para sus colegas.	X		X		X		
3.	Aceptas las ideas de tus colegas, incluso si no estás de acuerdo.	X		X		X		
4.	Participas en eventos escolares a nivel organizacional.	X		X		X		
5.	Tus colegas cumplen con las responsabilidades que se les asignan según lo especificado.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Liderazgo	SI	No	SI	No	SI	No	
6.	Motivas a tus compañeros para lograr objetivos comunes.	X		X		X		
7.	Promueves la inclusión y la armonía con tus compañeros.	X		X		X		
8.	En tu equipo de trabajo se hace siempre lo que tú dices.	X		X		X		
9.	Tus colegas guían a otros y les ayudan a desarrollar sus fortalezas.	X		X		X		
10.	Hay compañeros que muestran nuevas formas de hacer las cosas por los demás.	X		X		X		
	Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)	SI	No	SI	No	SI	No	
11.	A menudo, tus compañeros de trabajo mantienen la calma en tiempos difíciles.	X		X		X		
12.	En una discusión, tus compañeros de trabajo tratan de no herir tus sentimientos.	X		X		X		
13.	Su colega sabe determinar la causa de un determinado problema.	X		X		X		
14.	Admites tu error y te disculpas.	X		X		X		

15.	Cuando encuentras un problema, intentas encontrar una solución.	X		X		X		
Dimensión 4: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Comprendes fácilmente los sentimientos de tus colegas.	X		X		X		
17.	Si su compañero de trabajo se siente triste, usted intenta alentarlo.	X		X		X		
18.	Cuando un colega necesita apoyo, usted lo identifica y lo apoya.	X		X		X		
19.	Si tu compañero de trabajo está molesto, comprendes y esperas a que se calme para hablar con él.	X		X		X		
20.	Tus compañeros animan a las personas que los rodean a expresar sus opiniones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Pérez Candia Elías DNI: 23854850

Especialidad del validador: Mg en Educación con mención docencia y investigación en Educación Superior

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 08 de octubre del 2021.


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIDÁCTICA


N°	DIMENSIONE 3 / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Los Docentes crean actividades de aprendizaje apropiadas para el estudiante	X		X		X		
2.	Estructuras los temas de manera innovadora, precisa y razonable.	X		X		X		
3.	Los maestros elaboran sus materiales y utilizan los recursos para crear un aprendizaje significativo.	X		X		X		
4.	Demuestra dominio de los conocimientos del área curricular que enseña.	X		X		X		
5.	Siente que comprende bien las características individuales de sus alumnos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	Tus compañeros fomentan el espacio donde el estudiante sea libre de expresar sus sentimientos y pensamientos con respeto.	X		X		X		
7.	Los maestros realizan evaluaciones formativas del estudiante y brinda retroalimentación oportuna.	X		X		X		
8.	Emplicas la estrategia más adecuada para lograr enseñar en forma real.	X		X		X		
9.	Útilice el video como medio en la enseñanza en el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
10.	Dominas la teoría y práctica del área que tienes a tu cargo.	X		X		X		
11.	La programación tiene como consecuencia la aprobación del maestro y la aclaración de unidades con un plan de lección preciso.	X		X		X		
12.	Puedes crear varios recursos para que los estudiantes apoyen su aprendizaje.	X		X		X		
13.	Diseña de manera creativa procesos educativos que despiertan la curiosidad, disposición y colaboración del estudiante.	X		X		X		
14.	La ubicación de secciones para los estudiantes y otros lugares de trabajo están organizados de manera accesible.	X		X		X		
15.	Los compañeros utilizan tecnología y recursos diversos y accesibles. Según los objetivos de aprendizaje del alumno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	

16.	Los colegas participan activamente en grupos de trabajo para preparar documentos de gestión.	X		X		X	
17.	Es necesario comunicarse con cierta frecuencia con los padres y / o tutores	X		X		X	
18.	Es necesario mantener un trato respetuoso y coordinado entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X	
19.	Sus compañeros diseñan e implementan, individual o colectivamente, proyectos de innovación educativa e intervención comunitaria.	X		X		X	
20.	La participación de los profesores es óptima en la actividad del "Día de logros" para mostrar a la comunidad educativa el aprendizaje de cada estudiante.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	SI	No	SI	No	SI	No
21.	Sus compañeros se ocupan entemas de autorreflexión y de esta manera modifican y corrigen sus prácticas docentes.	X		X		X	
22.	Es cumplido y puntual en la institución educativa y en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
23.	Buscas actualizarte constantemente, perfeccionando así tu nivel cognitivo.	X		X		X	
24.	En función a tu desempeño laboral la actualización te proporciona mejoras.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Pérez Candia Elias DNI: 23854850

Especialidad del validador: Mg en Educación con mención docencia y investigación en Educación Superior

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 08 de octubre del 2021.


Firma del Experto Informante

Certificado de validez de Instrumento de medición por experto 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS



Nº	DIMENSIONES / <i>Items</i>	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo							
1.	Participas y aceptas la decisión del grupo.	x		x		x		
2.	Las asambleas en grupo, son divertidas y productivas para sus colegas.	x		x		x		
3.	Aceptas las ideas de tus colegas, incluso si no estás de acuerdo.	x		x		x		
4.	Participas en eventos escolares, a nivel organizacional.	x		x		x		
5.	Tus colegas, cumplen con las responsabilidades que se les asignan según lo especificado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo							
6.	Motivas a tus colegas para lograr objetivos comunes.	x		x		x		
7.	Promueves la inclusión y la armonía con tus compañeros.	x		x		x		
8.	En tu equipo de trabajo, se hace siempre lo que tú dices.	x		x		x		
9.	Tus colegas guían a otros y les ayudan a desarrollar sus fortalezas.	x		x		x		
10.	Hay colegas que muestran nuevas formas de hacer las cosas por los demás.	x		x		x		
	Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)							
11.	A menudo tus colegas de trabajo, mantienen la calma en tiempos difíciles	x		x		x		
12.	En una discusión, tus colegas de trabajo, tratan de no herir tus sentimientos.	x		x		x		
13.	Su colega, sabe determinar la causa de un determinado problema.	x		x		x		
14.	Admites tu error y te disculpas	x		x		x		
15.	Cuando encuentras un problema, intentas encontrar una solución.	x		x		x		

	Dimensión 4: Empatía	SI	No	SI	No	SI	No	
16.	Comprendes fácilmente, los sentimientos de tus colegas.	x		x		x		
17.	Si su colega de trabajo se siente triste, usted intenta alentarlo.	x		x		x		
18.	Cuando un colega necesita apoyo, usted lo identifica y lo apoya.	x		x		x		
19.	Si tu colega de trabajo está molesto, comprendes y esperas a que se calme para hablar con él.	x		x		x		
20.	Tus colegas animan a las personas que los rodean a expresar sus opiniones.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Items suficientes.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgr. FERNANDO DIAZ ANCCO DNI: 23947654

Especialidad del validador: Mg en Gestión educativa

Cusco, 06 de Octubre del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIDÁCTICA


Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1.	Sus colegas, crean actividades de aprendizaje apropiadas para el estudiante	X		X		X		
2.	Estructuras los temas de manera innovadora, precisa y razonable.	X		X		X		
3.	Los maestros, elaboran sus materiales y utilizan los recursos para crear un aprendizaje significativo.	X		X		X		
4.	Demuestra dominio de los conocimientos, del área curricular que enseña.	X		X		X		
5.	Siente que comprende bien, las características individuales de sus alumnos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
6.	Tus compañeros, fomentan el espacio donde el estudiante sea libre de expresar sus sentimientos y pensamientos con respeto.	X		X		X		
7.	Los maestros realizan evaluaciones formativas del estudiante y brinda retroalimentación oportuna.	X		X		X		
8.	Emplicas la estrategia más adecuada para lograr enseñar en forma real.	X		X		X		
9.	Utilice el video como medio en la enseñanza en el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
10.	Dominas la teoría y práctica del área que tienes a tu cargo.	X		X		X		
11.	La programación, tiene como consecuencia la aprobación del maestro y la aclaración de unidades con un plan de lección preciso.	X		X		X		
12.	Puedes crear varios recursos, para que los estudiantes apoyen su aprendizaje.	X		X		X		
13.	Diseña de manera creativa procesos educativos, que despiertan la curiosidad, disposición y colaboración del estudiante.	X		X		X		
14.	La ubicación de secciones para los estudiantes y otros lugares de trabajo están organizados de manera accesible.	X		X		X		
15.	Sus colegas utilizan tecnología y recursos diversos y accesibles. Según los objetivos de aprendizaje del estudiante.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Sus colegas participan activamente en grupos de trabajo, para preparar documentos de gestión.	X		X		X		
17.	Es necesario comunicarse con cierta frecuencia con los padres y / o tutores.	X		X		X		
18.	Es necesario mantener un trato respetuoso y coordinado entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
19.	Sus colegas, diseñan e implementan individual o colectivamente, proyectos de innovación educativa e intervención comunitaria.	X		X		X		
20.	La participación de los docentes es óptima en la actividad del "Día de logros" para mostrar a la comunidad educativa el aprendizaje de cada estudiante.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Sus colegas se capacitan, en temas de auto-reflexión y de esta manera modifican y corrigen sus prácticas docentes.	X		X		X		
22.	Es cumplido y puntual en la institución educativa y en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
23.	Buscas actualizarte constantemente, perfeccionando así tu nivel cognitivo.	X		X		X		
24.	En función a tu desempeño laboral, la actualización te proporciona mejoras.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ítems suficientes.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. FERNANDO DIAZ ANCCO DNI: 23947654

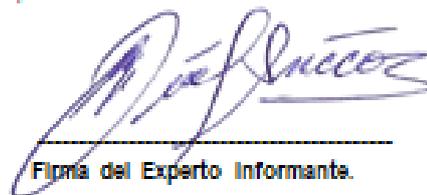
Especialidad del validador: Mg en Gestión educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 06 de Octubre del 2021.


Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de Instrumento de medición por experto 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS



Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo							
1.	Participas y aceptas la decisión del grupo.	X		X		X		
2.	Las asambleas en grupo, son divertidas y productivas para sus colegas.	X		X		X		
3.	Aceptas las ideas de tus colegas, incluso si no estás de acuerdo.	X		X		X		
4.	Participas en eventos escolares, a nivel organizacional.	X		X		X		
5.	Tus colegas, cumplen con las responsabilidades que se les asignan según lo especificado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo							
6.	Motivas a tus colegas para lograr objetivos comunes.	X		X		X		
7.	Promueves la inclusión y la armonía con tus compañeros.	X		X		X		
8.	En tu equipo de trabajo, se hace siempre lo que tú dices.	X		X		X		
9.	Tus colegas guían a otros y les ayudan a desarrollar sus fortalezas.	X		X		X		
10.	Hay colegas que muestran nuevas formas de hacer las cosas por los demás.	X		X		X		
	Dimensión 3: Negociación (Gestión de conflictos)							
11.	A menudo tus colegas de trabajo, mantienen la calma en tiempos difíciles	X		X		X		
12.	En una disusión, tus colegas de trabajo, tratan de no herir tus sentimientos.	X		X		X		
13.	Su colega, sabe determinar la causa de un determinado problema.	X		X		X		
14.	Admites tu error y te disculpas	X		X		X		
15.	Cuando encuentras un problema, intentas encontrar una solución.	X		X		X		

	Dimensión 4: Empatía	SI	No	SI	No	SI	No	
16.	Comprendes fácilmente, los sentimientos de tus colegas.	X		X		X		
17.	Si su colega de trabajo se siente triste, usted intenta alentarlo.	X		X		X		
18.	Cuando un colega necesita apoyo, usted lo identifica y lo apoya.	X		X		X		
19.	Si tu colega de trabajo está molesto, comprendes y esperas a que se calme para hablar con él.	X		X		X		
20.	Tus colegas animan a las personas que los rodean a expresar sus opiniones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: LID HAYDEE ESTRADA CHACÓN DNI: 23976260

Especialidad del validador: Mg en Evaluación y Acreditación Educativa

Cusco, 07 de Octubre del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIDÁCTICA


Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Sus colegas, crean actividades de aprendizaje apropiadas para el estudiante	X		X		X		
2.	Estructuras los temas de manera innovadora, precisa y razonable.	X		X		X		
3.	Los maestros, elaboran sus materiales y utilizan los recursos para crear un aprendizaje significativo.	X		X		X		
4.	Demuestra dominio de los conocimientos, del área curricular que enseña.	X		X		X		
5.	Siente que comprende bien, las características individuales de sus alumnos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	Tus compañeros, fomentan el espacio donde el estudiante sea libre de expresar sus sentimientos y pensamientos con respeto.	X		X		X		
7.	Los maestros realizan evaluaciones formativas del estudiante y brinda retroalimentación oportuna.	X		X		X		
8.	Emplicas la estrategia más adecuada para lograr enseñar en forma real.	X		X		X		
9.	Utilice el video como medio en la enseñanza en el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
10.	Dominas la teoría y práctica del área que tienes a tu cargo.	X		X		X		
11.	La programación, tiene como consecuencia la aprobación del maestro y la aclaración de unidades con un plan de lección preciso.	X		X		X		
12.	Puedes crear varios recursos, para que los estudiantes apoyen su aprendizaje.	X		X		X		
13.	Diseña de manera creativa procesos educativos, que despiertan la curiosidad, disposición y colaboración del estudiante.	X		X		X		
14.	La ubicación de secciones para los estudiantes y otros lugares de trabajo están organizados de manera accesible.	X		X		X		
15.	Sus colegas utilizan tecnología y recursos diversos y accesibles. Según los objetivos de aprendizaje del estudiante.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Sus colegas participan activamente en grupos de trabajo, para preparar documentos de gestión.	X		X		X		
17.	Es necesario comunicarse con cierta frecuencia con los padres y / o tutores.	X		X		X		
18.	Es necesario mantener un trato respetuoso y coordinado entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
19.	Sus colegas, diseñan e implementan individual o colectivamente, proyectos de innovación educativa e intervención comunitaria.	X		X		X		
20.	La participación de los docentes es óptima en la actividad del "Día de logros" para mostrar a la comunidad educativa el aprendizaje de cada estudiante.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Sus colegas se capacitan, en temas de auto-reflexión y de esta manera modifican y corrigien sus prácticas docentes.	X		X		X		
22.	Es cumplido y puntual en la institución educativa y en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
23.	Buscas actualizarte constantemente, perfeccionando así tu nivel cognitivo.	X		X		X		
24.	En función a tu desempeño laboral, la actualización te proporciona mejoras.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ítems suficientes.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LID HAYDEE ESTRADA CHACÓN DNI: 23976260

Especialidad del validador: Mg en Evaluación y Acreditación Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Cusco, 07 de Octubre del 2021.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, Enrique Gutierrez Muñoz, egresado de la Escuela de posgrado de Educación y Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: “Habilidades Blandas para la Gestión Didáctica de una Institución Educativa de Cusco - 2021”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

Lima, 06 enero del 2022.

Apellidos y nombres del Autor: Enrique Gutierrez Muñoz	
DNI: 23988558	 Firma:
ORCID: 0000-0003-3388-4335	

Anexos 5

Niveles y rangos

Niveles y rangos sobre la variable Habilidades Blandas y sus dimensiones

Nivel	Variable 1	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Bajo	20 - 46	05 - 11	05 - 11	05 - 11	05 - 11
Medio	47 - 73	12 - 18	12 - 18	12 - 18	12 - 18
Alto	74 - 100	19 - 25	19 - 25	19 - 25	19 - 25

Niveles y rangos sobre la variable Gestión Didáctica y sus dimensiones

Nivel	Variable 2	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Deficiente	24 - 56	05 - 11	10 - 23	05 - 11	04 - 09
Regular	57 - 88	12 - 18	24 - 37	12 - 18	10 - 15
Buena	89 - 120	19 - 25	38 - 50	19 - 25	16 - 20

Anexo 6

Rangos para interpretar el coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor	Interpretación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,26 a -0,50	Correlación negativa media
-0,11 a -0,25	Correlación negativa débil
-0,01 a -0,1	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,01 a 0,1	Correlación positiva muy débil
0,11 a 0,25	Correlación positiva débil
0,26 a 0,50	Correlación positiva media
0,51 a 0,75	Correlación positiva considerable
0,76 a 0,90	Correlación positiva muy fuerte
0,91 a 1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández-Sampieri et al. (2017)

Tabla 9

Validez de Juicio de expertos

Apellidos y Nombres del Experto	Grado académico/Especialidad	Instrumento N° 1	Instrumento N° 2	Opinión de Aplicabilidad
1 Pinares Bonnett, Edward Walter	Doctor en Educación	Revisado	Revisado	Aplicable

2	Bedoya Mendoza, Juan de la Cruz	Doctor en Ciencias de la Educación	Revisado	Revisado	Aplicable
3	Perez Candia, Elias	Maestro en Educación con mención Docencia e investigación en Educación Superior	Revisado	Revisado	Aplicable
4	Diaz Ancco, Fernando	Maestro en Gestión Educativa	Revisado	Revisado	Aplicable
5	Estrada Chacón, Lid Haydee	Maestra en Evaluación y Acreditación Educativa	Revisado	Revisado	Aplicable

Tabla 10

Validez según criterio de jueces de la variable 1: Habilidades Blandas

	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			SUMA	V de Aiken	
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
ÍTEM 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
ÍTEM 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
																	V de Aiken total	1

Nota. P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 11

Validez según criterio de jueces de la variable 2: Gestión Didáctica

	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			SUMA	V de Aiken
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		

ÍTEM 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
ÍTEM 24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
V de Aiken total																	1

Nota. P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 12

Criterios para evaluar el Coeficiente Alfa

Alfa de Cronbach	Criterios
$\alpha < 0,5$	Es inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

Nota. Criterios propuestos por George y Mallery (2003)

Tabla 13

Coeficiente Alfa de Cronbach de los ítems sobre Habilidades Blandas

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,938	20

Tabla 14*Coeficiente Alfa de Cronbach de los ítems sobre Gestión Didáctica*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,978	24

Tabla 15*Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Habilidades Blandas	0,831	34	0,000
Variable 2: Gestión Didáctica	0,768	34	0,000
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,778	34	0,000
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0,782	34	0,000
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0,806	34	0,000
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0,818	34	0,000

Anexo 7**Matriz de tabulación de Datos**

Habilidades Blandas

Matriz de datos	1) Participas y aceptas la	2) Las ideas de grupo	3) Aceptas las ideas de grupo	4) Participas en eventos	5) Tus colegas cumplen con	6) Motivación	7) Promueves la inclusión	8) En tu equipo de trabajo	9) Tus colegas en el aula	10) Hay compañeros que	11) A menudo, tus compañeros	12) En una discusión, tus	13) Su colega sabe leer y	14) Admitir errores	15) Cuando encuestas	16) Comprendes fácilmente	17) Si puedes hacerlo	18) Cuando un colega necesita	19) Si tu compañero de trabajo	20) Tus compañeros animan
Docente1	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4
Docente2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
Docente3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
Docente5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente7	4	4	5	4	2	5	4	3	4	3	4	2	2	5	4	4	4	4	5	3
Docente8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4
Docente9	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
Docente10	4	3	2	4	3	4	4	1	3	3	2	2	2	4	5	5	4	4	4	3
Docente11	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente12	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4
Docente13	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3
Docente14	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente15	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	2	3
Docente16	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2
Docente17	4	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	2	1	4	4	3	4	4	3	3
Docente18	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente19	5	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
Docente20	5	3	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
Docente21	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
Docente22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
Docente24	5	4	4	4	5	4	4	1	2	2	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4
Docente25	4	2	4	5	4	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
Docente26	5	5	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
Docente27	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
Docente28	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente29	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
Docente30	4	3	2	5	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3
Docente31	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente32	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Docente33	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
Docente34	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	2	4	5	5	4	5	4	4	4

1) Los Docentes crean	2) Estructuras	3) Los maestros elaboran	4) Demuestra dominio	5) Siente que aprende	6) Tus compañeros fomentan	7) Los maestros realizan	8) Empleas estrategias	9) Utilizas el video como	10) Dominas la teoría y práctica	11) La programación	12) Puedes crear variaciones	13) Diseñas de manera creativa	14) La ubicación de sectores	15) Los compañeros utilizan	16) Los colegas participan	17) Es necesario comunicarse	18) Es necesario manejar toneles	19) Sus compañeros diseñan	20) La participación de los	21) Sus compañeros se capacitan	22) Es cumulado y puntual	23) Buscas actualizarte	24) En función a tus competencias
3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	3	3		4	4	4
2	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	2	3	3	4	5	5
1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	3	4	1	1	4	4	4	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	2	4	2	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5
4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5

Variable 1: Habilidades blandas	Dimensión 1: Trabajo en equipo	Dimensión 2: Liderazgo	Dimensión 3: Negociación	Dimensión 4: Empatía	Variable 2: Gestión didáctica	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje	Dimensión 3: Participación en la gestión de	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionali
66	16	17	15	18	102	21	43	22	16
86	22	21	21	22	119	25	49	25	20
78	20	18	20	20	94	20	38	20	16
84	18	19	23	24	48	8	20	6	14
64	19	16	14	15	94	20	40	19	15
90	20	20	25	25	98	22	47	17	12
75	19	19	17	20	96	19	43	17	17
74	20	20	14	20	56	8	24	14	10
83	21	19	22	21	95	20	40	20	15
66	16	15	15	20	105	22	45	20	18
80	21	19	20	20	94	20	38	20	16
65	16	12	18	19	104	22	45	18	19
86	22	21	22	21	100	20	44	20	16
54	9	15	15	15	70	13	30	15	12
70	17	20	19	14	87	17	37	18	15
27	6	7	7	7	27	5	12	6	4
70	20	18	15	17	100	23	42	18	17
73	17	17	19	20	94	20	39	20	15
70	20	16	15	19	106	23	45	21	17
79	19	18	21	21	103	22	41	22	18
88	22	20	22	24	113	25	47	22	19
78	20	18	20	20	96	20	40	20	16
74	20	18	16	20	97	20	40	20	17
74	22	13	18	21	108	24	45	22	17
86	19	21	22	24	116	25	49	23	19
82	22	18	22	20	111	24	45	22	20
89	21	23	21	24	113	23	48	23	19
78	20	18	20	20	94	20	38	18	18
75	21	18	17	19	90	16	38	19	17
68	18	14	17	19	103	20	43	24	16
82	23	19	20	20	101	20	41	21	19
84	22	21	21	20	107	21	43	24	19
73	18	17	18	20	96	20	40	20	16
82	23	20	18	21	107	21	44	23	19

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Habilidades blandas	0,831	34	0,000
Variable 2: Gestión didáctica	0,768	34	0,000
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,778	34	0,000
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0,782	34	0,000
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0,806	34	0,000
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0,818	34	0,000