



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades blandas y gestión educativa en una institución
educativa del distrito de San Clemente, en la provincia de Pisco,
2022.**

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

AUTORA:

Sáenz Cabrera, Mirtha Edith (orcid.org/0000-0002-8600-8091)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-5495-4200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a Dios, por nunca haberme abandonado en momentos difícil a lo largo de mi carrera profesional, por haber sido luz en cada momento difícil de enfrentar, pero sobre todo por haberme otorgado la oportunidad de seguir adelante, a mis padres, hijas y esposo que fue la fuente de inspiración para el logro de mis metas, para seguir superándome por la confianza y paciencia que tuvieron a lo largo de este tiempo.

Agradecimiento

Agradezco a cada una de las personas que fueron parte esencial para la elaboración de este trabajo, a mis maestros y compañeros de estudio, que fueron parte integral en este proceso de formación por su guía para ser profesionales íntegros y lograr la culminación de esta investigación, no ha sido fácil el camino, pero juntos hemos logrado culminar con éxito y satisfacción.

A mis hijas que fueron parte esencial de este proceso por ser ellas quien en cada momento fueron fuente de inspiración y superación en mi vida.

A mi querido esposo que día a día hemos luchado como equipo para culminar este proyecto en mi vida profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV RESULTADOS	19
V DISCUSIÓN	26
VI CONCLUSIONES	32
VII RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	49

Índice de Tablas

Tablas 1	Frecuencias y porcentajes de la variable Habilidades Blandas	19
Tablas 2	Frecuencias y porcentajes de las dimensiones la variable Habilidades Blandas	20
Tablas 3	Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión Educativa	21
Tablas 4	Frecuencias y porcentajes de la dimensión la variable gestión Educativa	22
Tablas 5	Prueba de Hipótesis General (HA) Correlación entre Habilidades Blandas y Gestión Educativa	23
Tablas 6	Prueba de Hipótesis Especifica (HE) Correlación entre las dimensiones de Habilidades Blandas y Gestión Educativa	24

Resumen

La presente investigación determina la relación entre habilidades blandas y gestión educativa en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022. Es de enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, transeccional. Con una muestra de 114 individuos, se usó la encuesta. Los resultados muestran que, en la variable habilidades blandas el 52,6% se encuentra en el nivel regular; la variable gestión educativa muestra que, el 57,9% se encuentra en el nivel regular. Se usó el estadígrafo de Rho de Spearman para establecer la correlación, obteniendo que la significancia es de 0,000, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre las variables, esta relación es 0,704, lo que significa que es alta, En conclusión, se identificó que existe relación entre habilidades blandas y gestión educativa en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.

Palabras clave: habilidades blandas, gestión educativa, trabajo en equipo.

Abstract

This research determines the relationship between soft skills and educational management in an educational institution in the district of San Clemente, 2022. It has a quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental, transactional design. With a sample of 114 individuals, the survey was used. The results show that, in the soft skills variable, 52.6% are at the regular level; the educational management variable shows that 57.9% are at the regular level. Spearman's Rho statistician was used to establish the correlation, obtaining that the significance is 0.000, being less than $\alpha = 0.05$, which indicates that there is a relationship between the variables, this relationship is 0.704, which means that it is high, In conclusion, it was identified that there is a relationship between soft skills and educational management in an educational institution in the district of San Clemente, 2022.

Keywords: soft skills, educational management, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral mundial, Gómez, (2019). hace referencia a la necesidad de contar con colaboradores motivados, comprometidos, líderes, comunicativos, con valores éticos y proactivos que puedan trabajar proactivamente en el desarrollo de la organización, sin embargo, hoy en día se puede encontrar en nuestra actual coyuntura vínculos humanos debilitados entre los colaboradores en las organizaciones educativas lo cual se evidencia en bajos manejos de habilidades blandas, repercutiendo en la falta de empatía, vínculos interpersonales débiles dificultando así el desempeño laboral favorable, estas condiciones hacen que se pierda la interacción en los grupos sociales, más aún en los grupos laborales, lo que trae como secuela que las instituciones educativas generen un efecto desfavorable en el logro de la gestión de calidad.

Asimismo, Guerra, (2019). En Ecuador menciono que las habilidades blandas son una destreza fundamental ya que son aptitudes técnica, para que el individuo logro conexiones favorables dentro de la sociedad, sin embargo, en la actualidad encontramos que estos nexos se ven debilitados entre los colaboradores de las instituciones laborales, más aun en el campo educativo, porque observamos personas con carencia de autocontrol de emociones lo que no les permite lograr una interacción favorable, esta debilidad en la práctica de las habilidades blandas permite constatar su falta de aptitudes positiva en el desempeño laboral, porque pierde el respeto a las funciones propias y a las que realizan otros colaboradores dificultando el rendimiento laboral y por ende una gestión educativa favorable en el contexto.

Así también en Ecuador López & Lozano (2021) resaltaron la importancia de las habilidades blandas para mejorar los aspectos de la personalidad resaltando la proactividad que desarrolla esta, sin embargo, las investigaciones revelan que en muchas instituciones educativas no son tomadas en cuenta porque, no fomentan el dialogo asertivo para lograr el clima institucional que favorezca el desarrollo integral de la comunidad educativa, menos del individuo, se puede corroborar que en un ambiente hostil no se puede desarrollar un clima favorable para lograr una gestión satisfactoria.

Asimismo, Gómez (2009) en referencia a Bauman 2013, en la ciudad de México consideraba la competencia por ganar un puesto laboral, ha cambiado los vínculos humanos, afectando las relaciones humanas y el empleo, la carencia de las competencias blandas debilita el campo laboral y el dialogo efectivo, debilitando la evolución emocional, e interpersonal entre los trabajadores de una I.E. porque ahora se contrata un personal teniendo en cuenta las habilidades duras que posee sin embargo para el éxito de una gestión se necesita una persona proactiva que lidere teniendo en cuenta el respeto hacia su par, no solo el logro de los objetivos trazados sino el logro de la convivencia en la I.E

A nivel latinoamericano producto de la pandemia COVID 19 se ha observado desarrollarse ciertos factores de riesgo prevalente en el manejo de habilidades blandas en los docentes causa del trabajo remoto como son los altos niveles de estrés, inestabilidad emocional, falta de manejo de conflictos entre otras problemáticas originadas por inadecuadas formas de gestionar las I.E. así como la pobre preparación de los lideres educativos en el manejo de procesos adecuados durante el desarrollo de la educación virtual. Hernández (2019)

Asimismo, Weinstein (2018). en México encontró que el clima organizacional es inadecuado por diversos factores relacionados con la inadecuada gestión educativa en donde se utilizan acciones verticales, con grandes vacíos en el liderazgo directivo, falta de organización y compromiso social y académico, lo que obstruye de manera ostensible el ejercicio laboral docentes. Para poder potencializar el trabajo de gestión en la educación es vital utilizar las competencias plenas a fin de solucionar problemas es requerimiento tomar decisiones, en la búsqueda de la excelencia fundamentada en el progreso de las habilidades blandas

Asimismo, Guerra (2019). Menciona que en nuestro país en el sector educativo fomenta el desarrollo de habilidades blandas, formando individuos capaces de insertarse en un mundo laboral, pero sin embargo el debilitamiento de ellas es más notorio en el campo educativo porque encontramos individuos que no son capaces de desarrollar trabajo en colaborativo, que no se involucran ni logran convivir adecuadamente con los otros en ambientes saludables de tolerancia generando clima laboral negativo que no permite desarrollar los planes de gestión establecidos en las políticas delineadas para el mejoramiento académico vigente.

El Ministerio de Educación (2019) tomando en cuenta los diagnósticos regionales de las Direcciones Regionales en el rubro, busca potencializar las habilidades blandas para mejorar el ejercicio del gestor educativo, potencializando la resolución de conflictos, tolerancia, satisfacción laboral y adecuada convivencia institucional.

En el contexto local del centro educativo de San Clemente, se evidencia una gestión educativa débil, por la falta de control de emociones de los líderes pedagógicos y de los maestros generando un debilitamiento en las relaciones interpersonales, propiciando un clima laboral tenue por el incumplimiento de funciones de algunos docentes, poco trabajo en equipo, falta de mediación en el manejo de conflictos y solución de problemas, falta de empatía y tolerancia lo que obstaculiza una adecuada convivencia institucional. Por ello urge fortalecer las habilidades blandas en los docentes para poder generar un impacto positivo en las relaciones interpersonales, actitud empática y de esta manera generar un clima laboral fortalecido que presente a la comunidad educativa ambientes armónicos.

En virtud a ello, es encontramos como problema: ¿Qué relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en la I.E. en el distrito de San Clemente, 2022? Como problemas específicos ¿Qué relación entre las habilidades blandas y las dimensiones organizativa operacional, pedagógica curricular, y administrativa financiera?

En consecuencia, es importante analizar el comportamiento teórico de las variables ya que son conceptos teóricos que han cobrado importancia en el sector educativo nacional, considerando el desarrollo de políticas educativas a nivel país. Ambos conceptos de las variables se observan en un servicio general y direccionado de manera vertical que necesita priorizar el desarrollo del campo profesional del docente.

Desde el punto de vista práctico permitirá sugerir líneas de acción mencionados en la realidad problemática. El equipo directivo podrá tomar caminos para fortalecer el rol de las habilidades blandas impulsando el esfuerzo del gestor académico en la I.E.

Es conveniente realizar esta investigación porque responde a una problemática álgida que se viene dando en el ámbito interno de la institución educativa de San Clemente. De esta forma se puede reconocer los niveles de cada

variable en el desarrollo institucional y se logre contextualizar una problemática latente que necesita mejorar de manera continua.

Metodológicamente se siguen procesos científicos que abordan el enfoque cuantitativo en los procesos de validez, y confiabilidad a través de la aplicación de herramientas de investigación, que darán solidez a las conclusiones recabadas en el estudio.

La relevancia de esta investigación es que socialmente contribuirá a mejorar el desarrollo de las habilidades blandas ya que los dominios de éstas otorgan una ventaja competitiva en el aspecto profesional como en la cotidianidad. La relevancia profesional es que el manejo apropiado de las habilidades blandas en la gestión educativa logra que se fortalezca a la persona en su capacidad para interactuar con otros generando relaciones óptimas en el plano laboral y doméstico. Riveros, et al (2019)

La investigación presenta el siguiente objetivo general: La relación entre habilidades blandas y gestión educativa en una I.E. en el distrito de San Clemente, 2022. Y los siguientes objetivos específicos que están determinados en la matriz de consistencia.

En la hipótesis general se establece que existe relación entre las habilidades blandas y gestión en la educación de la I.E. San Clemente, 2022. Como premisa específica, la relación significativa entre las habilidades blandas y la dimensión organizativa operacional, pedagógica curricular, administrativa financiera.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones previas con el objetivo de conocer sobre las habilidades blandas, son importante en el plano laboral se halló en Argentina un diseño no experimental, mediante el método descriptivo correlacional, Gallegos & Espinoza, (2020). El cual coincide con la indagación del Ministerio de Educación y Ciencia de la Federación de Rusia, de Gruzdev et al. (2018) quien añade que el líder se identifica con el trabajo en equipo cuando desarrolla habilidades desde su seno familiar lo cual contribuye a su desarrollo laboral.

Identificar las tipologías, y características de los docentes de licenciatura en recursos humanos del occidente de México, durante el periodo de COVID 19, fue una investigación cuantitativa, no experimental, exploratoria y transversal, como derivación de la investigación el resultado arroja que el profesorado promueve el aprendizaje cuando desarrolla habilidades blandas para llegar al estudiantado, promoviendo una participación dinámica a través del uso de las diferentes herramientas tecnológicas Torres (2021)

Acuña y Bolívar (2019) afirma que, durante el estudio de las variables la investigación en el contexto internacional, Colombia documenta la investigación realizada sobre gestión educativa y liderazgo. Empleando el método cuantitativo, diseño correlacional, concluye que existe un vínculo directo y significativo entre ambas variables.

En Costa Rica Guillen & Astorga (2020) afirman que el estudio de las habilidades blandas debe ser abordado por competencias, al mismo tiempo, promociona la preparación integral de los futuros profesionales, de manera que se fomente tanto el dominio de los conocimientos teóricos y la aplicación de ellos en la práctica continua, consideró que las habilidades blandas suman valor a la labor del docente encontrando factores que potenciaron el desarrollo de las mismas un 94.3% concordó en que la relevancia fueron las características de las poblaciones

Vera (2020) menciona que las habilidades blandas son condiciones específicas que coadyuva al mejoramiento el desempeño laboral, a causa de su movilidad subjetiva. En el siglo XXI, las aptitudes y la facilidad de insertarse con cierta facilidad en un empleo son interpretadas como habilidades

socioemocionales, cuyas capacidades no cognitivas incluyen aptitudes para desarrollarse en escenarios distintos, y transferir a escenarios nuevos.

Jaramillo, et al (2019) En Colombia se realizó un estudio sobre las habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja, quedando como referente que ellas respaldan los espacios de ejercicio profesional como las buenas prácticas docentes en contextos comunitarios en función del desarrollo humano.

Según Gonzales, las habilidades blandas son destrezas con alta demanda laboral, y rendimiento del desempeño profesional. Sin embargo, pese a eruirse como una fortaleza aún no han logrado consolidarse mediante estrategias pedagógicas y de gestión que garanticen el correcto desempeño docente. Araya & Gonzales, (2019)

Álvarez & Trujillo,(2021) El Colombia en la I.E. Julio Garavito Armero se realizó un diagnóstico para identificar las habilidades blandas a estimular en la población infanto-juvenil, finalmente, se seleccionaron estas competencias, habilidades sociales: Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo, habilidades cognitivas: Toma de Decisiones, Solución de Problemas y Habilidad de Gestión/Expresión Emocional, suministrando el instrumento a los docentes, para el desarrollo de los métodos en el trabajo.

Vásquez et al (2022), cuya finalidad fue comparar el nivel de aplicabilidad de habilidades blandas, en la ciudad de México en los estudiantes de TECNM de Coatzacoalcos con un enfoque cuantitativo, descriptivo comparativo y de corte transversal, las investigaciones demuestran que el nivel de aplicabilidad de habilidades blandas es alto, partiendo del eje de la motivación como punto más resaltante.

Fuentes, et al (2021) Contempla la imposición de habilidades blandas en estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia), utilizando el método cuantitativo, descriptivo y corte transversal cuyo resultado arroja que las habilidades prevalentes en los estudiantes son el trabajo en equipo, recomienda que se deben fortalecer son la responsabilidad y apoyo, para que el mercado laboral tenga profesionales con alto índice de habilidades blandas. Así como la

articulación del currículo especificado a fin de fortalecer las conductas inscritas en cada una de las habilidades.

Morozova et al (2022), menciona que su principal finalidad fue instaurar las habilidades blandas de comunicación y resolución de conflictos, para ello utilizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, se usó la encuesta, como resultado se encontró que el nivel de habilidades blandas era alto, en cambio el egoísmo, autoritarismo era bajo en los estudiantes Ucranianos.

Trisnarningsih et al (2019) su objetivo fue determinar el rol de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente, de ciencias sociales de las escuelas Secundaria de Indonesia se usó la encuesta y cuestionario, cuantitativa, los resultados fueron que hubo relación entre edad y habilidades blandas, también relación negativa entre edad y atributos personales concluyendo que las habilidades blandas decrecen en medida que aumenta la edad y están estrechamente relacionadas con el desarrollo profesional docente.

En el contexto nacional en una investigación realizada por Cumbay (2022) su finalidad fue determinar la relación entre relaciones interpersonales y habilidades blandas, en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador, tuvo un enfoque cuantitativo, básica, correlacional, diseño no experimental, transversal, Sus resultados fueron que el 45,7% muestran un nivel regular de habilidades blandas.

Gonzales et al (2020) Menciona la importancia presente estudio radica en involucrar las habilidades blandas mediante el trabajo colectivo, defendiendo la influencia de las mismas en función al logro inmediato del empleo y la forma de permanencia organizada en el mismo. Los resultados obtenidos arrojan que las habilidades blandas conquistan un personal íntegro capaz de adaptarse a las necesidades de la organización educativa, del personal de las organizaciones colombianas.

La escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener en nuestro país se utilizó la técnica cuantitativa, no experimental transversal, relacional, método descriptivo correlacional, los resultados comprueban una relación directa y significativa ($d=0,601$) entre las habilidades blandas y el desempeño docente,

pudiéndose difundir que aquellos docentes que poseen habilidades blandas son aquellos que tienen mejor desempeño laboral, lo cual recomienda que para contratar a un docente debe ser primordial la selección del personal de acuerdo a las habilidades blandas que posee Rodríguez, (2020).

Salazar (2022) su objetivo fue establecer la relación entre habilidades blandas y prácticas educativas, en una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental, para examinar las habilidades blandas y las practicas pedagógicas, la muestra fue probabilística los resultados presentan una adecuada comprensión emocional y regulación emocional, pero una percepción emocional inferior, concluye que hay relación significativa entre las variables estudiadas entre las prácticas educativas de los docentes de la Universidad Bernardo O'Higgins, de Chile.

Asimismo, Soto & Perez, (2021) en su investigación sobre la resonancia de las habilidades blandas en la gestión educativa, y personal de una institución educativa de Cañete. El trabajo explicativo con una población de 60 maestros, obtuvo los datos a través de la aplicación de cuestionarios específicos. Y concluye que la gestión educativa recibe incidencia positiva de las habilidades blandas.

Por su parte Aybar, (2017) La investigación sobre habilidades blandas y gestión directiva en las I.E. de Ayacucho. Estudio correlacional con una muestra de 40 directivos; utilizando cuestionario para cada una de las variables. Se llegó a la premisa que si existe relación entre las habilidades blandas y gestión educativa de los directivos. ($r_s = 0,959$; $p < 0,05$).

Marcilla (2020) en su investigación sobre el profesionalismo docente y las habilidades blandas en una Institución Educativa V.M.T. Utilizó diseño de carácter correlacional, con una muestra censal de 30 maestros. Concluye que sí existe una relación positiva entre las variables ($\rho = 0,938$) $p=0,000$

De otro lado, Palomino (2019) hizo una investigación versada en la gestión administrativa y las habilidades blandas en docentes de la IE APJ. En nuestro país Se empleó un diseño correlacional, con muestra de 30 docentes y con cuestionarios como instrumentos de evaluación. Se encontró que la gestión administrativa sí se relaciona con las habilidades blandas significativamente (0.87)

Sobre la primera variable, habilidades blandas ayudan a conseguir con éxito logros sociales, personales, (Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019, 2019) profesionales y que perduran a lo largo de la vida en el grupo familiar y entorno laboral. Pacheco, et al (2022)

Es así que Mujica y Orellana (2020) menciona que son aquellas características personales que nos hacen interactuar con otras personas de manera coherente, efectiva y adecuada con otros individuos. Se considera como la combinación de habilidades sociales, comunicacionales, aspectos propios de la persona como la manera de comunicarse efectivamente y el manejo emocional para poder utilizar sus competencias interpersonales en el desarrollo de sus funciones acorde a sus preferencias y características.

La teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg nos dice que esta inteligencia se produce en personas que obtienen éxitos en su vida y hacen énfasis en sus habilidades, que no son necesariamente las duras. Tiene tres aspectos: un aspecto analítico, que se refiere a resolución de dificultades; el aspecto creativo, que tiene que ver con encontrar caminos inesperados; el aspecto práctico, que tiene que ver con hacer de la teoría algo práctico. Pérez & Medrano (2013). En consecuencia, la adaptación de las habilidades blandas tiene que ver con esta teoría porque permite que las personas reconozcan sus cualidades, las compensen o las corrijan.

La teoría contemporánea de la inteligencia, nos menciona que las habilidades emparentadas con las capacidades cerebrales y/o personales, se reconocen como habilidades blandas, y asumen un rol más significativo que las destrezas mecánicas o prácticas, porque son destrezas mucho más subjetivas e intangibles. Pérez & Medrano (2013)

La teoría de Relaciones Humanas de Chiavenato nos habla que lo importante en un grupo es la interdependencia social, ya que ella les permite interrelacionarse y crear reciprocidad alcanzando logros grupales. Esta interdependencia funciona cuando existen habilidades blandas sólidas,

constituyendo conductas apropiadas, basadas en el respeto hacia los demás. Chiavenato (2009)

Así mismo, coincidentemente con los autores Raciti (2015) manifiesta que el entrenamiento de las habilidades blandas en la adolescencia permite reconocer una mejor disposición para la socialización en el campo profesional de los sujetos.

En la educación y formación de profesionales comprometidos las habilidades blandas son significativas, por eso han sido considerados como importantes porque desarrollan el ejercicio ciudadano, respeto a los derechos humanos, liderazgo, conciencia del contexto, desarrollo personal, empleabilidad, solución divergente de conflictos y otras importantes habilidades. En este sentido se han realizado trabajos empíricos que permiten identificar el desarrollo en contextos susceptibles a ser entrenados utilizando ejercicios grupales, juegos de roles y entrevistas basadas en indagación de habilidades.

Es importante el trabajo interdisciplinario en el entrenamiento de habilidades blandas para poder reconocer el papel de actores involucrados en el desarrollo de un trabajo articulado que permita destacar habilidades para observar, cuestionar e interactuar. Marrero, et al (2018)

En tal sentido las habilidades blandas presentan las siguientes dimensiones:

Trabajo en equipo, Raciti (2015), define que si el trabajo se lleva a cabo entre varias personas que tienen un solo propósito con una acción coordinada se llega al éxito. Loayza (2021) refiere que realizar una labor grupal en la escuela que afirme el valor del trabajo en grupo, se debe al aporte de cada integrante, y la interacción dentro de cada grupo es fundamental. Esta debe ser estimulada por un sentido pleno de participación, identidad, y motivación la cual concluye con la interdependencia.

Liderazgo, Según Raciti (2015) define el rol del liderazgo en nuestra sociedad y en nuestro centro laboral como fundamental. Él sostiene que la figura de un guía debe tener la capacidad de liderar al personal de trabajo. Tolentino (2020) sostiene 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 líder permite llevar a cabo sus funciones al grado máximo.

Negociación, es una acción que implica comerciar y cada persona lo hace comúnmente sin tomarle demasiada importancia, dado que, se prioriza los problemas familiares y conflictos laborales. Raciti (2015), define esta situación como Manejo de Conflictos. Dicha figura manifiesta la destreza en solucionar aprietos, y comprende un paquete de estrategias al servicio y provecho de sus integrantes.

Empatía, La empatía entendida como la sintonía con la percepción del otro, consigue percibir los sentimientos y emociones de la otra persona u interlocutor. El individuo empático alcanza a comprender el lado ánimo de la persona y conquista sin proponérselo la confianza y simpatía de los demás. Raciti (2015)

La teoría organizacional de Jones nos dice que la gestión educativa está constituida como un conjunto de procedimientos que optimiza sus recursos con la intención de lograr sus objetivos, respondiendo así a una estrategia que permite usar y acrecentar competencias que le permitan incrementar sus recursos, se traduce en calidad, eficiencia, innovación. Jones (2008)

La teoría de la complejidad de Morin nos dice que la gestión educativa debe darle otro significado a la institución, a la organización y gestión. Esto, por ser necesario una visión diferente, flexible, dinámica e integradora Rosabal & Barrantes (2022)

En relación a la variable gestión educativa Kravchenko et al (2020) considera que es la capacidad de establecer vínculos adecuados entre las personas, competencias, liderazgo, estructura y objetivos institucionales que permiten alcanzar las metas organizacionales considerando la finalidad y los recursos con los que se cuenta. Teniendo como referencia la capacidad administrativa los bienes financieros, intelectuales y financieros para poder potencializar aspectos físicos y espirituales para conseguir de manera óptima y significativa.

La gestión educativa aborda requisitos académicos, prácticos y sociales en relación al rendimiento de las instituciones educativas. Abordando de manera prioritaria la asistencia pedagógica que se brinda a los individuos para desempeñar un papel pedagógico idóneo tomando como referencia la dirección en distintas modalidades educativas. Cavagnaro & Caevajal, (2021)

Según Correa (2018) La gestión en la institución tienen cumplir objetivos para la formación profesional del individuo. Sin embargo, afirma que la gestión educativa se transformó en una disciplina de liderazgo integral que solo busca el cumplimiento de una función fundamental.

Quintana, et al (2018) Señalan la necesidad de fomentar el desarrollo curricular con la aplicación de herramientas tecnológicas, nuevas estrategias metodológicas que comprendan la renovación educativa. Martínez et al (2022) Sostiene que el modelo curricular permite medir la actitud pedagógica, participativa y colabora observando los logros del alumnado, calculando si se alcanzan o no, los estándares del perfil del gestor

Barbón & Fernández (2018) La gestión educativa apuesta por imponer la estrategia de gestión, que requiere renovarse en forma continua. Para lograr la armonía entre la dimensión educativa estratégica, y la integración de la dimensión conocimiento, ciencia, tecnología e innovación, amparadas en las actuales exigencias internacionales de la UNESCO.

Sánchez & Delgado (2020) La gestión educativa es un instrumento positivo en las IE que promueven mejores resultados con menos tiempo y pocos recursos, e involucra la planificación, organización y evaluación de procesos donde predomina el liderazgo, y la mística colaborativa para suministrar servicios de calidad a los estudiantes.

Cepeda (2018) Un modelo en la gestión educativa es el signo de carácter conceptual que surge a partir de sucesivas interacciones, generan un proceso de mejora continua que se inicia a partir del trabajo en común, y también de reglamentar, percibir y aplicar los conceptos fundamentales que lo conforman. Villagómez, et al (2019) En la gestión educativa se establecen interacciones afectivas, sociales y académicas dentro del ámbito educativo que integran la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos

Buen rostro. E (2017) La gestión educativa valora el análisis de la información, para cumplir los propósitos del nivel de detalle, exactitud, compatibilidad. Es por ello indispensable contar con herramientas que proporcionen elementos para su

estudio, donde se consideren técnicas y el Big Data, como elementos sustantivos que sumen al desarrollo del aprendizaje

Cerruto (2022) La calidad en la educación es un componente desprendido de la gestión educativa, y se encuentra legítimamente reglamentado en la normativa educativa vigente. Para ello, el gobierno chileno ha decretado un portafolio de políticas que orientan, instruyen y controlan el logro de las metas de calidad educativa.

López (2021) Este estudio es un análisis profundo sobre el aspecto socioemocional de los seres humanos en lo concerniente a las habilidades blandas. El objetivo es determinar si el docente está preparado para desplegar estas herramientas.

Bonilla (2020) El desarrollo de las habilidades blandas tiene como método objetivo fortalecer y reforzar la actividad en los procesos de las instituciones públicas, centrándose en las organizaciones del estado. De la Riva (2019) La relevancia de las habilidades blandas en el plano práctico es identificar la comunicación, trabajo en equipo y responsabilidad.

Por eso es importante dar un resignificado que todos los agentes educativos puedan realizar intervenciones educativas que trasciendan al contexto socioeducativo a través de una praxis organizada en las dimensiones estructurales, comunales, administrativas, directivas y multidisciplinaria Mejía (2021).

Los componentes de la gestión educativa son las siguientes:

Administrativa financiera, en cuanto a la utilidad de los recursos financieros, debe obedecer a un proceso de planeación, el cual conduzca a la calidad educativa en el aprendizaje. Considerando su permanencia y funcionamiento efectivo, según los requerimientos institucionales. La administración financiera organiza y dispone el uso recursos materiales y humanos. Asimismo, coordina y elabora, organiza y distribuye la infraestructura de la institución educativa. Polanco (2022)

Organizacional, la organización promueve y valora el desarrollo de capacidades con el fin de lograr los retos planeados por la institución educativa. Esta dimensión brinda un espacio de procesamiento, clasificación y análisis de las

acciones referidas a aspectos estructurales, estilo, y de funcionamiento. Se consideran el aspecto de estructura formal que comprende organigramas, distribución de tareas, y división del trabajo. La estructura informal contempla vínculos sociales, interacción en prácticas cotidianas, ritos y celebraciones de la institución. La organización, también comprende coordinar, controlar, dirigir, decidir y ejecutar la puesta en marcha de las estrategias y operaciones cuyo colofón es lograr la calidad en los aprendizajes. Campuzano (2022)

La pedagogía curricular comprende las prácticas pedagógicas, referentes a contenidos, metodologías, así como el empleo del tiempo y evaluación de los aprendizajes. Los directivos y docentes están sujetos a los desafíos que deberán ser abordados con nuevas estrategias directivas y pedagógicas para garantizar un fortalecimiento en la preparación de la enseñanza. Aplica técnicas de retroalimentación, se anticipa y distribuye las áreas educativas calculando el beneficio del aprendizaje, reformula interrogantes socráticas ligadas al valor de resultados, apuntando a desarrollar el pensamiento crítico, ingenio e iniciativas que conlleven a la deliberación didáctica. Gonzales R. (2022)

El manejo educacional influye considerablemente en acciones de control, transmisión y elaboración de conocimientos educativos y configura formativamente acciones de planificación que se encargan de proporcionar datos, ideas y actividades que producen actuaciones educativas que permiten tomar decisiones relevantes para la verdadera transformación educativa Carranza, et al (2020)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación posee una tipología básica, que busca utilizar los conocimientos adquiridos para producir otros; Como refiere Leyton (2012), permite aportar teorías innovadoras, a las ya existentes, acrecentando los saberes filosóficos o científicos, sin modificarlos ya que los datos no fueron manipulados.

El nivel de investigación es descriptivo correlacional. Según Hernández, et al. (2018) porque precisa características, rasgos importantes de un fenómeno de estudio. También explicaron que los estudios correlacionales buscan hallar relaciones entre variables o fenómenos estudiados.

Está inmersa en el enfoque cuantitativo, Hernández et al. (2018) por que se utilizan los datos de la población en estudio para probar hipótesis, se realizan mediciones numéricas, se valoran y analizan los resultados de forma estadística y se formulan las conclusiones.

El diseño empleado fue el no experimental, es decir, no se manipulan variables y sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural, Asimismo, es transversal porque describen relaciones entre dos o más conceptos o variables en un momento dado Hernández et al. (2018).

El método seguido fue el hipotético deductivo, Arispe et al (2020) se emplea cuando se parte una hipótesis para llegar a resultados, deduciendo de estas, conclusiones para confrontarse con la realidad” (p. 60).

Para el presente trabajo de investigación se asumió el diseño correlacional, porque establece la relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa.

Su esquema es el siguiente:

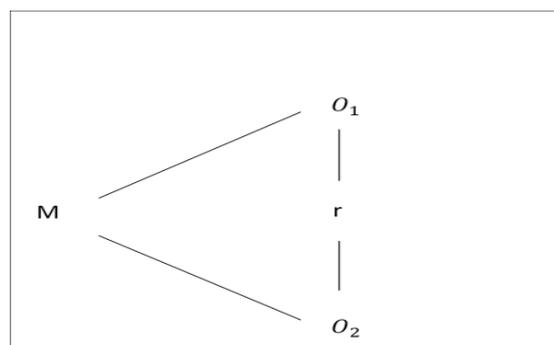
Dónde:

M: Docentes

O1: Medición de habilidades blandas.

O2: Medición de gestión educativa.

r: Correlación entre variables.



3.2 Variables y operacionalización

Las variables y la operacionalización son habilidades no cognitivas que ayudan a conseguir con éxito logros sociales, personales, profesionales y que perduran a lo largo de la vida en el grupo familiar y entorno laboral. Espinoza (2019)

Las habilidades blandas se miden a través de cuestionarios en las dimensiones trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía. Tuvo 8 indicadores y 20 ítems en total.

Cuando se habla de gestión educativa, se hace referencia al mecanismo sistemático cuya capacidad crea un lazo específico entre los sistemas, liderazgo, estructura, capacidades, estrategia y objetivos de la institución educativa. Adicionalmente a tener la habilidad para vincular los recursos disponibles con el fin de alcanzar lo que se pretende organizacionalmente Martínez (2012).

La gestión educativa es medible gracias a la herramienta del cuestionario de investigación, y está constituida por la función organizativa operacional, pedagógica curricular, y administración financiera. Tuvo 6 indicadores y 21 ítems en total.

3.3 Población, muestra y muestreo

Es el grupo de individuos u objetos a estudio en una investigación de los que se desea conocer una característica en común. PINEDA et al (1994:108)

La población estará dada por un conjunto de 115 docentes de la red de instituciones educativas ubicadas en el distrito de distrito de San clemente. La presente investigación considero a toda la población es decir se realizó una investigación censal.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.

La técnica para la investigación fue la encuesta, Hernández et al. (2018) con un procedimiento adecuado para la recolección de datos en un solo momento. El instrumento empleado fue el cuestionario que permitió recopilar información de los docentes.

Según Valderrama et al (2021) los cuestionarios sirven para que el investigador recopila datos para medir el nivel de entendimiento y desempeño de las variables en estudio.

Según Hernández, et al. (2014), la validez se asocia de acuerdo al grado en que se quiere cuantificar la variable, teniendo en cuenta la coherencia de modo que a la larga sean válidas. Para la validación se empleó el juicio de expertos que señalaron y evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad establecidas en la matriz de operacionalización. (Ver anexo 2).

Sobre la confiabilidad se entiende cuando la aplicación reiterada del método se repite en el mismo individuo o grupo, caso o muestra, y arroja resultados similares o iguales. Solo en tales casos se le puede denominar confiable Hernández y Mendoza (2018).

Asimismo, se medirá la fiabilidad de los instrumentos mediante el empleo del método estadístico de Alpha de Cronbach, tomando una prueba piloto a 25 docentes con rasgos análogos a la muestra. Obteniéndose como resultado la confiabilidad en los cuestionarios, con un 0,847 en la variable habilidades blandas, y un 0,924 en la variable gestión educativa.

3.5 Procedimiento

Para la realización de la investigación se obtendrá el permiso de las autoridades jerárquicas de las instituciones educativas de San Clemente; luego se aplicará los instrumentos sobre habilidades blandas y gestión educativa. Luego de obtener los datos se procederá a organizar en tablas y figuras, con su respectiva interpretación y finalmente se procederá a contrastar las hipótesis.

3.6 Métodos de análisis de datos

En esta investigación para la contrastación de la hipótesis, los datos fueron tabulados y analizados gracias al programa estadístico SPSS versión 25. Mediante el mismo, se utilizaron figuras y tablas, Los resultados que fueron evaluados con la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Sobre los aspectos éticos se hizo el presente con el principio de respeto a las personas, seguido de la búsqueda del ayudar y contribuir, cuidando la confidencialidad sobre la información brindada por la población estudiada. Se solicitará una autorización formal a los directivos de la institución educativa para aplicar los instrumentos correspondientes. Se seguirá los procedimientos, normas y reglamentos de investigación de la Universidad César Vallejo. Se respetará las referencias y propiedad intelectual de los autores utilizando APA séptima edición y el uso del turnitin. Los datos recogidos se han mantenido sin alteración ni modificación.

IV. RESULTADOS

Análisis de los resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de la variable Habilidades Blandas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	13	11,4
	Regular	60	52,6
	Malo	41	36,0
	Total	114	100,0

En la tabla 1 se evidencia que, el 52,6% se encuentra regular, el 36% en malo y el 11,4% en bueno. Esto demuestra que esta variable no está en buen nivel.

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de las dimensiones la variable Habilidades Blandas

Niveles	Trabajo en Equipo		Liderazgo		Negociación		Empatía	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	20	17,5	3	2,6	9	7,9	7	6,1
Regular	75	65,8	24	21,1	75	65,8	40	35,1
Malo	19	16,7	87	76,3	30	26,3	67	58,8
Total	114	100,0	114	100,0	114	100,0	114	100,0

La tabla 2 evidencia que, la dimensión trabajo en equipo muestra que el 65,8% se encuentra en un nivel regular, el 17,5% en bueno y el 16,7% en malo.

La dimensión liderazgo muestra que el 76,3% se encuentra en malo, el 21,1% se encuentra en regular y el 2,6% en bueno.

La dimensión negociación demuestra que, el 65,8% se encuentra regular, el 26,3% está malo y el 7,9% se encuentra en bueno.

La dimensión empatía demuestra que el 58,8% demuestra que está en malo, el 35,1% se encuentra en regular y el 6,1% en bueno.

Demostrando que las dimensiones de esta variable no tienen buen nivel.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión Educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	31	27,2
	Regular	66	57,9
	Malo	17	14,9
	Total	114	100,0

En la tabla 3 se evidencia que, el 57,9% se encuentra en el nivel regular, el 14,9% en malo y el 27,2% en bueno. Esto demuestra que esta variable está en un nivel medio.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de las dimensiones la variable Gestión Educativa

Niveles	Administrativa Financiera		Organizacional		Pedagógica Curricular	
	f	%	f	%	f	%
Bueno	31	27,2	17	14,9	17	14,9
Regular	69	60,5	70	61,4	63	55,3
Malo	14	12,3	27	23,7	34	29,8
Total	114	100,0	114	100,0	114	100,0

La tabla 4 evidencia que, la dimensión administración financiera muestra que el 60,5% se encuentra en un nivel regular, el 27,2% en bueno y el 12,3% en malo. La dimensión organizacional muestra que el 61,4% se encuentra en regular, el 23,7% se encuentra en malo y el 14,9% en bueno.

La dimensión pedagógica curricular demuestra que, el 55,3% se encuentra en el regular, el 29,8% está en malo y el 14,9% en bueno.

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación entre habilidades blandas y gestión educativa en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.

H₀: No existe relación entre habilidades blandas y gestión educativa en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.

Tabla 5

Correlación entre Habilidades Blandas y Gestión Educativa

			Habilidades Blandas	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114

La tabla 5 demuestra que la significancia es de 0,000, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre las variables, esta relación es 0,704, lo que significa que es alta, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre habilidades blandas y las dimensiones de la gestión educativa en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.

H₀: No existe relación entre habilidades blandas y las dimensiones de la gestión educativa en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.

Tabla 6

Correlación entre Habilidades Blandas y las dimensiones de la Gestión Educativa

Prueba	Dimensiones	Gestión Educativa	
Rho de Spearman	Administrativa financiera	Coefficiente de correlación	,536**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114
	Organizacional,	Coefficiente de correlación	,494**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114
	La pedagogía curricular	Coefficiente de correlación	,868**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114

En la tabla 6 se evidencia que, la dimensión Administrativa financiera tiene un Sig. (bilateral) ,000 siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación, también nos muestra una correlación de Rho Spearman de ,536; lo que indica que la relación es moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

La dimensión organizacional demuestra tener un Sig. (bilateral) ,000 siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación, también nos muestra una correlación de Rho Spearman de ,494; lo que indica que la relación es moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

La dimensión pedagógica curricular demuestra tener un Sig. (bilateral) ,000 siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación, también nos muestra una

correlación de Rho Spearman de ,868; lo que indica que la relación es muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

V. DISCUSIÓN

Tras el análisis de la información recabada mediante este estudio Habilidades blandas y gestión educativa en una Institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022, se puede afirmar que las habilidades blandas, ocupan un lugar sustancial en la formación idónea del docente que no solo radica en que el docente, enseñe o imparta conocimientos teóricos y prácticos, sino también, en el adiestramiento de la enseñanza y práctica de habilidades para su desarrollo personal.

En esa misma línea, se busca el desarrollo de estas competencias para que sean un legado a la vida profesional del docente en el cual se logre mejorar la gestión educativa ya que podemos afirmar que para que se fortalezca una gestión se necesita del compromiso de los docentes, pero sobre del liderazgo, empático que se desarrolle dentro del grupo organizacional, porque podemos afirmar que todos los miembros de una institución tienen el mismo objetivo en común y solo se lograra, si se fortalece sus habilidades blandas, es decir si mejora la variable 1, la segunda variable también lograra su objetivo dentro de la I.E.

Analizando el tratamiento metodológico, y la literatura revisada se puede decir, primero, que el instrumento recogido de los docentes sugiere un tratamiento desde el enfoque cualitativo, conceptualmente hemos encontrado ideas favorables sobre la relación entre las variables investigadas que han ayudado a comprender la relación entre las perspectivas de las habilidades blandas y la gestión educativa.

Asimismo, al relacionar el objetivo general con el análisis de los resultados se evidencio que existe una adecuada relación entre las dos variables, esto se confirmar mediante la investigación de Aybar (2017) quien nos hace referencia en su investigación sobre las habilidades blandas y gestión directiva en una institución educativa de Ayacucho, en el cual se demostró que las habilidades blandas son indispensables para lograr una gestión educativa de calidad en su centro laboral. El cual fue un estudio correlacional con una muestra de 40 directivos; utilizando cuestionario para cada una de las variables. Se llegó a la premisa que si existe relación significativa entre las habilidades blandas y gestión educativa de los directivos. ($r_s = 0,959$; $p < 0,05$), la cual concuerda con los resultados de esta investigación en la cual se reafirma la relación significativa entre las variables de estudio.

Respecto a la segunda parte de nuestra hipótesis se podría mencionar que se discrepa con Trisnarningsih et al (2019) los cuales tuvieron como objetivo de investigación determinar el rol de las habilidades blandas en el desarrollo profesional docente, de las escuelas Secundaria de Indonesia se usó la encuesta y cuestionario, cuantitativa, los resultados fueron que hubo relación negativa entre edad y habilidades blandas, concluyendo que las habilidades blandas decrecen en medida que aumenta la edad y están estrechamente relacionadas con el desarrollo profesional docente, debido a que cuando un docente llega a una etapa de madurez se siente lánguido a lograr el éxito en el campo laboral o en cualquier ámbito en el que nos encontremos, la cual no concuerda con los resultados de esta investigación en la cual se reafirma la relación significativa entre las variables de estudio, como son las habilidades blandas ya que estas son importantes en todo el transcurso de nuestra vida, por que son indispensables para lograr el éxito en el campo laboral, social que se desenvuelve todo individuo y lo ayuda a desarrollarse holísticamente en cualquier ámbito en el que nos encontremos.

Así mismo, se encontró correlaciones positivas y medias con Cumbay (2022) el cual menciona en su investigación que en una I.E de Villa el Salvador se encontró un nivel regular de habilidades blandas, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, básica, correlacional, diseño no experimental, transversal, sus resultados fueron que el 45,7% muestran un nivel regular de habilidades blandas, en el cual se demuestra la importancia de las mismas al momento de interactuar con los demás miembros de una I.E resalta la importancia de ser tolerante en un centro laboral, menciona que la práctica de la empatía favorece el clima institucional y mejora la convivencia en el centro laboral, la cual está acorde con los resultados de esta investigación en la cual se reafirma la relación significativa entre las variables de estudio, reafirmando que el éxito de la gestión educativa radica en mantener relaciones saludables en el contexto en el cual se desarrolla el individuo ya que según la teoría de las relaciones humanas el ser humano fortalece la aceptación al grupo cuando se siente acogido en el contexto que se desenvuelve reafirmando la hipótesis de esta investigación en la cual se hace referencia que existe un alto grado de correlación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en una I.E del distrito de San Clemente.

Los resultados muestran el nivel de significancia de la variable Habilidades Blandas en el cual se evidencia que tiene un Sig. (bilateral) ,000 siendo menor a α

= 0,05 lo que nos indica que hay relación moderada, entre las habilidades blandas y la gestión educativa en esta investigación la cual coincide con Palomino (2019) que realizó una investigación versada en la gestión administrativa y las habilidades blandas en docentes de la IE APJ. empleando un diseño correlacional, con muestra de 30 docentes y con cuestionarios como instrumentos de evaluación. En el cual encontró que la gestión administrativa sí se relaciona con las habilidades blandas significativamente (0.87) ya que permite la interacción y socialización de los docentes en una I.E los cuales son pieza clave para su desarrollo integral favoreciendo su desempeño en su práctica pedagógica, al mejorar esta práctica también podemos realzar e incrementar el éxito de una gestión institucional, la cual no solo se favorecería al logro de los objetivos institucionales sino también al logro de los objetivos del personal de esta I.E, porque según la teoría de la complejidad de Morín nos dice que la gestión educativa es integradora Rosabal & Barrantes (2022).

Asimismo, Soto & Perez (2021) en su investigación sobre la resonancia de las habilidades blandas en la gestión educativa, del personal de una institución educativa de Cañete, menciona que la investigación con una población de 60 maestros, obtuvo los datos a través de la aplicación de cuestionarios específicos. Y concluye que la gestión educativa recibe incidencia positiva de las habilidades blandas, al mencionar esta incidencia tienen similitud con el primer objetivo específico, se identificó que existe relación entre habilidades blandas y trabajo en equipo en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.; dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,436; es decir, el nivel es moderado entre la dimensión y la variable estudiada en el presente trabajo de investigación resaltando que lo idóneo es formar seres integrados capaces de enfrentar los diversos desafíos que el contexto los conlleva para que no prime el debilitamiento en situaciones de estrés o crisis sanitarias como lo que presenciamos debido al contexto del Covid 19, en el cual se observó que lo primero fue encontrar personas que tengan habilidades duras y dejaron de lado las habilidades de concertación y trabajo en equipo.

Teniendo como referencia al primer objetivo específico, se identificó que existe relación entre la dimensión organizacional con las habilidades blandas y la

una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 5, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,536; es decir, el nivel es moderado entre la dimensión y la variable.

Teniendo como referencia el segundo objetivo específico, se identificó que existe relación entre dimensión organizacional y las habilidades blandas en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 5, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,494; es decir, el nivel es alto entre la dimensión y la variable, reflexionando que debemos de fomentar la negociación en los centros educativos.

Teniendo como referencia el tercer objetivo específico, se identificó que existe relación entre la dimensión pedagógica con las habilidades blandas en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 5, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,820; es decir, el nivel es alto entre la dimensión y la variable.

Entre las debilidades de esta investigación encontramos el poco dominio de idiomas extranjeros del investigador lo que circunscribió la búsqueda de fuentes en idiomas extranjeros. Además, los tiempos limitantes para reunir la información, los beneficiosos es que se tuvieron la accesibilidad a variadas bases de datos académicas y la abundante información temática, por parte del repositorio de la UNICV. Las fortalezas son que favorecen el análisis crítico del investigador

Respecto a la gestión educativa de la institución educativa, se puede concluir que se realiza desde variados criterios, es imprescindible saber planificar con visión a futuro. Del mismo modo se debe establecer una comunicación efectiva, y agotar la ruta que signifique el manejo de nuevas tecnologías, aplicar una metodología coherente y acorde al contexto.

Además, debe considerarse la interacción de forma asertiva con los docentes sin barreras ni jerárquicas que dificulten el flujo de comunicación e información. Debe incluirse también el colegiado entre docentes para, fomentar el trabajo colaborativo e individual y autorregular la formación profesional.

En conclusión, se puede considerar que, dentro de este mundo inestable, así como globalizado, el desarrollo de las habilidades blandas con relación al

desempeño docente de la institución educativa es fundamental porque este debe adaptarse, en coherencia con los aspectos sociales y emocionales, a las nuevas realidades, como es el caso, por ejemplo, de la educación a distancia quien libra su propia batalla tecnológica adaptándose a las exigencias de las necesidades de la pandemia, el docente tuvo que dotarse del control emocional que le ayude a poder empatizar con sus estudiantes a pesar de la distancia en la cual se encontraban.

Si bien este análisis aproxima la comprensión de la interacción en medio de las cambiantes mencionadas es fundamental señalar que se necesita entender que tales cambiantes son dinámicas variables y sujetas a las emociones y estados de ánimo de los individuos por lo cual se necesita producir información periódica sobre la conducta de tales cambiantes para mirar su evolución en lapsos teniendo presente que lo cual se valora son percepciones y situaciones variables en cada variable.

De otro lado y dada la naturaleza de las cambiantes podría ser fundamental estudiarlas a partir del enfoque y visión cualitativa con el objeto de profundizar en las percepciones y opiniones de los sujetos competidores y cuyos resultados tienen la posibilidad de ayudar a entender y robustecer la administración en los centros educativos, para el logro de una gestión educativa de calidad, con habilidades blandas que fomenten la integración de sus miembros.

Salazar (2022) en su investigación trata de establecer la relación entre habilidades blandas y prácticas educativas, en una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental, para examinar las habilidades blandas y las prácticas pedagógicas, la muestra fue probabilística los resultados presentan una adecuada comprensión emocional y regulación emocional, pero una percepción emocional inferior, concluye que hay relación significativa entre las variables estudiadas entre las prácticas educativas de los docentes de la Universidad Bernardo O'Higgins, de Chile, la cual coincide con esta investigación al identificar que existe relación entre habilidades blandas y liderazgo como lo demuestra la Sig. (bilateral) es ,012 y el nivel de relación es ,235; es decir, el nivel es moderado entre la dimensión y la variable.

Asimismo, Soto & Pérez (2021) en su investigación sobre la resonancia de las habilidades blandas en la gestión educativa, y personal de una institución

educativa de Cañete, con una población de 60 maestros, obtuvo los datos a través de la aplicación de cuestionarios específicos. Y concluye que la gestión educativa recibe incidencia positiva de las habilidades blandas, lo que ayuda a fortalecer la significancia de esta investigación al relacionar el grado de significancia encontrada en los resultados del análisis de las variables mencionadas resaltando la importancia de señalar que es necesario comprender que tales variables son dinámicas cambiantes y sujetas a los sentimientos y estado anímico de las personas.

Las fortalezas de esta investigación permitió reforzar otras literaturas que reconocen a las habilidades blandas como parte fundamental del trabajo en equipo, aceptando que estas se deben de promover en el campo laboral, en especial en un centro educativo, para contar con personal capaz de tener autocontrol con sus emociones, es decir promover la inteligencia emocional al desarrollar habilidades blandas para poder ejercer un liderazgo con eficiencia lo que requiere una gestión educativa calidad y así lograr los objetivos institucionales que es el desarrollo integral de los estudiantes, porque cuando los directivos son personas que son con capacidad de negociación, empatía podemos afirmar que el personal mejora su desempeño laboral por qué se siente satisfecho de ser parte de este organización.

La debilidad que hemos encontrado, en esta investigación es que no se puede observar a la población en el momento de la interacción lo que puede ser un impedimento para dar datos reales sobre las variables.

Esta investigación es relevante para la sociedad porque ayudara a las instituciones educativas de la localidad San clementina, a fomentar el análisis para determinar relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa para que se reconozcan que estas son indispensables en la vida de todo profesional, para la mejora de su desempeño laboral, en especial del docente ya que somos entes que formamos otros seres que necesitan cariño, protección y sobre todo ser tratados con respeto y tolerancia para que ellos puedan ser futuros profesionales idóneos y logren el desarrollo de la sociedad y así eliminemos la desigualdad productos de la pérdida de valores en la sociedad, pero sobre todo de la perdida de habilidades para comprender a otros individuos y formar ambientes saludables para el desarrollo integral de los seres humanos.

VI. CONCLUSIONES

Después del análisis hecho en la discusión se llega a las siguientes conclusiones:

Primero

Teniendo como referencia el objetivo general, se identificó que existe relación entre habilidades blandas y gestión educativa en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 4, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,663; es decir, el nivel es alto entre las variables estudiadas.

Segundo

Teniendo como referencia al primer objetivo específico, se identificó que existe relación entre la dimensión organizacional con las habilidades blandas y la una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 5, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,536; es decir, el nivel es moderado entre la dimensión y la variable.

Tercero

Teniendo como referencia el segundo objetivo específico, se identificó que existe relación entre dimensión organizacional y las habilidades blandas en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 5, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,494; es decir, el nivel moderado entre la dimensión y la variable, reflexionando que debemos de fomentar la negociación en los centros educativos.

Cuarto

Teniendo como referencia el tercer objetivo específico, se identificó que existe relación entre la dimensión pedagógica con las habilidades blandas en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 5, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,820; es decir, el nivel es alto entre la dimensión y la variable.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se sugiere que a los directivos desarrollar y/o talleres para fortalecer las habilidades socioemocionales que servirán para su labor pedagógica. Estas habilidades servirán a directivos a gestionar y establecer planes y/o actividades que beneficien a toda la comunidad educativa.

Segunda

Fomentar el trabajo en equipo recordando que el valor del trabajo en grupo se debe al aporte de cada integrante y que la interacción dentro de cada grupo es fundamental, esto reafirmará la autoestima, asertividad y empatía de los docentes de una I.E

TERCERA

Desarrollar criterios de liderazgo moderno donde la esencia de un líder es lograr objetivos actuando en conjunto con los demás, esto permitirá potencializar sus habilidades al máximo, resaltando que el líder promueve una gestión eficaz cuando promueve la tolerancia entre sus pares.

Cuarta

Desarrollar habilidades que permitan solucionar las dificultades que se presentan, como son: la negociación y/o conciliación, estas habilidades contribuirán a la marcha de actividades planteadas, Fomentando la comunicación eficaz y participación de los docentes en las distintas instancias de las instituciones educativas

Quinta

Fomentar en docentes y directivos la capacidad de percibir los sentimientos y emociones de las demás personas, esto permite desarrollar confianza y simpatía de sus congéneres.

Referencias

- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). Estilos de liderazgo directivo docente y su relación con el modelo de gestión educativa. *Universidad de Costa Rica CUC*.
- Alvarez, M., & Trujillo, O. (2021). Identificación de habilidades blandas mediante el desarrollo de actividades físicas con población Infanto-Juvenil en condición de. *Repositorio de Universidad de Cundinamarca*. Obtenido de <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/3686/Habilidades%20Blandas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araya, E., & Gonzales, G. (2019). Propuesta Para El Fortalecimiento De Habilidades técnicas, Blandas Y Complementarias, Y Su Impacto En El currículo TIC Desde Una Perspectiva Laboral, Profesional Y De gestión académica. *Revista Electrónica Calidad En La Educación Superior*. doi:<https://doi.org/10.22458/caes.v10i2.1907>.
- Arispe, C., Yangali, S., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). Una aproximación para los estudios pregrado. *Revista La Investigación Científica*. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Aybar, S. (2017). Habilidades blandas y gestión directiva en instituciones. *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20177/Aybar_GS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barbón, O., & Fernandez, J. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Science Direct*, 19. doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Bonilla, A. (2020). La importancia de la formación en habilidades blandas como de empoderamiento en las instituciones públicas. *Universidad Nacional de Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35152/BonillaRadaAmarilis2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Buenrostro.E. (2017). La generación de valor a partir de los datos abiertos de gobierno. Obtenido de Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación. *Infotech*. Obtenido de https://www.infotec.mx/es_mx/infotec/la_generacion_de_valor_a_partir_de_los_datos_abiertos_de_gobierno
- Carranza, K., Salazar, M., & Hinojoza, M. (2020). Trabajo social para la participación comunitaria en una institución educativa de Colombia. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*(47). Obtenido de <http://www.revistaorbis.org/html/51/art6.html>
- Cavagnaro, C., & Caevajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *Dialnet*, 6(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897557>
- Cepeda, M. (2018). Gestión educativa basada en un sistema. *Revista Docencia Universitaria*, 19. Obtenido de file:///C:/Users/Asus/Downloads/monicacepeda,+Gestor_a+de+la+revista,+Gesti%C3%B3n+educativa+basada+en+un+sistema+de+calidad+en+instituciones+de+educaci%C3%B3n+universitaria.pdf
- Cerruto, M. (2022). La norma ISO 21001:2018 en el sistema de gestión de calidad de las instituciones educativas particulares. *Revista científica Retos de la Ciencia*. Obtenido de <https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/415>
- Correa, S. Á. (2018). La gestión educativa un nuevo. *Scielo Colombia*. Obtenido de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnue>
- Cruz, R. (2021). Gestión educativa y compromisos de gestión escolar en las. *Universidad Nacional del Altiplano*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18267/Rudy_Genaro_Cruz_Martinez.pdf?sequence=1

- Cumbay, Y. (2022). Relaciones interpersonales y habilidades blandas en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador, 2021. *Universidad César Vallejo. Tesis para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85958>
- De la Riva, M. (2019). Importancia de las habilidades personales blandas (SOFT SKILLS). *Revista Comillas*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/271668/retrieve>
- educación, M. d. (2019). Memoria anual 2019. *Unidad de Planificación y Presupuesto*. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/20210719_152811_MEMORIA_ANUAL_2019_MINEDU_-_19072021.pdf
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *scielo Cuba*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171
- Fuentes, G., Moreno, L, & Silva, M. (2021). Evaluation of soft skills in higher education. *Scielo Chile*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- Gallegos, D., & Espinoza, M. (2020). Habilidades blandas y su importancia y aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista Espacios*, 41(23). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/20412310.html>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas. *Psicología Escolar e Educativa*, 23.
- Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019. (2019). *Repositorio Digital Institucional de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40629>

- Gomez, M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan,,* 6(11). doi:<https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Gonzales, M., Enciso, B., Arciniegas, L., Tovar, P., Bonza, P., Arevalo, & L. (2020). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Poli Gran Colombiano*, 2(2). Obtenido de file:///C:/Users/Asus/Downloads/jequintero13,+101_revHDC.pdf
- Gruzdev, V., Y, I., & Kazakova, I. (2018). University Graduates' Soft Skills: the Employers. *European Journal of Contemporary Education*. doi:10.13187/ejced.2018.4.690
- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*. doi: <http://orcid.org/0000-0001-5367-5069>
- Guillen, N., & Astorga, C. (2020). Desarrollo de habilidades blandas en el estudiantado mediante la actividad académicas de procesos prácticos. *Revista Respaldo*. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/respaldo.5-2.1>
- Hernandez, A. (2020). COVID-19: el efecto en la gestión educativa. *Revista Latinoamericana De Investigación Social*, 3(1), 37-41. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2640>
- Hernández, S., Sacher, M., Torres, R., De Agüero, M., Hernández, A., Benavides, V., & Rendón, J. (2019). Retos educativos durante la pandemia de. *Red Digital Universitaria*, 21(3). doi: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>
- Jaramillo, A., Pinzón, C., & Riveros, E. (2019). Programa para el Fortalecimiento de Habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Americas. *Revista de la Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14094/1/2019_habilidades_blandas_docentes.pdf
- Kravchenko, O., Tymchuck, D., Pavlysh, T., Kyslenco, D., & Lutsenko, O. (2020). Educational Management of Innovative Pedagogical Process in Higher Education. *Journal of Pedagogical Research*, 1(1), 1-10. doi: <https://doi.org/10.2478/2791-7618.2020.00001>

Education Institutions (HEIs). *International Journal of Higher Education*, 9(7).
doi:<https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n7p1>

Loayza, J. (2021). El pensamiento crítico como habilidad blanda en la educación. *Revista Maestro y Sociedad*, 18(3). Obtenido de <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5399>

Lopez, L. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Revista de la Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1129/1524>

López, L., & Lozano, C. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del. *Revista de Ciencia Multidisciplinaria*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129p10828

Marcilla, O. (2020). habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa N° 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020. *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47120?show=full>

Marrero, S., Armar, M., & Triadú, X. (2018). . Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5(1). doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>

Martinez, M., Vivas, A., & Solis, D. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Científica Revista Arbitrada Multidisciplinaria de Investigación Socio Educativa*, 5(18). doi: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>

Mejía, N. (2021). Gestión Educativa y Liderazgo Transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(9), 79-86. Obtenido de <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n7p1>

Morozova, M., Fasolko, T., Polihua, V., Veselska, L., & Bagration, K. (2022). Formación de habilidades blandas en comunicación y resolución de conflictos en estudiantes. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 12(3), 236-252. doi:doi.org/10.17162/au.v12i3.1113

- Mujica, F., & Orellana, N. (2020). Apreciaciones del profesorado chileno. *Dialnet Revista de Humanidades*, 10(1). doi:<https://doi.org/10.15517/h.v10i1.39215>
- Pachecho, E., Ceja, S., Cespedes, S., Zafra, M., & Vasquez, L. (2022). Estudio sobre habilidades blandas en estudiantes universitarios: el caso del TECNM Coatzacoalcos. *IPSA CIENTIA*, 7. doi:<https://doi.org/10.25214/27114406.1311>
- Palomino, H. (2019). Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019. *Repositorio Digital Institucional de la Universidad Cesar Vallejo*, 1(1). Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40629>
- Perez, L., Villa, C., & Montenegro, M. (2020). Identificación de Habilidades Blandas. *Dictamen Libre*(26). Obtenido de file:///C:/Users/Asus/Downloads/Dialnet-IdentificacionDeHabilidadesBlandasEnDirectivosPyme-8071078.pdf
- Quintana, J., Páez, M., Nuñez, M., & Narvaez, M. I. (Julio de 2018). El diseño curricular, una herramienta para el logro educativo. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6360640>
- Raciti, P. (2015). La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica. *EUROSOCIAL. Programa pra la cohesión social en América Latina*. Obtenido de <http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Riveros, E., Pinzón, C, Jaramillo, & A. (2019). habilidades_blandas_docentes. *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14094/1/2019_habilidades_blandas_docentes.pdf
- Rodriguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *Revista Innova Reserach Journal*, 5(2). doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Salazar, R. (2022). Relación entre las habilidades blandas y las prácticas educativas de los docentes de la Universidad Bernardo O'Higgins, Región Metropolitana, Chile, 2020. *Universidad Privada de Tacna. Tesis para*

obtener el grado de Doctor en Educación. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/2324/Salazar-Martinez-Reinaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sanchez, M., & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina*, 4(2). doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Soto, M., & Perez, E. (2021). Habilidades blandas como herramienta competitiva de la gestión inteligente en tiempos de Covid-19. Caso de estudio. *ResearchGate*, 9(2). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/356193339_Habilidades_blandas_como_herramienta_competitiva_de_la_gestion_inteligente_en_tiempos_de_Covid-19_Caso_de_estudio
- Torres, G. (2021). Características, conductas y herramientas docentes que promovieron el aprendizaje en línea. *Revista Innova Educación* . doi: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.02.011>
- Trisnarningsih, T., Sinaga, R., Pujiati, P., & Asyik, B. (2019). Soft Skills In The Teachers' Professional Development Perspective. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 9(1), 40-49. doi:DOI: 10.23960/jpp.v9.i1.201906
- Valderrama, A., Ospina, D., Jimenez, M., Arias, M., & Lopera, M. (2021). Aportes de la revisión de literatura al diseño de una ruta de apropiación TIC,. *Red de Revistas Científicas de América Latina*(62). doi:: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n62a11>
- Vázquez, L., Clara, M., Céspedes, S., Ceja, S., Pacheco, & E. (2022). Estudio sobre habilidades blandas en estudiantes universitarios: el caso del TECN M Coatzacoalcos. IPSA Scientia. *Revista científica Multidisciplinaria*, 7(1), 10-25. doi:doi.org/10.25214/27114406.1311
- Vera, M. (2020). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista*

Akadèmeia, 15(1). Obtenido de
<https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>

Villagomez, P., De la Caridad, G., & PASSAILAIGUE, R. (2019). Generación de valor en la gestión educativa. Tendencias y estado actual en la REDEI, Ecuador. *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n09/19400902.html>

Weinstein, J., Cuéllar, C., Hernández, M., & Fernandez, M. (2018). Director(a) por primera vez. Un estudio sobre la experiencia y socialización de los directores noveles en establecimientos municipales de Chile. *Revista Calidad de Educación*. doi:<http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n44.18>

ANEXOS Nº 01

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades Blandas	Las habilidades blandas no solo surgen en nuestro espacio laboral, según los tiempos es indispensable reformularse dejando atrás los estereotipos clásicos para asumir los retos actuales, porque el perfil flexible de nuestra personalidad se torna esencial.	Las habilidades blandas presenta 4 dimensiones, 8 indicadores y 20 ítems, para el proceso de la información se usó el programa SPSS.	Trabajo en Equipo	Participa en el logro de metas comunes.	1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo
				Cumple responsablemente dentro de su equipo.	
			Liderazgo	Habilidades para motivar al grupo.	
				Habilidades para dirigir al grupo.	
			Negociación	Habilidades para mantener el control emocional frente a un conflicto.	
				Habilidad para solucionar conflictos.	
			Empatía	Habilidad de colocarse en lugar de sus semejantes.	
				Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.	
Gestión Educativa	Gestionar y establecer planes y/o actividades cuyo resultado beneficie al plantel, permite que el componente proceso, incluido en la hoja de ruta de la institución discorra según lo estipulado por la administración general. Desde una mirada global, la gestión administrativa posee un método sistemático cuyos componentes tanto en material humano como en materiales conceden acceder a las metas. Considera entre sus cuatro principios al orden como el motor de capacitación (Mauli, 2018)	La gestión educativa presenta 3 dimensiones, 6 indicadores y 21 ítems, para el proceso de la información se usó el programa SPSS.	Organizacional	Eficiencia.	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Participación.	
			Pedagogía Curricular	Práctica pedagógica.	
				Evaluación de aprendizaje.	
			Administrativa Financiera	Uso de recursos.	
				Recursos humanos.	

ANEXOS N° 02

CUESTIONARIO N° 01

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado maestro:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su punto de vista respecto a gestión educativa, esta información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con la serie del caso teniendo en cuenta sus propias experiencias.

Agradezco anticipadamente su colaboración

Indicaciones: observa el recuadro en donde se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá de responder marcando con una (X), la respuesta con la que usted está de acuerdo.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Organizacional					
1	En la institución educativa se realizan diagnósticos situacionales del entorno y su influencia en el logro de aprendizaje.					
2	Las actividades y responsabilidades administrativas y académicas son planificadas de manera participativa.					
3	Se diseñan las herramientas para la gestión escolar tomando en cuenta la participación de los involucrados.					
4	Se promueve la comunicación entre los involucrados para lograr los acuerdos pertinentes.					
5	Se plantea la organización de comisiones de trabajo para facilitar el alcance de los objetivos establecidos.					
6	Se participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión para poder alcanzar los logros requeridos desde instancias superiores.					

7	Se informa adecuadamente de los procesos y resultados de evaluación realizados desde la Unidad de Gestión local para las mejoras de la institución educativa.					
DIMENSIÓN 2: Pedagogía Curricular						
8	Se promueve la reflexión del currículo nacional respecto a las prácticas pedagógicas que favorecen la mejora de la enseñanza.					
9	Se proponen metodologías de aprendizaje tomando en cuenta herramientas novedosas para fortalecer el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
10	Se estimula el empleo de material didáctico diverso para desarrollar y fortalecer el proceso de aprendizaje					
11	Se gestiona la información recabada en la evaluación para propiciar la mejora de los aprendizajes.					
12	Los campos temáticos desarrollados en las unidades / experiencias de aprendizaje responden a las necesidades que presentan los estudiantes					
13	Se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes partiendo de criterios coherentes priorizados en el plan anual.					
14	Se utiliza metodologías activas y relevantes para consolidar el logro de aprendizaje de los estudiantes.					
DIMENSIÓN 3: Administrativa Financiera						
15	Se planifica en conjunto con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de las clases y actividades establecidas.					
16	El equipo directivo realiza el seguimiento pertinente al uso efectivo del tiempo por parte de los docentes durante las clases.					
17	Se ha establecido un horario adecuado a los padres y representantes.					
18	Se coordinan de forma planificada el uso de los bienes financieros y recursos materiales.					
19	Se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como fortaleza y gestor de la mejora de los logros de aprendizaje.					
20	Se organizan equipos de trabajo entre pares para compartir dificultades y las maneras de abordarlas					
21	Se realiza una planificación financiera para poder tomar decisiones adecuadas en campos económicos dentro de la institución educativa.					

CUESTIONARIO N° 02

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Estimado maestro:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su punto de vista respecto a habilidades blandas, esta información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con la serie del caso teniendo en cuenta sus propias experiencias.

Indicaciones: observa el recuadro en donde se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá de responder marcando con una (X), la respuesta con la que usted está de acuerdo.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo					
1	Me involucro y acato los acuerdos en conjunto					
2	Los proyectos en común don los docentes resultan enriquecedores y entretenidos					
3	Busco el consenso compartiendo las iniciativas de los colegas, a pesar que no siempre las comparto.					
4	Comparto los eventos de la institución educativa					
5	Es prioridad también para los compañeros de trabajo, darle curso y asumir tareas solicitadas por las autoridades.					
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo					
6	Un objetivo es estimular y levantar el ánimo de los profesores para alcanzar metas					
7	Ayudo a crear un clima laboral sostenible suscitando la inclusión					
8	Cuando se trabaja en grupo los colegas acatan mi liderazgo					
9	La colaboración se pone de manifiesto cuando algún profesor requiere la guía de otro mucho más entendido en los temas					

10	La colaboración se pone de manifiesto cuando algún profesor requiere la guía de otro mucho más entendido en los temas					
DIMENSIÓN 3: La negociación						
11	Por mantener un clima armónico en la I.E. se procede en forma metódica a fin de superar los temporales académicos					
12	Cuando surgen desavenencias los colegas intentan suavizar el problema empleando buenos modos					
13	Los compañeros tienen la capacidad de llegar al núcleo de las desavenencias					
14	Cuando se equivocan se excusan por el error					
15	Detrás del surgimiento de un problema se haya en forma veloz la solución					
DIMENSIÓN 4: Empatía						
16	Detectas de inmediato el estado emocional de los colegas					
17	Cuando se identifica un malestar en los profesores de inmediato hacen lo posible por ayudarlo a revertir su incomodidad					
18	Detrás de un profesor en mal estado, está el soporte amical y colegas de la institución educativa listos brindarle ayuda					
19	La observación me permite divisar cuando algún colega acusa fastidiado, entonces converso con la intención de sacarlo de ese estado					
20	Por lo regular, siempre se colabora con las personas para que se expresen libremente y digan lo que quieren decir.					

Anexo 03: Validez de los instrumentos

Experto 1. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me involucro y acato los acuerdos en conjunto	X		X		X		
2	Los proyectos en común don los docentes resultan enriquecedores y entretenidos	X		X		X		
3	Busco el consenso compartiendo las iniciativas de los colegas, a pesar que no siempre las comparta.	X		X		X		
4	Comparto los eventos de la institución educativa	X		X		X		
5	Es prioridad también para los compañeros de trabajo, darle curso y asumir tareas solicitadas por las autoridades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Un objetivo es estimular y levantar el ánimo de los profesores para alcanzar metas	X		X		X		
7	Ayudo a crear un clima laboral sostenible suscitando la inclusión	X		X		X		
8	Cuando se trabaja en grupo los colegas acatan mi liderazgo	X		X		X		
9	La colaboración se pone de manifiesto cuando algún profesor requiere la guía de otro mucho más entendido en los temas	X		X		X		
10	La colaboración se pone de manifiesto cuando algún profesor requiere la guía de otro mucho más entendido en los temas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: La negociación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Por mantener un clima armónico en la I.E. se procede en forma metódica a fin de superar los temporales académicos	X		X		X		
12	Cuando surgen desavenencias los colegas intentan suavizar el problema empleando buenos modos	X		X		X		
13	Los compañeros tienen la capacidad de llegar al núcleo de las desavenencias	X		X		X		

14	Cuando se equivocan se excusan por el error	X		X		X		
15	Detrás del surgimiento de un problema se haya en forma veloz la solución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Detectas de inmediato el estado emocional de los colegas	X		X		X		
17	Cuando se identifica un malestar en los profesores de inmediato hacen lo posible por ayudarlo a revertir su incomodidad	X		X		X		
18	Detrás de un profesor en mal estado, está el soporte amical y colegas de la institución educativa listos brindarle ayuda	X		X		X		
19	La observación me permite divisar cuando algún colega acusa fastidiado, entonces converso con la intención de sacarlo de ese estado	X		X		X		
20	Por lo regular, siempre se colabora con las personas para que se expresen libremente y digan lo que quieren decir.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Freddy Felipe Luza Castillo **DNI:** 06798311

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organizacional							
1	En la institución educativa se realizan diagnósticos situacionales del entorno y su influencia en el logro de aprendizaje.	X		X		X		
2	Las actividades y responsabilidades administrativas y académicas son planificadas de manera participativa.	X		X		X		
3	Se diseñan las herramientas para la gestión escolar tomando en cuenta la participación de los involucrados.	X		X		X		
4	Se promueve la comunicación entre los involucrados para lograr los acuerdos pertinentes.	X		X		X		
5	Se plantea la organización de comisiones de trabajo para facilitar el alcance de los objetivos establecidos.	X		X		X		
6	Se participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión para poder alcanzar los logros requeridos desde instancias superiores.	X		X		X		
7	Se informa adecuadamente de los procesos y resultados de evaluación realizados desde la Unidad de Gestión local para las mejoras de la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Pedagogía Curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se promueve la reflexión del currículo nacional respecto a las prácticas pedagógicas que favorecen la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
9	Se proponen metodologías de aprendizaje tomando en cuenta herramientas novedosas para fortalecer el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
10	Se estimula el empleo de material didáctico diverso para desarrollar y fortalecer el proceso de aprendizaje	X		X		X		
11	Se gestiona la información recabada en la evaluación para propiciar la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Los campos temáticos desarrollados en las unidades / experiencias de aprendizaje responden a las necesidades que presentan los estudiantes	X		X		X		

13	Se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes partiendo de criterios coherentes priorizados en el plan anual.	X		X		X		
14	Se utiliza metodologías activas y relevantes para consolidar el logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa Financiera								
15	Se planifica en conjunto con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de las clases y actividades establecidas.	X		X		X		
16	El equipo directivo realiza el seguimiento pertinente al uso efectivo del tiempo por parte de los docentes durante las clases.	X		X		X		
17	Se ha establecido un horario adecuado a los padres y representantes.	X		X		X		
18	Se coordinan de forma planificada el uso de los bienes financieros y recursos materiales.	X		X		X		
19	Se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como fortaleza y gestor de la mejora de los logros de aprendizaje.	X		X		X		
20	Se organizan equipos de trabajo entre pares para compartir dificultades y las maneras de abordarlas	X		X		X		
21	Se realiza una planificación financiera para poder tomar decisiones adecuadas en campos económicos dentro de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Freddy Felipe Luza Castillo **DNI:** 06798311

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Habilidades Blandas

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me involucro y acato los acuerdos en conjunto	X		X		X		
2	Los proyectos en común don los docentes resultan enriquecedores y entretenidos	X		X		X		
3	Busco el consenso compartiendo las iniciativas de los colegas, a pesar que no siempre las comparta.	X		X		X		
4	Comparto los eventos de la institución educativa	X		X		X		
5	Es prioridad también para los compañeros de trabajo, darle curso y asumir tareas solicitadas por las autoridades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Un objetivo es estimular y levantar el ánimo de los profesores para alcanzar metas	X		X		X		
7	Ayudo a crear un clima laboral sostenible suscitando la inclusión	X		X		X		
8	Cuando se trabaja en grupo los colegas acatan mi liderazgo	X		X		X		
9	La colaboración se pone de manifiesto cuando algún profesor requiere la guía de otro mucho más entendido en los temas	X		X		X		
10	La colaboración se pone de manifiesto cuando algún profesor requiere la guía de otro mucho más entendido en los temas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: La negociación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Por mantener un clima armónico en la I.E. se procede en forma metódica a fin de superar los temporales académicos	X		X		X		
12	Cuando surgen desavenencias los colegas intentan suavizar el problema empleando buenos modos	X		X		X		
13	Los compañeros tienen la capacidad de llegar al núcleo de las desavenencias	X		X		X		
14	Cuando se equivocan se excusan por el error	X		X		X		
15	Detrás del surgimiento de un problema se haya en forma veloz la solución	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No
16	Detectas de inmediato el estado emocional de los colegas	X		X		X	
17	Cuando se identifica un malestar en los profesores de inmediato hacen lo posible por ayudarlo a revertir su incomodidad	X		X		X	
18	Detrás de un profesor en mal estado, está el soporte amical y colegas de la institución educativa listos brindarle ayuda	X		X		X	
19	La observación me permite divisar cuando algún colega acusa fastidiado, entonces converso con la intención de sacarlo de ese estado	X		X		X	
20	Por lo regular, siempre se colabora con las personas para que se expresen libremente y digan lo que quieren decir.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Delsi Mariela Huaita Acha **DNI:** 08876743

Especialidad del validador: Metodólogo

30 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organizacional							
1	En la institución educativa se realizan diagnósticos situacionales del entorno y su influencia en el logro de aprendizaje.	X		X		X		
2	Las actividades y responsabilidades administrativas y académicas son planificadas de manera participativa.	X		X		X		
3	Se diseñan las herramientas para la gestión escolar tomando en cuenta la participación de los involucrados.	X		X		X		
4	Se promueve la comunicación entre los involucrados para lograr los acuerdos pertinentes.	X		X		X		
5	Se plantea la organización de comisiones de trabajo para facilitar el alcance de los objetivos establecidos.	X		X		X		
6	Se participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión para poder alcanzar los logros requeridos desde instancias superiores.	X		X		X		
7	Se informa adecuadamente de los procesos y resultados de evaluación realizados desde la Unidad de Gestión local para las mejoras de la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Pedagogía Curricular							
8	Se promueve la reflexión del currículo nacional respecto a las prácticas pedagógicas que favorecen la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
9	Se proponen metodologías de aprendizaje tomando en cuenta herramientas novedosas para fortalecer el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
10	Se estimula el empleo de material didáctico diverso para desarrollar y fortalecer el proceso de aprendizaje	X		X		X		

11	Se gestiona la información recabada en la evaluación para propiciar la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Los campos temáticos desarrollados en las unidades / experiencias de aprendizaje responden a las necesidades que presentan los estudiantes	X		X		X		
13	Se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes partiendo de criterios coherentes priorizados en el plan anual.	X		X		X		
14	Se utiliza metodologías activas y relevantes para consolidar el logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa Financiera								
15	Se planifica en conjunto con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de las clases y actividades establecidas.	X		X		X		
16	El equipo directivo realiza el seguimiento pertinente al uso efectivo del tiempo por parte de los docentes durante las clases.	X		X		X		
17	Se ha establecido un horario adecuado a los padres y representantes.	X		X		X		
18	Se coordinan de forma planificada el uso de los bienes financieros y recursos materiales.	X		X		X		
19	Se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como fortaleza y gestor de la mejora de los logros de aprendizaje.	X		X		X		
20	Se organizan equipos de trabajo entre pares para compartir dificultades y las maneras de abordarlas	X		X		X		
21	Se realiza una planificación financiera para poder tomar decisiones adecuadas en campos económicos dentro de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Delsi Mariela Huaita Acha **DNI:** 08876743

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Habilidades Blandas

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me involucro y acato los acuerdos en conjunto	X		X		X		
2	Los proyectos en común don los docentes resultan enriquecedores y entretenidos	X		X		X		
3	Busco el consenso compartiendo las iniciativas de los colegas, a pesar que no siempre las comparta.	X		X		X		
4	Comparto los eventos de la institución educativa	X		X		X		
5	Es prioridad también para los compañeros de trabajo, darle curso y asumir tareas solicitadas por las autoridades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Un objetivo es estimular y levantar el ánimo de los profesores para alcanzar metas	X		X		X		
7	Ayudo a crear un clima laboral sostenible suscitando la inclusión	X		X		X		
8	Cuando se trabaja en grupo los colegas acatan mi liderazgo	X		X		X		
9	La colaboración se pone de manifiesto cuando algún profesor requiere la guía de otro mucho más entendido en los temas	X		X		X		
10	La colaboración se pone de manifiesto cuando algún profesor requiere la guía de otro mucho más entendido en los temas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: La negociación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Por mantener un clima armónico en la I.E. se procede en forma metódica a fin de superar los temporales académicos	X		X		X		
12	Cuando surgen desavenencias los colegas intentan suavizar el problema empleando buenos modos	X		X		X		
13	Los compañeros tienen la capacidad de llegar al núcleo de las desavenencias	X		X		X		
14	Cuando se equivocan se excusan por el error	X		X		X		
15	Detrás del surgimiento de un problema se haya en forma veloz la solución	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No
16	Detectas de inmediato el estado emocional de los colegas	X		X		X	
17	Cuando se identifica un malestar en los profesores de inmediato hacen lo posible por ayudarlo a revertir su incomodidad	X		X		X	
18	Detrás de un profesor en mal estado, está el soporte amical y colegas de la institución educativa listos brindarle ayuda	X		X		X	
19	La observación me permite divisar cuando algún colega acusa fastidiado, entonces converso con la intención de sacarlo de ese estado	X		X		X	
20	Por lo regular, siempre se colabora con las personas para que se expresen libremente y digan lo que quieren decir.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Melba Rita Vásquez Tomás **DNI:** 09495221

Especialidad del validador: Metodóloga

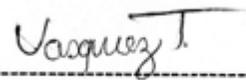
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de mayo del 2022



Dra. Melba Rita Vásquez Tomás

DNI N° 09495221

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución educativa se realizan diagnósticos situacionales del entorno y su influencia en el logro de aprendizaje.	X		X		X		
2	Las actividades y responsabilidades administrativas y académicas son planificadas de manera participativa.	X		X		X		
3	Se diseñan las herramientas para la gestión escolar tomando en cuenta la participación de los involucrados.	X		X		X		
4	Se promueve la comunicación entre los involucrados para lograr los acuerdos pertinentes.	X		X		X		
5	Se plantea la organización de comisiones de trabajo para facilitar el alcance de los objetivos establecidos.	X		X		X		
6	Se participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión para poder alcanzar los logros requeridos desde instancias superiores.	X		X		X		
7	Se informa adecuadamente de los procesos y resultados de evaluación realizados desde la Unidad de Gestión local para las mejoras de la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Pedagogía Curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se promueve la reflexión del currículo nacional respecto a las prácticas pedagógicas que favorecen la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
9	Se proponen metodologías de aprendizaje tomando en cuenta herramientas novedosas para fortalecer el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
10	Se estimula el empleo de material didáctico diverso para desarrollar y fortalecer el proceso de aprendizaje	X		X		X		
11	Se gestiona la información recabada en la evaluación para propiciar la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

12	Los campos temáticos desarrollados en las unidades / experiencias de aprendizaje responden a las necesidades que presentan los estudiantes	X		X		X		
13	Se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes partiendo de criterios coherentes priorizados en el plan anual.	X		X		X		
14	Se utiliza metodologías activas y relevantes para consolidar el logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa Financiera								
15	Se planifica en conjunto con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de las clases y actividades establecidas.	X		X		X		
16	El equipo directivo realiza el seguimiento pertinente al uso efectivo del tiempo por parte de los docentes durante las clases.	X		X		X		
17	Se ha establecido un horario adecuado a los padres y representantes.	X		X		X		
18	Se coordinan de forma planificada el uso de los bienes financieros y recursos materiales.	X		X		X		
19	Se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como fortaleza y gestor de la mejora de los logros de aprendizaje.	X		X		X		
20	Se organizan equipos de trabajo entre pares para compartir dificultades y las maneras de abordarlas	X		X		X		
21	Se realiza una planificación financiera para poder tomar decisiones adecuadas en campos económicos dentro de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Melba Rita Vásquez Tomás **DNI:** 09495221

Especialidad del validador: Metodóloga

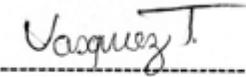
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de mayo del 2022



Dra. Melba Rita Vásquez Tomás

DNI N° 09495221

Anexo 4: Base de datos.

	Habilidades Blandas															Gestión Educativa											V1 D1	V1 D2	V1 D3	V1 D4	V2 D1	V2 D2	V2 D3	V1	V2															
	Trabajo en Equipo					Liderazgo					Negociación					Empatía					Administrativa Financiera					Organizacional										Pedagógica Curricular														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6										P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	5	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	19	17	19	21	28	26	47	76	101	
2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	13	14	18	19	25	20	38	64	83	
3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	5	2	3	2	4	4	17	16	15	20	26	20	40	68	86	
4	3	1	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	1	4	2	3	3	4	2	3	3	1	2	3	4	1	2	3	2	2	1	2	4	2	3	2	3	4	13	15	14	13	18	15	33	55	66
5	5	4	2	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	17	20	24	24	32	31	48	85	111
6	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	17	16	17	20	27	23	42	70	92	
7	3	4	2	2	2	3	2	3	2	5	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	13	15	16	20	25	22	39	64	86
8	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	5	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	4	13	14	16	15	17	17	32	58	66
9	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	2	3	4	17	16	19	20	22	21	38	72	81
10	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	2	4	4	5	3	3	2	2	3	5	3	3	3	4	5	17	17	16	20	25	23	43	70	91	
11	4	4	2	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	14	15	25	23	31	30	46	77	107
12	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	2	4	5	16	15	21	22	28	25	41	74	94
13	3	1	5	4	3	4	2	4	3	1	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	4	2	4	2	3	3	16	14	14	15	18	14	35	59	67
14	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	18	14	16	17	26	20	37	65	83
15	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	15	16	14	18	21	17	34	63	72	
16	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	5	14	14	16	21	22	38	65	82		
17	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	3	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	12	14	16	18	22	21	35	60	78
18	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	3	3	1	3	4	15	15	15	19	25	19	37	64	81
19	4	4	2	2	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	14	22	22	28	28	41	72	97
20	5	3	3	3	2	3	3	3	2	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	16	15	21	20	27	25	41	72	93		
21	4	3	5	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	5	4	4	19	16	18	18	28	23	46	71	97			

48	5	5	2	2	2	3	2	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	16	15	24	25	35	32	46	80	113						
49	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	5	15	15	19	19	26	24	38	68	88				
50	2	2	2	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	12	18	12	15	18	17	29	57	64					
51	4	1	2	3	3	3	4	3	5	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	2	4	4	1	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	1	2	3	1	3	13	17	12	14	19	17	29	56	65				
52	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	13	12	17	19	23	22	35	61	80				
53	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	15	16	14	19	21	21	36	64	78				
54	5	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3	5	19	17	20	21	28	28	45	77	101				
55	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	16	14	18	21	25	24	40	69	89				
56	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	2	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	15	15	17	21	25	24	39	68	88				
57	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	5	2	5	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	5	12	14	19	18	23	24	35	63	82				
58	5	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	16	15	19	18	24	23	43	68	90				
59	5	5	3	3	2	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	18	15	24	25	35	33	48	82	116
60	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	16	16	18	19	24	27	40	69	91			
61	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	17	17	15	18	24	21	39	67	84	
62	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	15	15	13	17	25	19	34	60	78				
63	4	4	3	3	2	3	3	3	2	5	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	3	3	16	16	22	21	26	30	42	75	98				
64	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	14	13	15	18	24	19	38	60	81		
65	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	2	2	3	3	5	16	14	14	20	28	20	40	64	88				
66	4	1	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	1	4	4	1	1	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2	1	1	3	3	13	14	14	16	17	18	28	57	63					

67	5	3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	5	16	19	15	22	23	20	37	72	80				
68	4	4	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	16	19	21	19	30	30	42	75	102			
69	5	5	2	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	18	20	23	24	34	34	49	85	117		
70	4	4	2	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	16	18	18	21	25	25	38	73	88
71	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	5	15	15	15	21	22	23	39	66	84		
72	4	4	3	3	2	3	3	3	2	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	16	16	22	19	27	30	42	73	99			
73	5	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	17	15	16	20	26	24	42	68	92			
74	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	12	13	15	13	22	20	33	53	75		
75	5	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	14	14	19	20	25	24	37	67	86	
76	5	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	5	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	4	1	1	2	3	3	15	13	14	14	21	19	30	56	70		
77	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	17	17	16	18	21	21	36	68	78		
78	5	4	3	3	2	3	3	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	17	16	24	25	33	33	46	82	112	
79	3	3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	14	19	18	18	26	24	40	69	90		
80	3	4	2	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	5	3	3	3	2	5	15	19	20	20	26	29	39	74	94			
81	4	3	3	3	2	3	3	3	2	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	2	3	5	15	16	21	22	28	26	40	74	94			
82	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	12	12	14	15	20	17	29	53	66				
83	3	4	1	5	2	1	1	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	15	10	16	17	26	23	37	58	86			
84	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	10	8	16	18	19	19	31	52	69			
85	4	4	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	5	12	7	15	21	27	21	38	55	86				

86	3	4	5	3	4	3	4	5	2	3	1	4	3	4	5	1	5	3	4	5	5	1	3	1	5	2	3	4	1	2	3	2	2	1	2	4	2	3	2	3	4	19	17	17	18	20	15	39	71	74		
87	2	4	4	3	4	2	4	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	17	14	6	5	15	31	48	42	94		
88	2	3	5	2	3	2	4	4	4	3	1	2	3	1	2	1	3	2	1	1	3	1	4	2	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	15	17	9	8	19	23	40	49	82	
89	1	2	4	2	3	2	3	4	4	2	3	1	1	3	2	1	2	3	1	4	1	1	3	1	5	5	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	12	15	10	11	19	22	38	48	79		
90	4	4	5	4	4	4	5	5	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	5	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	4	21	19	8	13	18	17	40	61	75		
91	3	3	4	4	3	3	3	5	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	3	1	1	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	2	3	4	17	16	8	12	16	21	38	53	75		
92	3	3	3	3	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	4	4	5	3	3	2	2	3	5	3	3	3	4	5	16	15	5	5	15	23	42	41	80			
93	1	2	3	2	3	2	3	4	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	11	11	10	6	15	30	43	38	88		
94	3	2	4	4	2	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	15	13	14	12	29	25	43	54	97		
95	2	3	5	3	3	3	4	5	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	1	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	16	15	12	9	26	20	41	52	87		
96	4	5	5	4	4	4	5	5	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	5	2	3	2	4	4	4	22	16	7	8	26	19	46	53	91		
97	5	5	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	4	1	2	3	2	2	1	2	4	2	3	2	3	4	2	16	12	13	13	18	13	36	54	67		
98	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	17	16	17	19	31	31	48	69	110
99	5	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	18	16	17	19	27	23	44	70	94		
100	3	4	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	3	15	18	14	15	24	22	41	62	87		
101	3	2	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	2	4	2	2	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	4	2	13	18	14	15	18	16	32	60	66		
102	5	4	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	2	3	4	3	17	18	14	15	20	21	39	64	80		
103	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	5	3	4	3	2	4	4	5	3	3	2	2	3	5	3	3	3	4	5	3	14	12	13	13	25	22	40	52	87		
104	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	16	16	17	19	31	30	47	68	88	
105	3	1	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	2	5	3	14	16	17	19	29	23	39	66	91		

gestión educativa en una institución educativa en el distrito de San Clemente, 2022?				conceden acceder a las metas. Considera entre sus cuatro principios al orden como el motor de capacitación Fuente especificada no válida.		
--------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Nivel – Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística
Enfoque Cuantitativo Tipo Básico Nivel Correlacional Diseño No experimental - transeccional	Población Muestra Censal	Técnica Se usó la encuesta para la presente investigación. Instrumento Se usó el cuestionario para la presente investigación.	Descriptiva Se hizo el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones a través de establecer sus frecuencias en tablas y figuras. Inferencias Después de hacer la prueba de normalidad se usó el estadígrafo de Pearson.

Anexo 4

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica de cuestionario de habilidades blandas

Nombre del instrumento: Cuestionario de habilidades blandas

Autor: Sáenz Cabrera, Mirtha Edith

Lugar: IE FE Y ALEGRIA Nª 68, SAN CLEMENTE

Fecha de aplicación: 13-06-2022

Objetivo: Recabar datos sobre la habilidades blandas en una institución educativa en el distrito de San Clemente

Administrado a: docentes y directivos

Tiempo: 60 min

Observaciones: Ninguna

Nivel de medición: Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de habilidades blandas consta de 20 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía. Con esto se busca determinar las habilidades blandas.

Ficha técnica de cuestionario de gestión educativa

Nombre del instrumento: Cuestionario de gestión educativa.

Autor: Sáenz Cabrera, Mirtha Edith

Lugar: IE FE Y ALEGRIA Nª 68, SAN CLEMENTE

Fecha de aplicación: 13-06-2022

Objetivo: Recabar datos sobre la gestión educativa en una institución educativa en el distrito de San Clemente

Administrado a: docentes y directivos

Tiempo: 60 min

Nivel de medición: Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de habilidades blandas consta de 21 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: organizacional, pedagógica curricular, administrativa financiera de la gestión educativa.

Anexo 5

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Magister	Dr. Freddy F. Luza Castillo	Aplicable
2	Magister	Dra. Delsi M. Huaita Acha	Aplicable
3	Magister	Dra. Melba Rita Vásquez Tomás	Aplicable

ANEXO N°07

Graficos estadísticos

Figura 1

Niveles de la variable Habilidades blandas

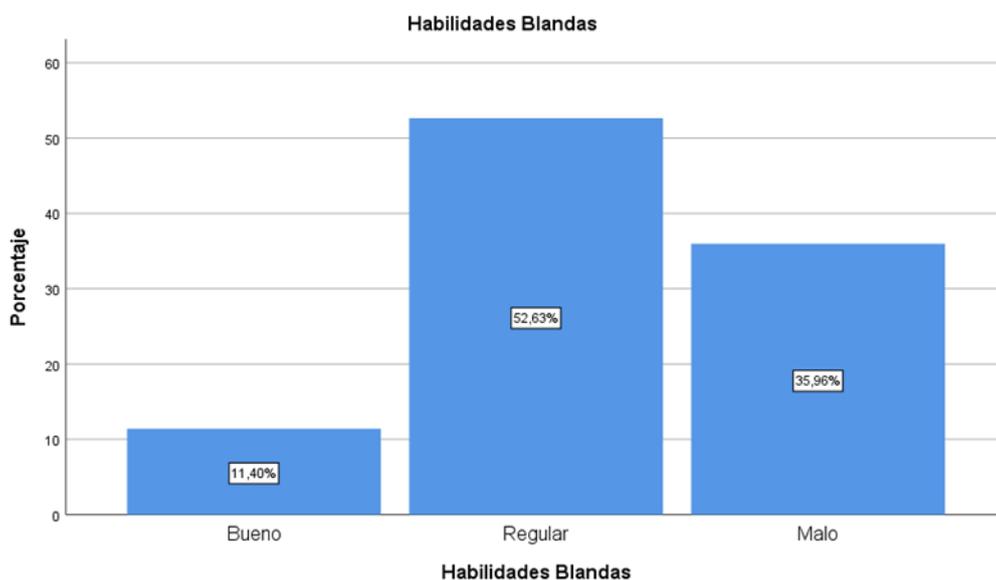


Figura 2

Niveles de la variable Habilidades blandas en su dimension trabajo en equipo

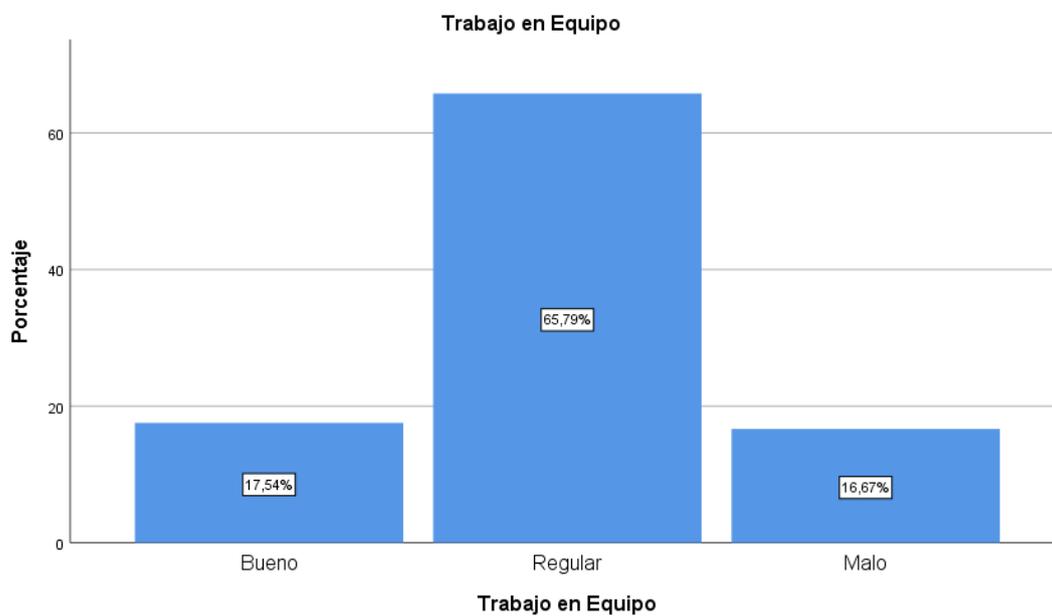


Figura 3

Niveles de la variable Habilidades blandas en su dimension liderazgo

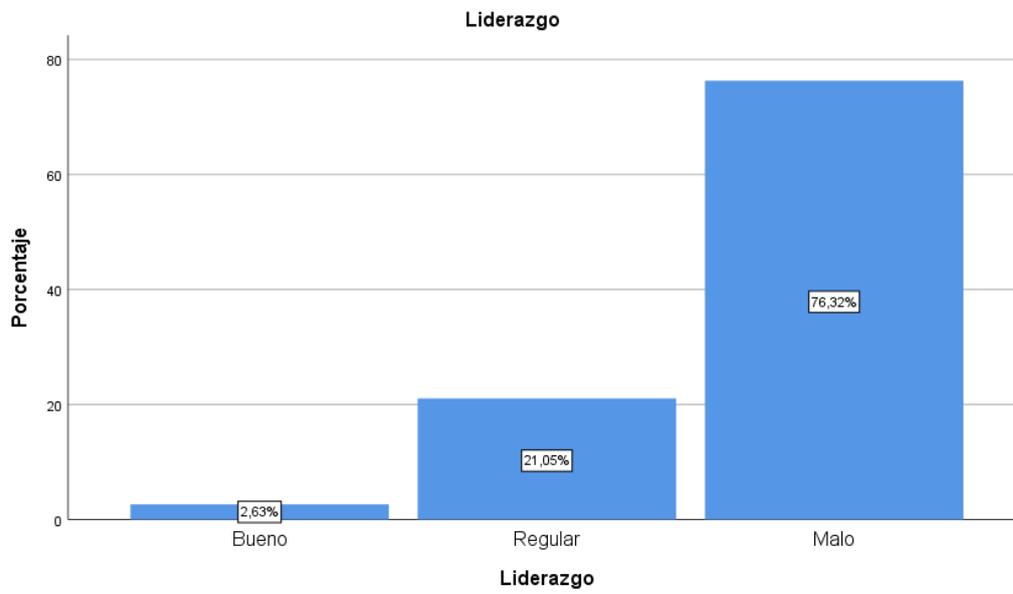


Figura 4

Niveles de la variable Habilidades blandas en su negociacion

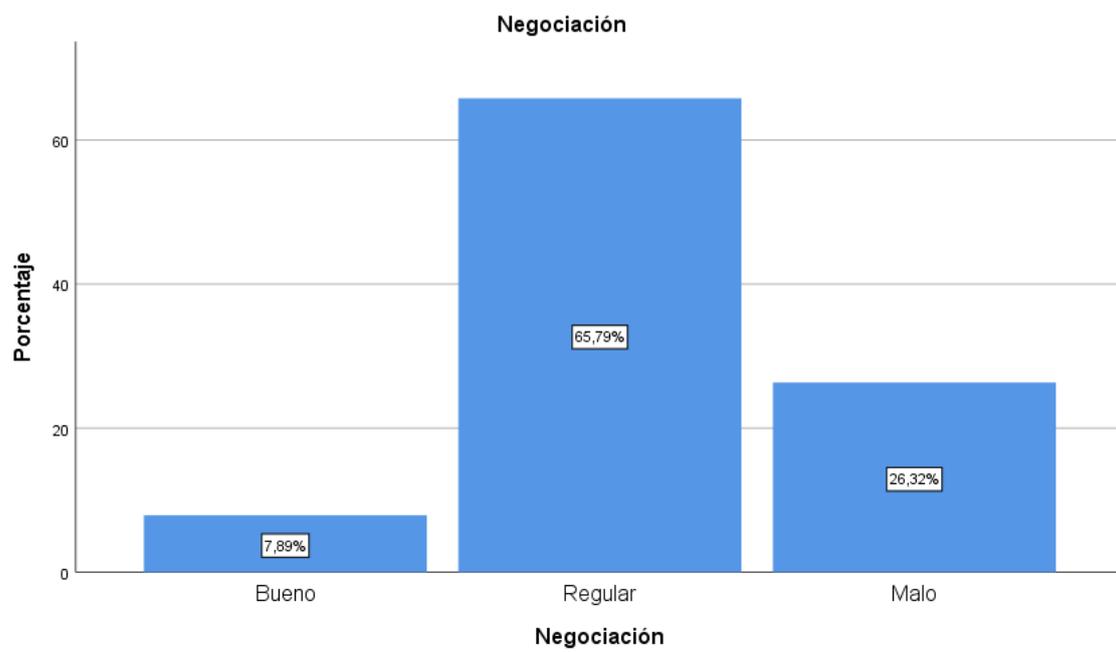


Figura 5

Niveles de la variable Habilidades blandas en su dimension empatia

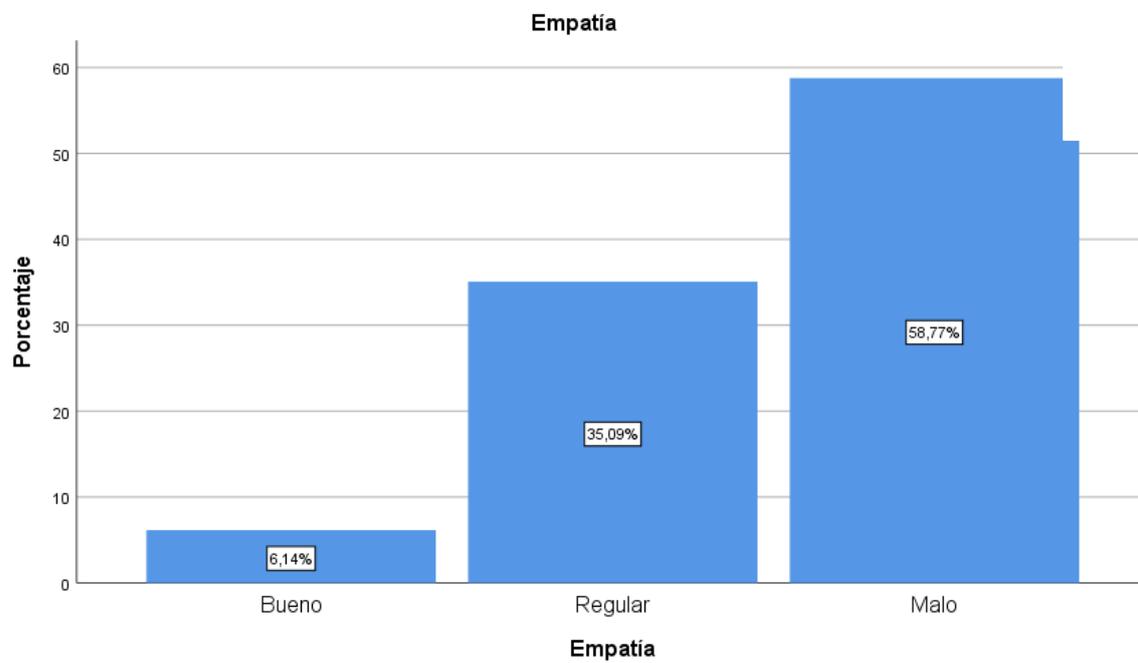


Figura 6

Niveles de la variable Gestion Educativa

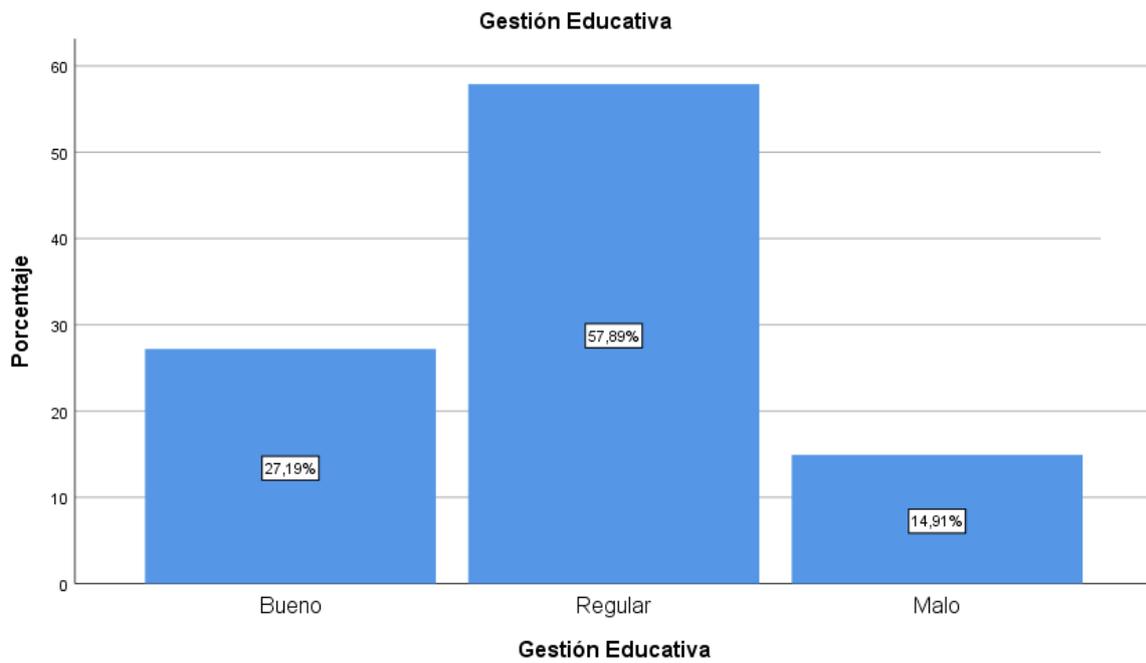


Figura 7

Niveles de la variable Gestion educativa en su dimension administrativa financiera

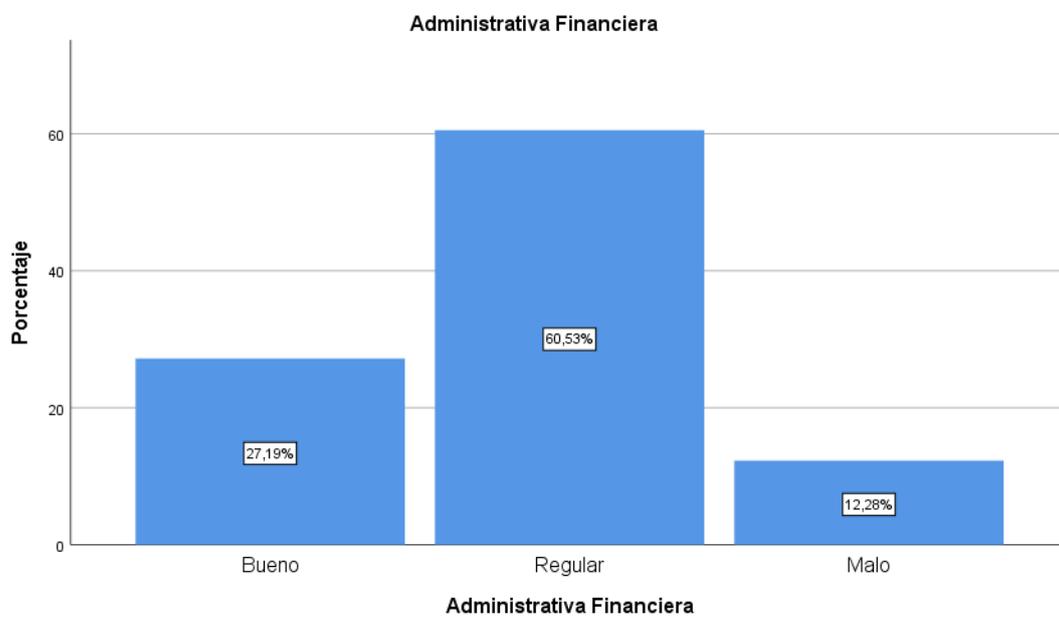


Figura 8

Niveles de la variable Gestion educativa en su dimension organizacional

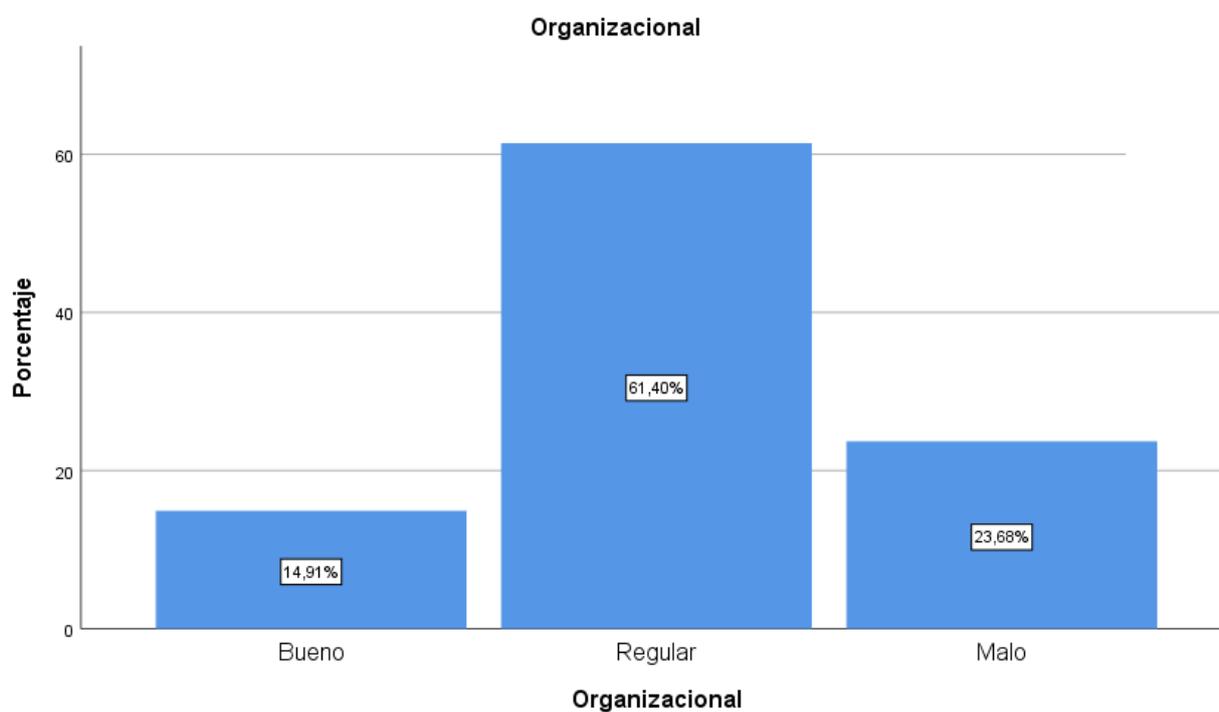
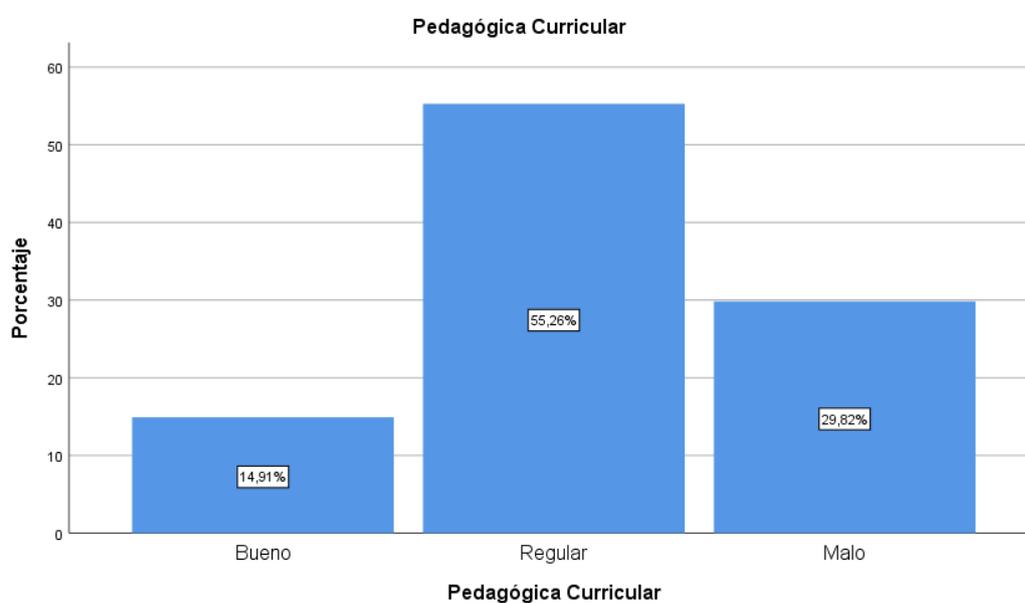


Figura 9

Niveles de la variable Gestion educativa en su dimension pedagogica curricular





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 11 de julio de 2022
Carta P. 0727-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Licenciado
Jorge Luis Almeida Saravia
Director
Fe y Alegría N°68

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SÁENZ CABRERA, MIRTHA EDITH; identificada con DNI N° 22302484 y con código de matrícula N° 7002651099; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

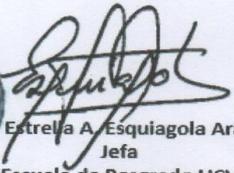
Habilidades blandas y gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, en la provincia de Pisco, 2022.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador SÁENZ CABRERA, MIRTHA EDITH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

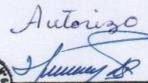
Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



Autorizo

Lic. Jorge L. Almeida Saravia
DIRECTOR

DNI . 21854607

Somos la universidad de los
que ayudan a salir adelante

