



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres
instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Benavente Vicente, Desiree Guadalupe (orcid.org/0000-0003-2116-1818)

ASESOR:

Dr. Brito Garcías, José Gregorio (orcid.org/0000-0001-8999-8126)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por bendecirme con su grandiosa sabiduría y darme la oportunidad de cumplir una de mis metas más anheladas. A mi querida familia por su apoyo constante e incondicional, a mis queridos hijos Nicole y Leonardo que son mi motor de vida y a mi esposo Nicolás por ser mi fortaleza en todo momento y por ayudarme a hacer realidad esta maravillosa experiencia de la maestría.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo, por permitirme tener la oportunidad de continuar creciendo a nivel profesional y de esta manera contribuir hacia una educación óptima en nuestra sociedad.

Reciban también todos mis maestros de la universidad Cesar Vallejo un afectuoso agradecimiento por compartir sus sabios conocimientos en las clases impartidas, las cuales me han permitido alcanzar esta gran anhelada meta profesional en mi vida.

De igual manera, a mi esposo y a mi familia por su apoyo incondicional cada día y por siempre estar ahí dándome ánimos y energía en los momentos de debilidad.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
1.1. Tipo y diseño de investigación	14
1.2. Variables y operacionalización	15
1.3. Población, muestra y muestreo	15
1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Población docente de instituciones educativas en Chaclacayo	16
Tabla 2	Validez de los instrumentos	20
Tabla 3	Distribución de frecuencias por nivel de la variable habilidades blandas	24
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de la variable habilidades blandas	25
Tabla 5	Distribución de frecuencias por nivel de la variable gestión directiva	26
Tabla 6	Nivel de las dimensiones de la variable gestión directiva	27
Tabla 7	Correlación habilidades blandas y gestión directiva	29
Tabla 8	Correlación trabajo en equipo y gestión directiva	30
Tabla 9	Correlación liderazgo y gestión directiva	31
Tabla 10	Correlación negociación y gestión directiva	32
Tabla 11	Correlación empatía y gestión directiva	33

Índice de figuras

	Pág.
Figuras 1 Relación y explicación de las variables	14
Figuras 2 Fórmula de suma finita según los estándares de la investigación	17
Figuras 3 Niveles porcentuales de la variable habilidades blandas	24
Figuras 4 Niveles porcentuales de las dimensiones de la variable habilidades blandas	25
Figuras 5 Niveles porcentuales de la variable gestión directiva	26
Figuras 6 Niveles porcentuales de las dimensiones de la variable gestión directiva	27

Resumen

El presente trabajo de investigación, cuyo título fue “Habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022, se desarrolló dentro de la línea de investigación gestión y calidad educativa y tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022. Con referencia a la metodología que se utilizó fue de tipo básica con un diseño no experimental transversal descriptivo correlacional, así mismo, cabe resaltar que se empleó el método hipotético deductivo. La población de estudio la conformaron 90 individuos entre docentes y jerárquicos y la herramienta que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario, el cual estuvo compuesto por 20 ítems que midieron la primera variable habilidades blandas y 20 ítems que midieron la segunda variable gestión directiva. Mediante el uso del software estadístico SPSS versión 26, se dieron los resultados del análisis inferencial, los cuales evidenciaron que la gestión directiva depende positivamente de las habilidades blandas en 0,775 según la correlación de Rho de Spearman. Se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva considerable, de acuerdo al grado de significancia estadística ($p < 0.05$) entre las habilidades blandas y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

Palabras clave: Habilidades blandas, gestión directiva, educación, trabajo en equipo, liderazgo.

Abstract

The present research, whose title was "Soft skills and management in teachers of three public educational institutions, Chaclacayo - 2022", was developed within the management and educational quality research line and aimed to determine the relationship between soft skills and management in teachers of three public educational institutions, Chaclacayo - 2022. With reference to the methodology that was changed, it was of a basic type with a non-experimental cross-sectional descriptive correlational design, likewise, it should be noted that the hypothetical-deductive method was used. The study population was made up of 90 individuals between teachers and hierarchical and the tool obtained for data collection was the questionnaire, which was composed by 20 items that measured the first variable soft skills and 20 items that measured the second management variable. directive. Using the statistical software SPSS version 26, the results of the inferential analysis were given, which showed that management depends positively on soft skills in 0.775 according to the influence of Spearman's Rho. It was concluded that there is a considerable positive connection, according to the degree of statistical significance ($p < 0.05$) between soft skills and the directive in teachers of three public educational institutions, Chaclacayo - 2022.

Keywords: Soft skills, management, education, teamwork, leadership.

I. Introducción

Esta indagación que a continuación se presenta es importante porque aborda un tema que cada vez más observamos dentro de las instituciones educativas, donde encontramos a muchos docentes que tienen conocimientos teóricos o técnicos, pero carecen de habilidades blandas que les impiden desenvolverse eficientemente en su trabajo y esto por supuesto influye significativamente en la gestión directiva que realizan, la cual se asocia con la toma de decisiones y un clima laboral estable. Así mismo, cabe destacar que las relaciones interpersonales en el ámbito profesional pedagógico marcan la diferencia en una educación de calidad, en la cual no solo se deben fomentar en los docentes adecuadas condiciones para obtener excelentes resultados académicos, sino la capacidad de mantener una buena relación de trabajo con los demás, desarrollando así mejores habilidades que permitan la absolución de problemas en los alumnos.

De acuerdo con lo mencionado líneas arriba la gestión directiva necesita de una labor conjunta e integral, donde no solo se cuenten con profesionales de calidad que tengan conocimientos teóricos profundos sobre la materia que imparten, sino por el contrario que desarrollen habilidades blandas para desenvolverse exitosamente tanto en el campo personal como profesional. En el contexto internacional, Urhan (2018) mencionó que las habilidades blandas constituyen una forma más efectiva de estar preparados para el futuro, por ello debemos ser conscientes de su valor y no olvidar que cumplen un papel muy importante cuando nos desenvolvemos en el campo profesional. Asimismo, Egido y Martínez (2019) afirmó que la interacción en el aula debe construirse como parte de una función educativa profesional, y para lograrlo, se requiere que los docentes apliquen las destrezas y habilidades adquiridas con una aptitud particular. Ngozi, Jones y Prince (2015) a su vez mencionaron que cuando se gestiona el proceso educativo, se debería de tener una planificación bien desarrollada y guiada por las personas que encabezan el equipo. Así mismo, se enfatizó que cuando nos encontramos en medio de un proceso claro esto puede ayudar a reducir el nivel de ansiedad entre las personas que integran, promueven y desarrollan actividades en la comunidad a un ritmo seguro y confiable.

A nivel nacional la Corporación Multinacional Estadounidense Manpower (2017) concluyó en su trabajo de investigación que siete de cada diez empleados peruanos no tienen habilidades blandas para funcionar como miembros de la organización. A manera de conclusión, podemos decir que las habilidades blandas constituyen el grupo de particularidades, cuyo propósito es brindar soporte para desempeñarse bien en el trabajo, así como a nivel personal. Por lo tanto, muchos gerentes de trabajo hoy en día predicen que, si hay empleados con buenas habilidades de comunicación, motivación, habilidades personales y sociales, deben mantenerse en la compañía. Sin embargo, cuando se habla del rubro de la educación, es difícil encontrar un maestro que reúna todas las características anteriores. Dado que los directivos deben orientar el proceso básico de cambio y mejoramiento en la educación, es fundamental capacitarlos en temas de gestión, los cuales se desarrollen bajo cuatro vertientes: institucional, pedagógica, comunitaria y administrativa (Ministerio de Educación [MINEDU], 2011).

Y con respecto al contexto local, en las instituciones donde se realizará el presente estudio se han visualizado acciones que evidencian una falta palpable en la dirección, debido a la ausencia de algunas habilidades blandas y consideramos que ello perjudica al desempeño de los involucrados. Asimismo, precisar que las habilidades mencionadas y la gestión directiva influyen significativamente en el éxito pedagógico de la institución, ya que ayudan a mantener una buena relación entre los docentes, así como impulsar la motivación entre ellos en su área de trabajo, lo cual les permite tener más ganas de participar y trabajar en equipo llevando así adelante los objetivos trazados por la institución. En las entidades estudiadas hay un total de 90 profesores, quienes se subdividen en un estado de contratado o nombrado, lamentablemente este es un tema que siempre ha creado una diferenciación, aunque visiblemente no lo mencionen, es un sentimiento que muchos consideran como divisionista. Por ello, es importante impulsar el desarrollo constante de las habilidades blandas adecuadas al contexto de trabajo para que se fortalezcan las relaciones y por supuesto ello permita favorecer un desarrollo progresivo y eficaz en la gestión directiva (Gómez, 2019).

Por consiguiente, se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022? De esta forma se

elaboraron las siguientes preguntas específicas: a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022?; b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión negociación y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022?; d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión empatía y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022?

Esta investigación logra justificarse sustentándose en tres razones: La primera es el fundamento teórico, el cual incide en el valor de desarrollar las habilidades blandas y sus respectivas dimensiones: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía, así como el impacto que repercute en el rol profesional que cumple la gestión directiva y sus correspondientes dimensiones: estratégica, pedagógica, comunitaria y administrativa, pudiéndose alcanzar el conocimiento de las teorías planteadas; para conocer cuál es la relación que existe sobre las variables en mención, en un marco específico de la investigación, lo que permitiría un tipo de intervención adecuada que, en la práctica, pueda contribuir a su mejoramiento.

Como segundo lugar, en la justificación metodológica la investigación se realizó utilizando técnicas, instrumentos con el fin de recolectar datos para posteriormente obtener las conclusiones y así demostrar la validez de los resultados con la finalidad que esta sirva de ayuda para otras investigaciones.

Por último, este estudio se apoya en la práctica de la atribución de los resultados alcanzados en la estadística, consecuencia de la indagación, la cual va a identificar la realidad de la situación en la que se encuentra la gestión directiva de la institución educativa. Por tanto, se inicia en la ejecución de las investigaciones y desde este punto en la práctica implementar sugerencias sobre estrategias directivas, reduciendo debilidades y dificultades en la gestión directiva mediante el uso o aplicación de las habilidades blandas.

El objetivo general es: Determinar la relación entre las habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022. De esta manera los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y gestión directiva en docentes de

tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022. b) Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas Chaclacayo - 2022. c) Determinar la relación entre la dimensión negociación y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022. d) Determinar la relación entre la dimensión empatía y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022.

En referencia a la hipótesis general se planteó lo siguiente: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022. b) Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022. c) Existe relación significativa entre la dimensión negociación y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022. d) Existe relación significativa entre la dimensión empatía y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022.

II. Marco teórico

De acuerdo con los estudios previos que se han realizado hasta el día de hoy las habilidades blandas constituyen una pieza fundamental y clave del éxito en el desenvolvimiento de la gestión directiva, ya que esta no solo debe estar orientada a resaltar nuestros conocimientos profesionales, sino a hacernos crecer como personas y de esta manera desarrollemos cualidades que vayan acorde con nuestro crecimiento laboral.

En referencia a los trabajos previos que se han realizado en el contexto nacional, citamos a Soto (2021), quién en su investigación se propuso conocer cuál es el impacto que generan las habilidades blandas en la gestión educativa de trabajadores de un colegio al Sur del Perú. En sus estudios empleó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo básica y con diseño no experimental de corte transversal. La población utilizada estuvo conformada por 60 docentes. Dando como resultado una correlación de Pearson de 0,795; este panorama permite concluir que efectivamente existe un efecto certero y significativo entre las variables estudiadas.

Además, citamos a Ferrel (2021) quién tuvo como objetivo principal de su investigación establecer el grado que predomina entre las habilidades blandas y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de nivel secundario de una UGEL. Cuya base de investigación estuvo desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional, el cual corresponde al tipo de investigación no experimental. La población que se tomó como muestra estuvo conformada por toda la plana docente y el sector de administración de los tres colegios de nivel secundario pertenecientes a la UGEL, haciendo un total de 92 personas. Al terminar, llegaron a la conclusión que existe una conexión significativa entre las habilidades blandas y el liderazgo directivo con un coeficiente de conexión positiva y un nivel significativo moderado entre las variables mencionadas.

De igual manera, Albuquerque (2021), en su estudio tuvo como planteamiento determinar la relación entre las competencias directivas y las habilidades blandas en una institución, por lo cual hizo uso de un enfoque metodológico desarrollado con el método hipotético deductivo y el diseño de investigación no experimental de carácter correlacional. La población estuvo conformada por 60 profesores y el resultado del análisis estadístico fue que, si

existe una relación positiva y muy alta entre las competencias directivas y las habilidades blandas, lo cual lleva a la conclusión que hay una asociación positiva moderada entre las competencias directivas de mayor nivel.

Así mismo, Córdova (2021) mencionó en su investigación basada en habilidades blandas y desempeño laboral, que la variable habilidades blandas posee una relación estrecha con la gestión directiva de una institución, puesto que esta conlleva a un óptimo desempeño de su función, así como un clima de trabajo estable. En ese sentido en su investigación hace la precisión que estas dos variables son esenciales para llevar a cabo correctamente una organización. El estudio es de tipo cuantitativo – descriptivo y de corte transversal conforme al diseño es una investigación no experimental - correlacional. En la muestra se tomaron en cuenta la participación de 162 servidores públicos, la cual fue consultada por medio de la encuesta, así como elementos para recoger la data estadística. Al concluir, se determinó y verificó que existe una conexión directa, efectiva y fuerte entre las variables estudiadas.

Por otro lado, Rodríguez (2020) en su artículo trabajado en Perú. Desarrolló como objetivo determinar la relación de las habilidades blandas y el desempeño docente, donde la población a estudiar fue de 140 docentes, dando como resultado que evaluar a los docentes es útil para poder medir su desempeño constantemente por lo tanto se llega a concluir que las habilidades blandas son útiles para el progreso normativo de los docentes.

Finalmente, también se cita a Palomino (2020) quien estableció la relación entre la gestión administrativa y las habilidades blandas, realizó una investigación de diseño básico no experimental de nivel correlacional, cuyo enfoque fue cuantitativo. La muestra estadística se conformó por 30 docentes de una institución educativa pública y según el análisis descriptivo e inferencial desarrollado por la prueba de Spearman concluyó como resultado que la gestión directiva tiene relación significativa con las habilidades blandas en el estudio presentado.

A continuación, se han tomado en cuenta los siguientes antecedentes internacionales. Para ello, citaremos en primer lugar a Muñoz y Huacón (2021) efectuó una investigación relacionada a la incidencia de la Gestión Directiva en el trabajo en equipo para una Unidad Educativa. Para lograr su propósito desarrolló una investigación aplicada, descriptiva y bibliográfica, al mismo tiempo utilizó una

metodología inductiva, deductiva y analítica en una muestra censal de 38 participantes. Finalmente, en una de las conclusiones sostuvo que la falta de enfoques del liderazgo gerencial también predomina en la conducta de las personas que conforman la organización y del mismo modo que, esta sufre poca influencia de la jerarquía organizativa impidiendo de esta manera una organización de calidad en términos educativos.

Por otro lado, Araya y Garita (2020) en su artículo desarrollado en Costa Rica, mencionó que el propósito del artículo fue destacar el valor de las habilidades blandas en el cual brinda como resultado elaborar estrategias de formación en TIC donde la finalidad fue la contratación laboral, por lo tanto, se llega a la conclusión que las habilidades blandas si orientan a la formación del emprendedor.

Así mismo, los autores Pérez, et al (2020) presentaron su artículo sobre las habilidades blandas en directivos Pymes en una ciudad de Colombia, concluyeron que estas poseen una conexión de manera estrecha con la gestión de la gerencia y esta a su vez se asocia con el desempeño general de la organización. Además, indicaron que su aprendizaje debe ser impartido desde la educación básica a nivel primario, potencializando de esta manera todo lo tratado en los currículos universitarios.

En ese mismo sentido, Naranjo (2019) tuvo el propósito de reconocer las habilidades blandas que las y los estudiantes de la UNIACC perciben y valoran evaluar en la práctica académica. La metodología que se utilizó en esta indagación corresponde a un enfoque mixto, en el cual se identificaron 19 habilidades blandas como resultado de la aplicación de la encuesta. La muestra se conformó por 88 estudiantes y el investigador llegó a la conclusión que las habilidades blandas se adquieren por el mismo docente, lo cual logra que ellos reciban un reconocimiento, puesto que produce en ellos un aliciente motivacional, además de una carga afectiva de gran importancia que influye para lograr un aprendizaje más eficaz y significativo.

En ese mismo sentido, Romero (2019) orientó su propósito general a establecer la aplicación del taller de habilidades blandas en la gestión de la calidad educativa dirigida a plana docente en una Unidad Educativa de Guayaquil. Asimismo, cabe mencionar que empleó en su metodología un enfoque cuantitativo, el cual posee un diseño correlacional. El investigador concluye que existe un

alcance bastante importante en el desenvolvimiento académico de los estudiantes del colegio, proyectando una “tc” calculado superior al valor de la tabla en un nivel $t=28,99 > 4,66$ y $\text{Sig } P= 0.000$. En ese sentido el indagador manifiesta como parte de sus conclusiones finales que se refuerce con mayor énfasis en los grupos de trabajo de manera continua las habilidades blandas, ya que traen consigo efectos fructíferos y significantes para la eficacia de la excelencia educativa.

Siguiendo con el marco teórico, a continuación se hablará sobre la variable habilidades blandas, conceptualizaremos de acuerdo a las afirmaciones del autor Raceti (2015) quién define a las habilidades blandas como facultades a las que el individuo puede acceder para desempeñarse eficientemente en su entorno social grande y lleno de oportunidades de desarrollo y para complementar Doyle (2020) expresa que las habilidades blandas son esa otra parte de las habilidades que no son académicas y que las personas adquieren para dirigirlos a conseguir el logro máximo en sus vidas enfocándose así con énfasis en el aspecto profesional y personal. Constantemente se incluyen habilidades socioemocionales, de pensamiento crítico y habilidades que resulten en interacciones positivas con los demás y la capacidad de superar desafíos.

Así mismo, Mujica (2015), describió a las habilidades blandas como características que resaltan en una persona, de manera que ésta se considere única y las interacciones que realicen resulten óptimas. Además, el autor manifestó que hay una conexión entre las habilidades mencionadas con el intelecto y manejo de las emociones.

Gómez (2019) señala que como ciudadanos actuales no debemos dejar pasar los cambios de este milenio, ya que esto nos sirve para posicionarnos dentro un entorno laboral realista, el cual conlleve a los empleados a ser capaces de innovar y adaptarse a las nuevas tecnologías aun así éstas no se hayan experimentado y Gómez (2019) citando a Bauman 2013, el cual considera que hoy en día nos hemos convertido en seres humanos insensibles que no muestran empatía por el prójimo, lo cual de alguna manera va decreciendo el ánimo habitual de apoyar a nuestro semejante y las reglas de la ética se encuentran en una crisis completa, lo cual evidencia que es más importante ahora la competitividad y que actualmente se carece de valores sólidos que generan que los vínculos humanos estén más debilitados. Desde ese punto de vista, pretende proyectar un estudio

que se enfoque en las diferentes situaciones que enfrentamos en nuestras vidas humanas, así como en la posición en el trabajo si no se manejan las habilidades blandas, las cuales facultan a un individuo a desarrollarse en su centro de trabajo de una forma más eficaz y no debemos olvidar que esta se encuentra direccionada hacia el desarrollo emocional, interpersonal y a la interacción que ocurre con los otros miembros que conforman la empresa, donde el mayor error que se puede cometer es llegar al individualismo y renunciar al humanismo que es necesario retomar. En ese sentido Jena y Swasti (2017), resaltaron la relevancia de las habilidades blandas en nuestras vidas, puesto que abren la puerta hacia un desarrollo más productivo y eficiente para todos los que la practican. Y esto coincide con lo mencionado por Gestión (2020), quien definió a las habilidades blandas como la combinación entre las formas de comunicación de las habilidades sociales, su interacción y actitudes con el prójimo siendo que estas influyen satisfactoriamente en el desarrollo de las actividades de forma más competente.

De igual manera, Rodríguez (2021) mencionó que las habilidades blandas tienen relación con la inteligencia emocional, puesto que representan tanto competencias personales como emocionales que sirven mucho para el desarrollo personal y laboral. Además, Cabrero (2018) afirmó que son un grupo conformado por habilidades y experiencias no cognitivas, ya que se aprende y se desarrolla de manera eficiente. Mientras que Díaz y Sanhueza (2020) definieron las soft skills como un conjunto de destrezas y habilidades que logramos como personas. Aplicado al contexto de estudio de la presente investigación y basándonos en los docentes y los directivos, quienes afianzan su función en el rubro académico, laboral, emocional como en el mismo aspecto propio son capacidades que tienen que tomarse en cuenta con mayor énfasis en la práctica.

Por lo mencionado líneas arriba, debo resaltar que las habilidades blandas si constituyen un aspecto muy importante en nuestras vidas, ya que no solo son claves para lograr nuestros objetivos sino nos ayudan a desenvolvernos como mejores personas en nuestro campo de labores.

En el siguiente estudio, se consideraron las siguientes dimensiones planteadas por Raceti (2015), las cuales son cuatro y están conformadas por: (1) trabajo en equipo, (2) liderazgo, (3) negociación, (4) empatía.

Con relación a la primera dimensión Raceti (2015), sostuvo que puede

observase al trabajo en equipo como un aporte grupal de cada integrante para lograr una meta en común y en ese contexto se compartan las ideas y se tome en cuenta lo que piensa cada miembro del equipo, logrando así una mejor calidad del producto en común. En ese sentido, es importante recalcar que esta dimensión, se valoran las contribuciones de cada integrante del equipo, fomentando así un ambiente de confianza y seguridad que lleva a cabo un producto con mayor eficacia. Así mismo, Vásquez et al. (2021) remarca que el trabajo en equipo es un punto clave para el éxito, el cual requiere un liderazgo más efectivo y practico donde se involucren todos los actores sociales con gran responsabilidad y compromiso.

Siguiendo con las dimensiones Raceti (2015), planteó que el liderazgo constituye la facultad de orientar hacia un mismo camino a un equipo de personas para fomentar un ambiente de desarrollo constructivo de habilidades que resaltarán el bien común. Así mismo, ayuda a la persona que lidera a reforzar su capacidad de administrar funciones y tareas que la persona realice con una supervisión previa.

Así mismo, Navarrete y ganga (2013) mencionan que un liderazgo eficaz va a depender del desarrollo que involucren a sus integrantes y de cuan altamente favorables o desfavorables sean las tareas para realizar un trabajo más efectivo, las cuales se orientarán significativamente a los mejores resultados.

De igual manera, Raceti (2015) afirmó que la negociación o solución de conflictos es una habilidad para enfrentar los problemas, la cual se debe estimular, regular y buscar una solución entre ambas partes. Así mismo, es una acción que se encuentra direccionada en llegar a una solución del conflicto.

Finalmente, Raceti (2015) definió el concepto de la empatía como la virtud de comprender prójimo en una situación complicada. Es el dominio de crear una correspondencia con el prójimo, y de esta manera identificar sus emociones y que apoyo necesita, todo esto concretado en un dialogo continuo y de escucha activa.

Autores como Matamoros (2000), también manifestaron que la empatía debe cumplir condiciones básicas, de tal manera que sea eficiente y debe ser observada como una comunicación positiva, ya que favorece la relación con nuestros interlocutores y es primordial para entender los procesos que otras personas están pasando en sus vidas.

Por otro lado, el concepto de gestión directiva como lo mencionó Miranda (2016) es la que brinda una estratégica dirección en la institución, puesto que cuida

el clima laboral y el entorno escolar, así como la comunicación en su respectivo entorno social. Así mismo, es definido por la Unesco (2018) como una configuración estratégica, ya que se encuentra estructurado mediante conocimientos, acciones y adecuaciones éticas enfocados hacia la eficacia del desarrollo institucional, lo cual este direccionado hacia un proceso de mejora continua y de calidad.

Desde otra perspectiva, viene a ser un proceso en el cual las personas que conforman el equipo directivo en la institución emplean y logran aprendizajes tratando de buscar la mejor manera de conectar la estructura, sistemas, estilos, estrategias y metas de manera interna en la institución como por el lado externo, esto al mismo tiempo permite hacer uso de estrategias sistemáticas y continuas para fortalecer los procesos directivos, pedagógicos y administrativos, cabe resaltar que está ligado con la acción humana (Jiménez, 2019). En esa misma línea Briceño et al. (2020), manifestó que la gestión se concibe como un margen complejo dentro de las entidades que brindan educación tradicional, ya que para desarrollarlas necesitan optar por medidas sistematizadas que contribuyan al desarrollo tanto de la institución como del personal que trabaja en ella.

Según los autores, como Meza et al. (2021) manifestaron que la gestión educativa, debe ser analizada desde el rol que cumplen los docentes, quienes deben organizar y articular el escenario de la gestión en la cual se desarrollan. Y en concordancia con lo manifestado por Vázquez et al. (2016), actualmente la gestión directiva resulta más compleja, puesto que para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades es necesario que los directivos cuenten con los conocimientos, habilidades y actitudes para desarrollar su trabajo de manera más efectiva. Cabe resaltar que es un punto importante que se debe evidenciar en la calidad educativa que plasmamos como profesionales, así mismo, resalta su importancia en la eficiencia de la práctica docente, la cual tiene que estar estrechamente ligada con la gestión educativa de los miembros que conforman la administración.

De igual manera, el Ministerio de Educación afirmó que la gestión directiva la conforman una serie de hechos que se relacionan uno con otro donde la finalidad es lograr el trabajo en equipo, trabajar en conjunto para así posteriormente lograr los objetivos propuestos el cual es brindar una educación de calidad (MINEDU 2020). Efectivamente, la gestión directiva debe estar encaminada a la consecución

de los mejores resultados para lograr una educación de calidad en nuestra sociedad, así como lograr que los aprendizajes esperados se manifiesten de manera eficaz y eficiente en pro de contribuir con nuestros estudiantes hacia un futuro más próspero para todas y todos.

Tomando en cuenta la información brindada por el Ministerio de Educación, las dimensiones que corresponden a la gestión directiva son:

Dimensión institucional. Es la que se encuentra estrechamente relacionada a la administración de la institución y por lo general implica responder a directivas dadas en niveles superiores, como la política de educación, las acciones que intervienen en él son el diseño del organigrama, la asignación de tareas, el tiempo y el espacio. Sin embargo, se pueden considerar también la labor de gestionar, como se están desarrollando en su comunicación interpersonal, así como el conocimiento sobre la institución, todo esto logra definir bien a las instituciones y donde se considera la modalidad de relacionarse, el enfoque, las costumbres y tradiciones son características importantes que deben tomarse en cuenta (Minedu 2011). Para ello, los gerentes indagan para fortalecer la libertad institucional desde el inicio con competencias flexibles que permitan una rápida adaptación a las transformaciones que se producen en el marco social.

Dimensión pedagógica. Son actividades puramente pedagógicas que se efectúan principalmente en los centros educativos y los profesionales quiénes las integran. En primer lugar, esto implica que los directivos deben centrar su accionar en los procesos de enseñanza – aprendizaje, currículos y proyectos curriculares institucionales, dando mayor énfasis en el uso de variedades de métodos pedagógicos que los vuelvan importantes en el contexto social. Todo esto incluye que se elabore un correcto programa de estudios, además del uso de recursos y materiales, así como su respectiva evaluación con un enfoque basado en competencias. Esta dimensión también incluye la adherencia a las prácticas docentes, estrategias, métodos didácticos y grado de relación con los alumnos; así como todo el paso a paso continuo relacionado con su desarrollo académico y profesionalismo (Minedu, 2011). Así mismo, brinda a los maestros la oportunidad de compartir experiencias que transmitirán a sus estudiantes para toda su vida, las cuales también los haga individuos responsables en la sociedad. En esta dimensión se observa claramente cuáles son los propósitos y valores que se quieren dar a

conocer en un contexto de enseñanza – aprendizaje (Holguín, 2017).

Dimensión comunitaria. Se trata de cómo las instituciones se relacionan con las comunidades en las que residen. Esto significa que los directivos deben ser conscientes de las realidades sociales de sus comunidades y de sus necesidades y requerimientos, adaptándose al entorno para aprender, enseñar y saber sobre ella (Minedu, 2011). Esto se obtiene con la participación activa de las diferentes organizaciones establecidas en el campo tales como: padres de familia, autoridades comunitarias y cívicas, iglesias e iniciativas cívicas específicas; con el fin de involucrarlos hacia un proceso colaborativo en pro de la calidad educativa. Y para complementar, en acuerdo con lo mencionado por Fuentes (2015), el objetivo en general de la gestión debe ser crear un ambiente laboral grato en el cual se trabaje de una manera más eficiente fomentando así una educación con análisis crítico para que de esta manera el estudio sea más productivo y provechoso. Del mismo modo en la dimensión comunitaria también se analiza el predominio de la cultura en pro de generar un ambiente saludable y adecuado para contribuir al desarrollo de la sociedad en un entorno de cordialidad y cooperación mutua entre todos sus integrantes (Ramos, 2018).

Dimensión administrativa. Aquí se abordan todas las normativas de la gestión directiva, es decir, todo lo relacionado con la gestión de las habilidades directivas, la logística, así como, las infraestructuras en el marco de las directivas emitidas a nivel local y regional (Minedu, 2011). Estos objetivos se relacionan con el control de la permanencia del personal, la evaluación de sus operaciones, el manejo de documentos, la gestión de presupuestos y los aspectos financieros de cada institución educativa. En concordancia a ello Pacheco (2018), mencionó que en la dimensión administrativa es posible determinar las medidas que se den en un plazo largo, ya que nos permite recabar esfuerzos con respecto al diseño y organización del plan de estudios planteado. Además, si habláramos a un corto plazo en cuanto a la evaluación formativa nos permitiría identificar en qué nivel se encuentran nuestros estudiantes y si cada uno de ellos comprende la información que está recibiendo.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: El siguiente estudio se fundamentó en la investigación de tipo básica. Es la que se encuentra orientada a la resolución de problemas que resulten factibles de lograr. Así mismo, tiene el objetivo de relacionar las variables de la investigación y sus respectivos efectos en el quehacer educativo, considerando los argumentos teóricos para lograr un propósito específico (Salgado, 2018).

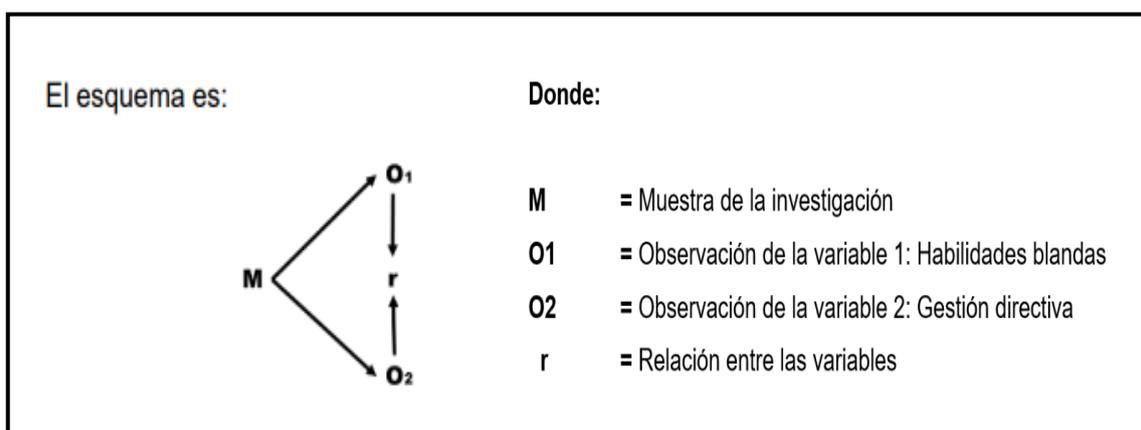
3.1.2 Diseño de investigación:

- Diseño no experimental: descriptivo correlacional el cual es conocido porque no manipula de manera intencional la variable de estudio. Así mismo, el indagador solo observó la información y luego la examinó, a su vez es de corte transversal porque se realizó la encuesta a la muestra seleccionada en un momento predeterminado (Hernández, et al. 2014).

En concordancia con lo anteriormente señalado, el diseño no experimental que se desarrolló fue de índole transversal, debido a que se recogió la data en un momento exclusivo; en ese sentido nuestro propósito fue aclarativo, puesto que primero se averiguó sobre una correlación y luego se hizo la respectiva explicación.

Figura 1

Relación y explicación de las variables



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades blandas

- **Definición conceptual:** Las habilidades blandas corresponden a la agrupación de habilidades que permiten que el ser humano relacionarse con otras personas a su vez se prioriza en cómo se soluciona un problema y como gestiona su trabajo donde se dimensiona en trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía (Raceti, 2015).
- **Definición operacional:** Las habilidades blandas se cuantificaron y escalaron de tal manera que se consideraron las siguientes dimensiones: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía. Así mismo, se estructuró a través del instrumento cuestionario, el cual comprendió en su escala de valoración 5 ítems de respuesta.

Variable 2: Gestión directiva

- **Definición conceptual:** La gestión directiva es un grupo de acciones que se relacionan, donde la finalidad es lograr el trabajo en equipo, trabajar en conjunto para así posteriormente lograr los objetivos propuestos el cual es brindar una educación de calidad (Minedu,2020)
- **Definición operacional:** La gestión directiva fue cuantificada y trabajada por medio de las siguientes dimensiones: institucional, pedagógica, comunitaria, administrativa y se empleó como instrumento el cuestionario que corresponde a la gestión directiva, estimándose a través de la escala de Likert, el cual estuvo compuesto por 5 ítems de respuesta.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: En concordancia con lo manifestado por Arias-Gómez et al. (2016), la población la conforman una agrupación de elementos en cuyas particularidades se observan similitudes, en un momento y lugar establecido. En esta oportunidad, la población objetivo de la presente indagación estuvo compuesta por 90 docentes que conforman tres instituciones educativas públicas: “Florentino Prat”, “San Vicente de Paul” y “Mariscal Ramón Castilla”, las cuales pertenecen al distrito de

Chaclacayo y al departamento de Lima.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró la participación de docentes nombrados y/o contratados de todas las áreas curriculares, tanto hombres como mujeres, quienes trabajen en el nivel inicial, primaria como secundaria.
- **Criterios de exclusión:** Se tomó en cuenta a aquellos docentes que se encontraron mal de salud y estuvieron con licencia, de igual modo a aquellos que presentaron problemas de conectividad.

Tabla 1

Población docente de instituciones educativas en Chaclacayo

Nº	Institución Educativa	Nº de docentes
1	IE Nº 1192 Florentino Prat	16
2	IE Nº 0053 San Vicente de Paul	31
3	IE Nº 1199 Mariscal Ramón Castilla	43
Total		90

3.3.2 Muestra: Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra está conformada por componentes esenciales del sub grupo de la población de estudio. Siguiendo los estándares de esta información, para el presente estudio se consideró utilizar la fórmula de suma finita que a continuación presentamos.

Figura 2

Fórmula de suma finita según los estándares de la investigación

$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$	<p>Donde:</p> <p>N=Tamaño de la población o universo (x)</p> <p>z = nivel de confianza (1.96)</p> <p>e = error de estimación máximo aceptado (5%)</p> <p>p = probabilidad de que ocurra el evento (50%)</p> <p>q = probabilidad de que no ocurra el evento (50%)</p>
---	---

Una vez aplicada la fórmula se precisó la muestra de estudio, cuya cantidad fue de 83 individuos entre docentes y jerárquicos de las instituciones pertenecientes al distrito de Chaclacayo.

3.3.3 Muestreo: Para Hernández y Mendoza (2018), lo fructífero de hacer un muestreo probabilístico en una investigación cuantitativa es que no se necesita de un porcentaje representativo de la población, por el contrario, se tiene que tomar en cuenta solo el control de la lista de opciones de aquellas situaciones con particularidades, las cuales hayan sido correctamente propuestas.

Por tal razón, en esta indagación fue considerado el tipo de muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple y así conocer verdaderamente el contenido implícito que contienen nuestras variables estudiadas. En este caso, en centros educativos del distrito de Chaclacayo: Florentino Prat, San Vicente de Paul y Mariscal Ramón Castilla con quienes se trabajó, se consideró una población de 90 individuos, distribuidos entre docentes y jerárquicos, de los cuales solo se contó con la participación de 83 de ellos, cantidad seleccionada que corresponde a la muestra de la presente investigación. Así mismo, cabe resaltar, que el cuestionario fue anónimo y los docentes encuestados emitieron sus respuestas de manera voluntaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: En la siguiente investigación se utilizó como técnica la encuesta para la recolección de datos, la cual permitió reunir la información necesaria para llegar a la consecución de los objetivos trazados en la investigación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la encuesta constituye un tratamiento apropiado para recoger datos en altas proporciones en un determinado punto en concreto. Además, cabe resaltar que, después de aplicada a la población materia de estudio, nos sirvió para adquirir la data relevante extraída de las respuestas de los entrevistados y de esta manera emplear el método de la recolección de datos relacionándose así con el logro de la operacionalización de las variables que se midieron (Sánchez et al. 2018).

El instrumento se refiere al recurso o medio, que emplea el examinador para consignar información o data sobre las variables en análisis de una indagación (Sampieri, et al. 2014). El instrumento que se manejó para obtener información del objetivo de estudio de esta investigación tanto para la primera variable: habilidades blandas (adaptado del autor: Tapia 2018) como para la segunda variable: gestión directiva (adaptado del autor: Márquez 2021) fue el cuestionario, el cual fue validado por los expertos en el campo, quienes certificaron la validez y confiabilidad de los datos presentados.

Este instrumento estuvo compuesto por 20 ítems distribuidos y organizados para cada variable, abarcando ordenadamente sus 4 dimensiones correspondientes. Así mismo, mencionar que se encontró constituido por la escala valorativa o también llamada escala de Likert, el cual fue llevado a cabo en el año 2022, a través del formulario de Google a los docentes y jerárquicos de las tres instituciones educativas públicas objeto de estudio.

A continuación, se presentan las fichas técnicas para ambas variables:

Ficha técnica para medir la V1:

Título del instrumento: Cuestionario Habilidades Blandas

Autora: Luz A. Tapia Tapia (2018)

Adaptado por: Desiree Guadalupe Benavente Vicente

Objetivo: Conocer características relevantes de la variable habilidades blandas en docentes y jerárquicos de instituciones educativas del distrito de Chaclacayo.

Lugar donde se realizó: Chaclacayo

Fecha en que se aplicó: Junio del 2022

Tiempo de duración: 20 minutos

Contenido: Al cuestionario lo integran la cantidad de 20 ítems, los cuales presentan 5 opciones de respuesta, normadas según la escala de Likert. Así mismo, mencionar que las preguntas se dividieron en las respectivas dimensiones de la variable: Trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía y finalmente fue aplicada mediante un formulario Google Drive.

<https://forms.gle/dtxFszNAQaZjAgeQ6>

Ficha técnica para medir la V2:

Título del instrumento: Cuestionario Gestión Directiva

Autora: Ketty Márquez Bardales de Ramírez (2021)

Adaptado por: Desiree Guadalupe Benavente Vicente

Objetivo: Conocer características relevantes de la variable gestión directiva en docentes y jerárquicos de instituciones educativas del distrito de Chaclacayo.

Lugar donde se realizó: Chaclacayo

Fecha en que se aplicó: Junio del 2022

Tiempo de duración: 20 minutos

Contenido: Al cuestionario lo integran la cantidad de 20 ítems, los cuales presentan 5 opciones de respuesta, normadas según la escala de Likert. Así mismo, mencionar que las preguntas se dividieron en las respectivas dimensiones de la variable: institucional, pedagógica, comunitaria, administrativa y finalmente fue aplicada mediante un formulario Google Drive.

<https://forms.gle/ZGbioM4CowJ4YBYK8>

Para Hernández et al. (2010), la validez es el grado en que un instrumento cuantifica realmente la variable que intenta calcular. En el estudio los instrumentos fueron validados por tres expertos en la materia, los cuales revisaron la veracidad de los datos y brindaron los aportes necesarios de acuerdo a los errores encontrados. Los expertos validaron cada ítem del instrumento en relación a tres criterios, los cuales fueron pertinencia, relevancia y claridad. A continuación, se presenta la tabla con la opinión de los expertos:

Tabla 2*Validez de los instrumentos*

Nombre de los expertos	Resultado de la revisión (Variable 1)	Resultado de la revisión (Variable 2)
Dr. José Gregorio Brito Garcías	Aplicable	Aplicable
Mg. Adolfo Silva Narvaste	Aplicable	Aplicable
Mg. Erick José Quispe Mamani	Aplicable	Aplicable

Por otro lado, para Hernández et al. (2010), la confiabilidad es el grado donde la aplicación repetida de un instrumento al mismo individuo u objeto produce resultados similares. En la presente indagación, la confiabilidad del instrumento fue hecha a través del método estadístico alfa de Cronbach, el cual fue realizado mediante una prueba piloto a una parte de la muestra. El resultado obtenido para la primera variable: habilidades blandas fue de 0.815 y para la segunda variable: gestión directiva fue de 0.740, esto significa que los instrumentos son altamente confiables.

3.5. Procedimientos

A continuación, se siguieron los siguientes procedimientos en la investigación:

Primero, procedimos a revisar a detalle toda la literatura correspondiente a cada una de las variables en estudio, las cuales se apoyaron en teorías de información verídica; segundo, se procedió a elaborar la matriz de operacionalización de cada una de las variables; tercero, se detalló el tipo, diseño y la población que se tomó en cuenta en la investigación; cuarto, mediante el juicio de expertos se validaron los instrumentos y su confiabilidad en concordancia con lo mencionado por Celina y Arias (2005) cuyos valores del Alfa de Cronbach deben oscilar entre 0.70 u 0.90 para que indiquen una buena consistencia interna. Después de ello, se empezó con la entrega de la documentación pertinente a cada institución; quinto, para la recolección de

datos de la información correspondiente a cada variable, se solicitó la autorización del director(a) de las instituciones donde se aplicó el estudio, este permiso fue a través de un documento formal, la solicitud, en la cual ellos colocaron su sello con el nombre del colegio, su respectiva firma y la fecha en qué aceptaron la aplicación de la encuesta. Así mismo, se les indicó que los datos obtenidos iban a ser utilizados con fines académicos y que las respuestas se emitirían de manera anónima para ser contestadas con mayor honestidad; sexto, haciendo uso del instrumento establecido y con el permiso dado, el cuestionario se aplicó mediante un enlace que fue enviado al director (a) para su propagación entre todos los docentes en su grupo de WhatsApp, quienes enviaron sus respuestas a través del formulario Google.

Finalmente, se terminó de colocar los resultados estadísticos, sus correspondientes interpretaciones, las conclusiones y recomendaciones pautadas según lo obtenido, así como las referencias bibliográficas y los respectivos anexos. De igual manera al final se hizo un repaso con respecto a la redacción, estructura gramatical y aplicación de las normas APA.

3.6. Método de análisis de datos

Culminando lo correspondiente a la recopilación de la información, se ordenó la información de acuerdo a una base de datos con el apoyo del software Excel, considerando cada una de las variables, sus respectivas dimensiones y el número de pregunta correspondiente.

Luego, con el soporte del programa estadístico SPSS versión 26, se comenzó el tratamiento estadístico, de esta manera se empezó con los resultados descriptivos, organizándolos en gráficos y tablas de acuerdo a los niveles de cada variable con sus respectivas dimensiones.

En cuanto al método que se empleó en la indagación tuvo lugar a una estadística de tipo descriptivo - inferencial. Según Sánchez, Reyes, Mejía (2018), la estadística descriptiva es de primera instancia porque es interpretada como un análisis estructurado de la información recolectada, distribuida en escala para la presentación de los datos con el fin de adquirir información fidedigna de las variables. Así mismo, la estadística inferencial

nos sirvió para realizar las pruebas de hipótesis, en ese sentido se dedujeron las particularidades de la población en estudio, las cuales partieron del ensayo realizado a la muestra, deduciendo así las conclusiones de manera general. Además, pudimos acceder a tener prevenciones, ya que se pronosticó la conducta de determinadas manifestaciones.

Finalmente, después de haber obtenido todo el tratamiento estadístico se detallaron los hallazgos y se elaboraron la discusión, conclusiones y sugerencias según los datos procesados.

3.7. Aspectos éticos

El contenido que se presentó en esta indagación se propuso establecer la relación entre las habilidades blandas y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas. De acuerdo con los principios éticos nacionales e internacionales se tomaron como referencia 4 principios éticos de la investigación, entre los cuales figuran: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia (Acevedo, 2002).

Cabe resaltar, que en esta indagación se investigaron solo las variables objeto de estudio, por lo cual se descartó la inclusión de aspectos personales o privados, relacionados a la salud individual, la apreciación sobre otro colega de la institución o sobre opiniones políticas (Winkler, et al. 2011). Además, mencionar con toda veracidad que los datos fueron obtenidos de forma legal con el debido permiso de las autoridades correspondientes y se aplicaron de manera anónima. Así mismo, su respectivo procesamiento se hizo de manera adecuada sin aplicar ningún tipo de alteración que conlleve a adulterar la información.

Aparte de lo detallado líneas arriba, es importante recalcar que en la información recopilada en esta investigación se respetaron debidamente a los autores que forman parte del contenido bibliográfico con sus datos correspondientes, considerando estrictamente las normas APA de manera cauta y adecuada, así como la Guía de productos de investigación dados por el vicerrectorado de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. Resultados

Análisis descriptivo

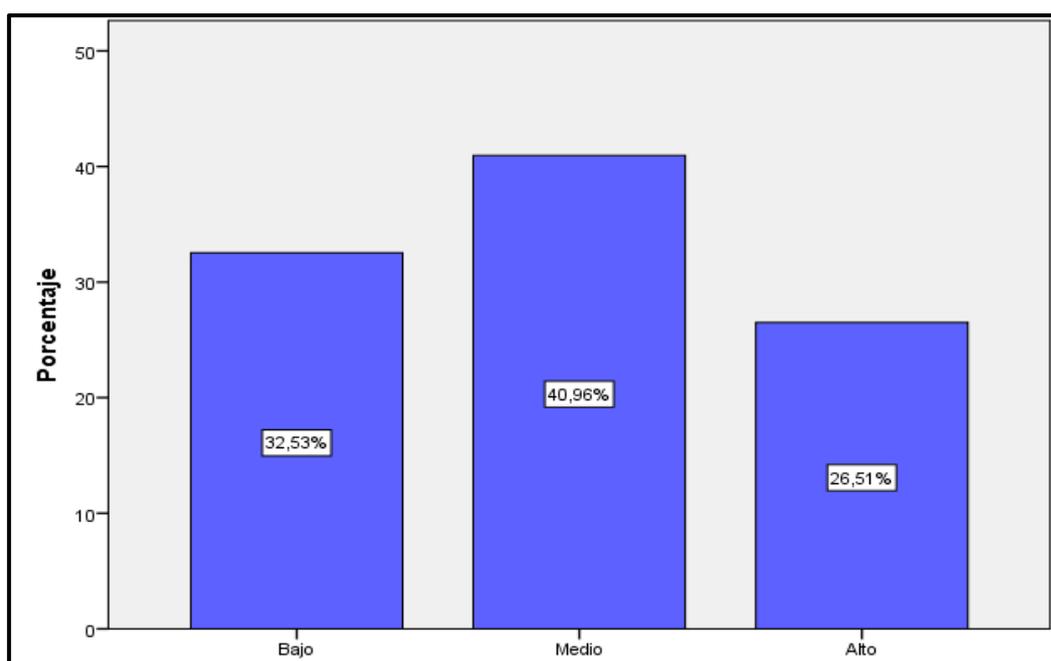
Tabla 3

Distribución de frecuencias por nivel de la variable habilidades blandas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	32,5%
Medio	34	41,0%
Alto	22	26,5%
Total	83	100,0%

Figura 3

Niveles porcentuales de la variable habilidades blandas



Interpretación. En la tabla 3 y la figura 3, se observó que el 32,53% se encontró en el rango bajo, el 40,96% se encontró en el rango medio y el 26,51% se encontró en rango alto. Esto quiere decir que de los 83 docentes encuestados menos del 50% mantuvieron un buen trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía con sus colegas en la institución.

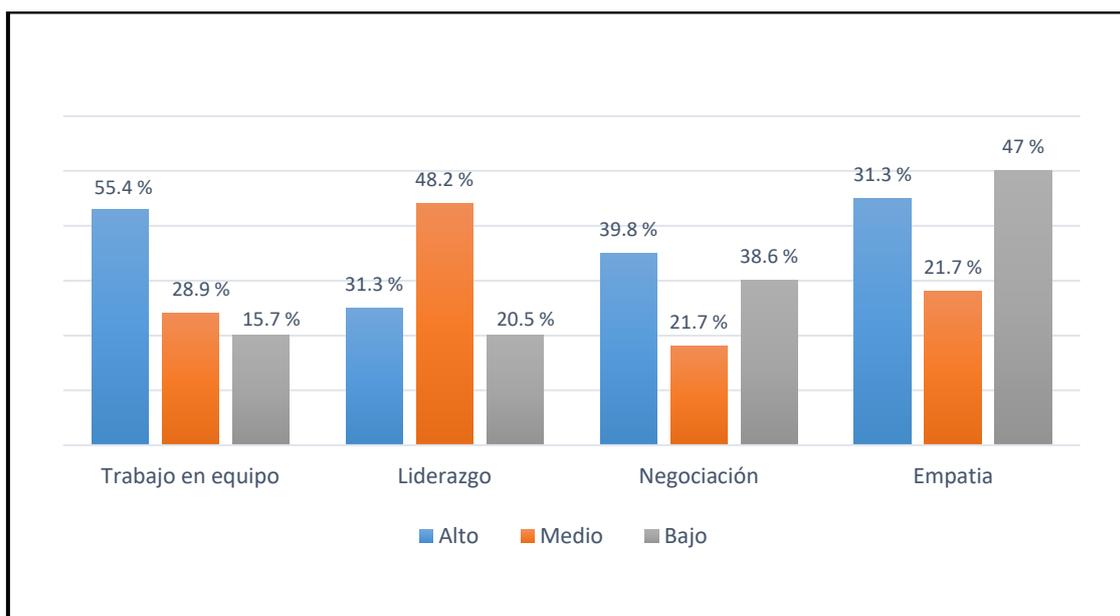
Tabla 4

Nivel de las dimensiones de la variable habilidades blandas

Niveles	Trabajo en equipo		Liderazgo		Negociación		Empatía	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	28,9%	40	48,2%	33	39,8%	39	47,0%
Medio	46	55,4%	26	31,3%	32	38,6%	26	31,3%
Alto	13	15,7%	17	20,5%	18	21,7%	18	21,7%
Total	83	100,0%	83	100,0%	83	100,0%	83	100,0%

Figura 4

Niveles porcentuales de las dimensiones de la variable habilidades blandas



Interpretación. En la tabla 4 y la figura 4, se observó que un 55,4% de los encuestados percibieron un nivel medio en la dimensión trabajo en equipo, entre tanto el 28,9% concibieron el nivel bajo y el 15,7% indicó un nivel alto. Por lo tanto, se infirió que más del 50% de los docentes consideró que el trabajo en equipo se encuentra a un grado medio relacionado directamente con las habilidades blandas. En cuanto a la dimensión liderazgo se tuvo que el 48,2% presentaron bajo nivel, el 31,3 % percibieron el nivel medio y el 20,5% se inclinaron por un nivel alto. Esto

significó que más del 50% de los entrevistados refirieron a la dimensión liderazgo entre un nivel bajo y medio relacionado directamente a las habilidades blandas. Por otro lado, la dimensión negociación presentó un nivel bajo de 39,8%, un 38,6% de nivel medio y un 21,7% presentó un nivel alto. Esto permitió inferir que el 50% de la muestra colocó a la negociación entre un nivel medio y alto relacionado a la variable habilidades blandas. Y como ultima dimensión se tuvo a la empatía donde presentó un 47% como nivel bajo, un 31,3% como nivel medio y un 21,7% como nivel alto en cuanto a las habilidades blandas en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

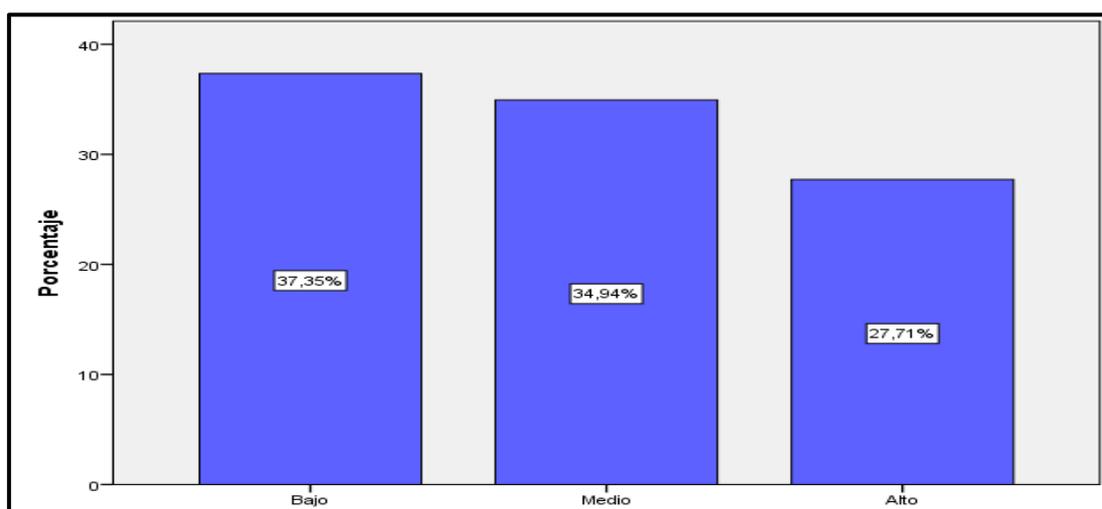
Tabla 5

Distribución de frecuencias por nivel de la variable gestión directiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	37,3%
Medio	29	34,9%
Alto	23	27,7%
Total	83	100,0%

Figura 5

Niveles porcentuales de la variable gestión directiva



Interpretación. En la tabla 5 y la figura 5, se observó que el 37,35% se encontró en el rango bajo, el 34,94% se encontraron en el rango medio y el 27,71% se

encontraron en el rango alto. Esto quiere decir que de los 83 docentes encuestados más del 50% consideraron que no existe un buen manejo de la gestión directiva en las tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

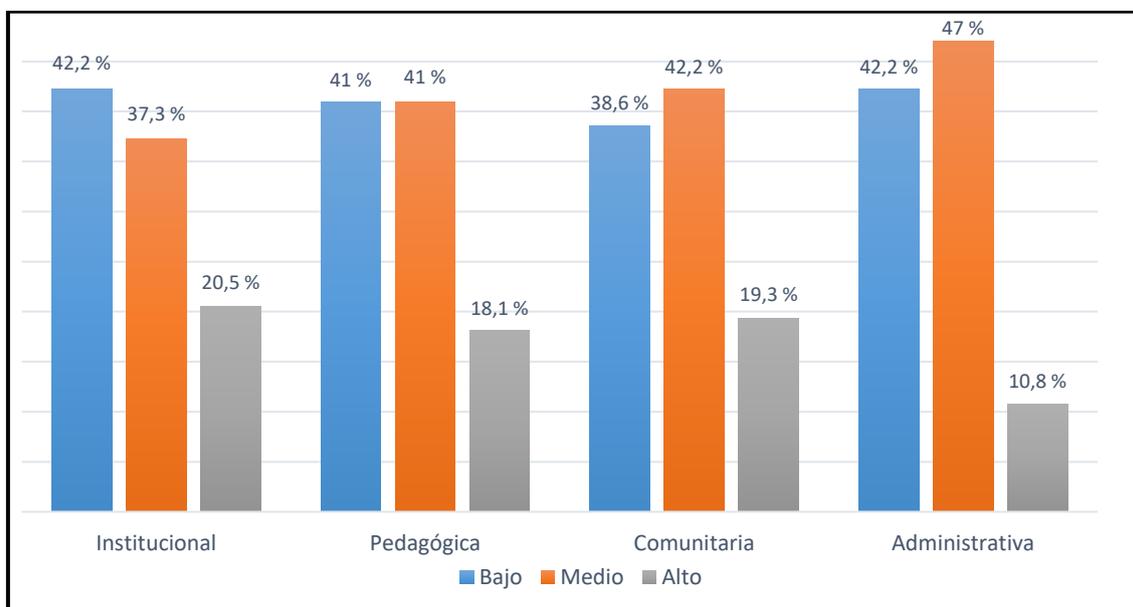
Tabla 6

Nivel de las dimensiones de la variable gestión directiva

Niveles	Institucional		Pedagógica		Comunitaria		Administrativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	42,2%	34	41,0%	32	38,6%	35	42,2%
Medio	31	37,3%	34	41,0%	35	42,2%	39	47,0%
Alto	17	20,5%	15	18,0%	16	19,3%	9	10,8%
Total	83	100,0%	83	100,0%	83	100,0%	83	100,0%

Figura 6

Niveles porcentuales de las dimensiones de la variable gestión directiva



Interpretación. En la tabla 6 y figura 6, se observó en primer lugar a la dimensión institucional, de la cual el 42,2 % de los encuestados percibieron un nivel bajo, mientras que el 37,3% percibieron el nivel medio y el 20,5% percibieron el nivel alto,

indicando que más del 50% de los encuestados se encuentran a un nivel entre medio y alto con respecto a la variable gestión directiva. En cuanto a la dimensión pedagógica se tuvo que el 41,0% presentaron bajo nivel, el 41,0 % percibieron el nivel medio y el 18,0% presentaron un nivel alto, esto quiere decir que más del 80% de los docentes indicaron que la dimensión pedagógica se encuentra entre un nivel bajo y medio directamente relacionado con la variable gestión directiva. Por otro lado, la dimensión comunitaria presentó un nivel medio de 42,2 %, presentó un 38,6% de nivel bajo y un 19,3 % presentó un nivel alto, cuyo significado arrojó que más del 50% se ubica a un nivel bajo y alto con respecto a la variable gestión directiva. Y como ultima dimensión se tuvo a la dimensión administrativa donde presentó un 47% como nivel bajo, un 42,2% como nivel medio y un 10,8 % como nivel alto en cuanto a la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

Análisis inferencial

La estadística nos permite inferir las características de una población de acuerdo a las pruebas obtenidas en su unidad de estudio, además esta tiene como finalidad establecer la posibilidad de que el resultado que obtengamos sea viable a la población de estudio de la que se extrajo.

Conforme a lo afirmado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) respecto al grado del coeficiente de correlación existe una correlación negativa débil a una perfecta entre el rango de -0.01 a -0.91, así mismo, una correlación positiva débil a una perfecta según el rango de +0.01 a 1.00.

En concordancia con lo citado, se desarrolló lo siguiente:

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre las habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Ho: No existe relación entre las habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Regla de decisión

Si el nivel de significancia es $<0,05$ se acepta la hipótesis del investigador existe relación entre las habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Si el nivel de significancia es $>0,05$ se rechaza la hipótesis del investigador es decir no existe relación entre las habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Tabla 7

Correlación habilidades blandas y gestión directiva

		V_HABILIDADES _BLANDAS (agrupado)	V_GESTIÓN_ DIRECTIVA (agrupado)
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,775**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	83	83
	Coeficiente de correlación	,775**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación. Conforme a los resultados observados en la tabla número 7, hay un nivel de significancia de ,000, el cual es menor a 0.05 (p valor $0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que hay relación positiva considerable entre las habilidades blandas y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022 (Rho de spearman = ,775**, $p=,000$).

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

Regla de decisión

Si el nivel de significancia es $<0,05$ se acepta la hipótesis del investigador existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Si el nivel de significancia es $>0,05$ se rechaza la hipótesis del investigador es decir no existe relación la dimensión trabajo en equipo y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Tabla 8

Correlación trabajo en equipo y gestión directiva

		V1_D1_TRABAJO _EN_EQUIPO (agrupado)	V_GESTIÓN _DIRECTIVA (agrupado)
Rho de Spearman	V1_D1_TRABAJO _EN_EQUIPO (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,721**
		N	.
	V_GESTIÓN_ DIRECTIVA (agrupado)	Coeficiente de correlación	83
		Sig. (bilateral)	83
		N	,721
		Sig. (bilateral)	,000
		N	83

Interpretación. Conforme a los resultados observados en la tabla número 8, hay un nivel de significancia de ,000, el cual es menor a 0.05 (p valor $0.000 < 0.05$), por lo

tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que hay relación positiva considerable entre la dimensión trabajo en equipo y la variable gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022 (Rho de spearman = ,721, p=,000).

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

Regla de decisión

Si el nivel de significancia es $<0,05$ se acepta la hipótesis del investigador existe relación entre la dimensión liderazgo y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Si el nivel de significancia es $>0,05$ se rechaza la hipótesis del investigador es decir no existe relación la dimensión liderazgo y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Tabla 9

Correlación liderazgo y gestión directiva

			V1_D2_ LIDERAZGO (agrupado)	V_GESTIÓN_ DIRECTIVA (agrupado)
Rho de Spearman	V1_D2_ LIDERAZGO (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	V_GESTIÓN_ DIRECTIVA (agrupado)	Coeficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación. Conforme a los resultados observados en la tabla número 9, hay un nivel de significancia de ,000, el cual es menor a 0.05 (p valor $0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que hay relación positiva considerable entre la dimensión liderazgo y la variable gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022 (Rho de spearman = ,732**, $p=,000$).

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión negociación y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión negociación y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

Regla de decisión:

Si el nivel de significancia es $< 0,05$ se acepta la hipótesis del investigador existe relación entre la dimensión negociación y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Si el nivel de significancia es $> 0,05$ se rechaza la hipótesis del investigador es decir no existe relación la dimensión negociación y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Tabla 10

Correlación negociación y gestión directiva

			V1_D3_ NEGOCIACIÓN (agrupado)	V_GESTIÓN _DIRECTIVA (agrupado)
Rho de Spearman	V1_D3_ NEGOCIACIÓN (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	V_GESTIÓN_ DIRECTIVA (agrupado)	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación. Conforme a los resultados observados en la tabla número 10, hay un nivel de significancia de ,000, el cual es menor a 0.05 (p valor $0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que hay relación positiva considerable entre la dimensión negociación y la variable gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022 (Rho de spearman = ,790**, p=,000).

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión empatía y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión empatía y la gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022.

Regla de decisión:

Si el nivel de significancia es $< 0,05$ se acepta la hipótesis del investigador existe relación entre la dimensión empatía y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Si el nivel de significancia es $> 0,05$ se rechaza la hipótesis del investigador es decir no existe relación la dimensión empatía y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022.

Tabla 11

Correlación empatía y gestión directiva

			V1_D4_ EMPATIA (agrupado)	V_GESTIÓN _DIRECTIVA (agrupado)
Rho de Spearman	V1_D4_EMPATIA (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		83	83
	V_GESTIÓN_DIR ECTIVA (agrupado)	Coeficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación. Conforme a los resultados observados en la tabla número 11, hay un nivel de significancia de ,000, el cual es menor a 0.05 (p valor $0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que hay relación positiva media entre la dimensión empatía y la variable gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo – 2022 (Rho de spearman = ,648**, $p=,000$).

V. Discusión

Para el presente estudio se lograron obtener los resultados estadísticos a partir del programa SPSS, los cuales permitieron hacer la contrastación de los objetivos propuestos. Así mismo, se menciona que los resultados obtenidos se obtuvieron gracias a la participación de 83 personas entre docentes y jerárquicos de las tres entidades educativas mencionadas tanto de los niveles nivel inicial, primaria y secundaria, de igual cabe mencionar que en esta indagación se consideraron los niveles bajo, medio y alto para las interpretaciones.

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022. Sobre la cual se abordaron 4 dimensiones por cada variable se pudo detallar en la estadística inferencial, que el nivel de significancia fue de 0.00 el cual es menor a 0.05 (p valor $0.000 < 0.05$) aceptándose la hipótesis alternativa indicando que existe relación entre las habilidades blandas y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022, así mismo se apreció que el coeficiente de correlación de la estadística inferencial el cual nos arroja como resultado el Rho de Spearman de 0.775 lo que indicó una correlación positiva considerable entre las variables mencionadas. Por lo tanto, se demostró que a pesar de las dificultades y algunos inconvenientes que se suscitaron en el proceso, los docentes supieron sobrellevarlos y apoyarse en las estrategias brindadas en las capacitaciones que se les brindaron de manera esporádica.

Estos resultados tienen gran una similitud con la investigación de Soto (2021), cuyas variables de estudio coinciden con la presente indagación. En su materia de estudio se empleó el enfoque cuantitativo de tipo básico y con diseño no experimental de corte transversal, cuya población la constituyeron un total de 60 individuos. Esta investigación obtuvo como respuesta a su objeto de estudio una correlación de Pearson de 0,795, lo cual nos confiere de modo valorativo que sí existe un significativo y verdadero efecto entre las variables estudiadas. De igual manera Córdova (2021) en su indagación basada en las habilidades blandas y desempeño laboral determinó y demostró que, si hay conexión directa, positiva y fuerte entre sus variables objeto de análisis, constituyendo así que las habilidades

blandas se deben considerar como esenciales, ya que influyen significativamente en el desempeño laboral. Asimismo, lo relatado concuerda con Rodríguez et al. (2021) quién concluye que definitivamente las habilidades blandas cumplen un rol muy útil para el debido progreso cognitivo y emocional de los maestros.

Del mismo modo, Palomino (2020), en su investigación sobre la relación que existe entre las habilidades blandas y la gestión directiva pudo concretar según el análisis realizado por medio de la prueba de Spearman que también existe relación significativa entre las variables trabajadas en el presente estudio. Después de revisar estos resultados, es importante mencionar que las habilidades blandas tienen una significativa influencia en el papel que cumplen los maestros dentro de la gestión directiva, ya que esto no solo va a conllevar a motivarlos de manera positiva en su trabajo, sino que cumple un factor muy relevante para lograr una enseñanza-aprendizaje óptimo y de calidad en la institución educativa en donde se desenvuelvan.

En referencia al Objetivo Especifico 1: Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022, según se muestran los resultados en la tabla número 12, es de ,721 y un nivel de significancia de ,000 menor a 0.05 (p valor $0.000 < 0.05$), cuya interpretación indica que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión trabajo en equipo y la variable gestión directiva de tres instituciones educativas públicas del distrito de Chaclacayo. Los resultados conectan con la investigación realizada por Muñoz y Huacón García (2021), en la que se alude al trabajo en equipo como la fortaleza para la unidad educativa. En esta investigación se aplicó a una muestra censal de 38 sujetos y las conclusiones arrojaron que un líder gerencial contribuye significativamente en la jerarquía institucional, además de funcionar como un respaldo para que se brinde una educación de calidad si estamos hablando dentro de un contexto educativo institucional. Además, tiene similitud con lo realizado por Romero (2019) quién empleó su tratamiento con un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional y en una de sus conclusiones finales manifestó que es importante dar mayor énfasis al

trabajo en equipo ya esto trae resultados enteramente satisfactorios para la eficacia de la búsqueda de la excelencia educativa.

Así mismo, se contrasta con lo mencionado por Jiménez (2019) quien sustenta que para lograr los aprendizajes de manera efectiva es necesario que los involucrados conformen un equipo de trabajo, lo cual permita compartir el uso de estrategias y técnicas para lograr de manera efectiva sus propósitos y en ese sentido fortalecer los procesos directivos. Además, el Ministerio de Educación incidió en que la gestión directiva está estrechamente relacionada con una línea de sucesos que conllevan a lograr el trabajo en equipo y de esta manera llegar a las metas propuestas de forma exitosa para impartir una educación eficaz y de calidad (MINEDU 2020). Con estos resultados podemos inferir que el trabajo en equipo tiene un valor muy importante en la optimización del desempeño de la gestión directiva, puesto que aplicado y tratado en contexto se puede llegar a conseguir resultados muy interesantes para el progreso y bienestar de todos los miembros que conforman la plana docente en pro de beneficiar también directa o indirectamente a los estudiantes a quienes les imparten su enseñanza diariamente.

En referencia al Objetivo Especifico 2: Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo – 2022. Se muestran los resultados de la tabla número 13 en la cual figura un Rho de Spearman de ,732 y un nivel de significancia de ,000 menor a 0.05 (p valor $0.000 < 0.05$), de manera que indica una correlación positiva considerable entre la dimensión liderazgo y la variable gestión directiva de tres instituciones educativas públicas del distrito de Chaclacayo.

De la misma manera, cabe resaltar que Ferrel (2021), en su investigación realizada bajo el enfoque cuantitativo orientado a establecer el nivel de influencia entre las habilidades blandas y el liderazgo directivo en instituciones educativas del nivel secundario y contando con una muestra de 92 personas, concluye que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el liderazgo directivo, puesto que se tiene un coeficiente de conexión entre positiva y moderada que involucra ambas variables. Asimismo, para complementar cabe mencionar que

Raceti (2015), resalta al liderazgo como una facultad para orientar a un equipo de personas al desarrollo y de esta manera se fomente un trabajo cooperativo y constructivista entre todos los miembros que lo conforman. Para terminar este punto, se puede inferir que el liderazgo directivo constituye un tema muy relevante dentro del contexto de acción en el que se desenvuelven los docentes, por lo que es necesario reforzar la capacidad de resaltar las funciones y delegar tareas para el bien común del equipo de trabajo.

En referencia al Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la dimensión negociación y gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022. Según se muestran los resultados en la tabla número 14, el Rho de Spearman es de ,790 y un nivel de significancia de ,000 menor a 0.05 (p valor $0.000 < 0.05$), cuya interpretación indica que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión negociación y la variable gestión directiva de tres instituciones educativas públicas del distrito de Chaclacayo.

Los resultados obtenidos guardan concordancia con lo afirmado por Raceti (2015), quién la define la negociación como la habilidad de enfrentar los problemas a los cuales siempre se debe buscar una solución o un punto medio en donde se establezcan y conversen con mucho respeto las posiciones de ambas partes involucradas sin invadir u ofender las ideas del otro y viceversa. Partiendo de esta definición me permito inferir que dentro de un contexto de trabajo donde todos los días laboramos juntos, se deben establecer ciertas pautas que permitan el adecuado desarrollo de las actividades y fomentar las buenas prácticas para llevar a un puente de negociación.

En referencia al Objetivo Especifico 4: Determinar la relación entre la dimensión empatía y gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022. Según se muestran los resultados en la tabla número 15, el Rho de Spearman es de ,648 y un nivel de significancia de ,000 menor a 0.05 (p valor $0.000 < 0.05$), cuya interpretación indica que existe una correlación positiva media entre la dimensión empatía y la variable gestión directiva de tres instituciones

educativas públicas del distrito de Chaclacayo. De acuerdo con autores como Matamoros (2000), la empatía cumple un rol trascendental dentro de un contexto de trabajo, de manera que deba ser orientada a la eficacia y cuando la observemos conlleve a una comunicación positiva con nuestros interlocutores y nos ayude a entender los procesos por los que atraviesan otras personas y ponernos en su lugar.

Así mismo, Raceti (2015) conceptualiza a la empatía como una virtud que te permite entender al prójimo identificando sus emociones y necesidades llegando a un diálogo asertivo en donde se predomine la escucha activa. Con la información sustentada de los resultados obtenidos líneas arriba se infiere que, si desarrollamos la empatía con nuestros colegas esto nos permitirá conocerlos y comprenderlos, lo cual a su vez nos ayude a evitar malos entendidos y de esta manera se fortalezca el cómo abordar la resolución de conflictos en las instituciones educativas.

El aporte que se ha realizado en el presente trabajo de investigación, ha sido posible gracias al uso de la técnica de recolección de datos, cuyas respuestas se obtuvieron a través del cuestionario como herramienta para medir las variables en estudio. De igual manera, cabe mencionar que este estudio se pone a disposición como material de revisión y consulta para futuras investigaciones. Así mismo, resaltar que constituye un valioso aporte porque servirá de mucha ayuda para recabar información sobre teorías aplicables acerca de las variables en mención. La siguiente indagación también es de suma importancia porque incluye teorías e información actualizada sobre las habilidades blandas y su relación con la gestión directiva, las cuales hoy en día necesitamos mucho reforzar en la práctica docente, no solo para mejorar el aspecto pedagógico, sino para ser mejores personas y profesionales que impartan conocimiento de calidad, con el fin de contribuir a una educación óptima en nuestro país y de este modo crear mayores oportunidades para todos en nuestra sociedad.

Después de esta satisfactoria experiencia, nos gustaría seguir trabajando en la rama de la educación y como línea futura de investigación la que corresponde a las innovaciones pedagógicas, ya que este proceso está inmerso en todo el

contexto de la comunidad educativa y por supuesto en su tratamiento. Actualmente, se requiere incluir una innovación creativa en nuestras aulas para que los alumnos se motiven, participen, creen y así mediante preguntas busquen respuestas a sus interrogantes como parte de su aprendizaje y para ello nuestro papel como educadores es sumamente importante.

VI. Conclusiones

- Primera:** Las habilidades blandas guardan relación con la gestión directiva mostrando un nivel de correlación entre las variables estudiadas según Rho de Spearman 0.775 representando una correlación positiva considerable, de acuerdo al grado de significancia estadística (p valor $0.000 < 0.05$)
- Segunda:** El trabajo en equipo y la gestión directiva poseen un nivel de relación de 0.721 según Rho de Spearman, por lo cual se concluye que existe una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión mencionadas, de acuerdo al grado de significancia estadística (p valor $0.000 < 0.05$)
- Tercera:** El liderazgo y la gestión directiva, han obtenido un grado de correlación de 0.732 según Rho de Spearman, lo cual indica que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión y variable mencionadas, de acuerdo al grado de significancia estadística (p valor $0.000 < 0.05$).
- Cuarta:** La negociación y la gestión directiva se relacionan, determinando un grado de correlación de 0.790 según Rho de Spearman, representando una correlación positiva considerable entre la dimensión y variable mencionadas, de acuerdo al grado de significancia estadística (p valor $0.000 < 0.05$).
- Quinta:** La empatía y la gestión directiva, evidencian un grado de correlación de 0.648 según Rho de Spearman, por lo cual se determina que efectivamente hay una correlación positiva media entre la dimensión y variable mencionadas, de acuerdo al grado de significancia estadística (p valor $0.000 < 0.05$).

VII. Recomendaciones

- Primera:** De acuerdo a los resultados obtenidos con el método de tipo básico no experimental en la presente investigación, se recomienda al Ministerio de educación brindar mayor énfasis en fomentar el desarrollo de las habilidades blandas en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas, trabajando con alianzas estratégicas y entidades que brinden soporte socioemocional que fortalezcan las relaciones entre docentes y jerárquicos, ya que estas influyen de manera muy positiva en el desenvolvimiento de los miembros que conforman.
- Segunda:** Además, se hace la recomendación respectiva a las Unidades de Gestión Local (UGEL) de tal manera que se brinden capacitaciones y/o talleres para seguir reforzando la inmersión de las habilidades blandas en la comunidad educativa, puesto que a mayor cantidad de exposición de información sobre este tema se acrecentará el grado de su práctica continua. De igual manera es importante realizar constantemente un seguimiento y monitoreo de forma estratégica para orientar las buenas prácticas de los docentes en donde se evidencie la inclusión de las habilidades blandas en la práctica pedagógica, lo cual también se transmita en el desempeño formativo y normativo de los estudiantes.
- Tercera:** Así mismo, en concordancia con las respuestas emitidas en el cuestionario, se sugiere al personal directivo, gestionar estrategias para la implementación de propuestas innovadoras que contribuyan al mejoramiento de la práctica de las habilidades blandas en su respectiva institución. En ese sentido, incluir y dar espacios a los medios necesarios para desarrollar capacitaciones y actualizaciones que refuercen la integración y práctica conjunta del personal docente a su cargo.

Cuarta: Para finalizar, se recomienda a los docentes ejecutar las buenas prácticas aprendidas y comprometerse a desarrollar una participación más activa y continua en la aplicación de las habilidades blandas con todos sus colegas, de tal manera que estas influyan positivamente en mejorar su práctica pedagógica y evaluación formativa, reforzando también de esta manera su desarrollo personal y profesional.

Quinta: Finalmente, se recomienda para futuras investigaciones usar la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, puesto que en la presente investigación han resultado de mucha ayuda para la recolección de datos que se obtuvo en la muestra. Así mismo, resaltar que existen mayores facilidades para aplicar el instrumento haciendo uso de los formularios GOOGLE, los cuales han sido muy prácticos y han permitido a todos los docentes, tomarse su tiempo para contestar las preguntas con mayor sinceridad. Mencionar también que no se han usado papeles porque todo ha sido de manera virtual y de esa manera también se ha contribuido al cuidado de nuestro medio ambiente.

Referencias

- Acevedo Pérez, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Alburquerque Collatupa, D. M. (2021) *Competencias directivas y habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Cocharcas, Cercado de Lima – 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62975>
- Araya-Fernández, E., & Garita-González, G. (2020). Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 12(23), 11-36.
<https://doi.org/10.22430/21457778.1614>
- Bauman, Z. (2013). *Sobre la educación en un mundo líquido*. Paidós.
- Briceño Toledo, M., Correa Castillo, S., Valdés Montecinos, M., & Hadweh Briceño, M. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(2), 286-298.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32442>
- Celina Oviedo, H. & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- Córdova Alayo, F. J. (2021) *Habilidades blandas y su relación con el desempeño laboral de los administrativos de la Universidad Nacional de Trujillo, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18284>
- Díaz Quezada, V. & Sanhueza Cartes, C. (2020). Elaboración y validación de un instrumento evaluativo para monitorear la adquisición de competencias blandas en estudiantes de pregrado. *Paradigma*, 41(junio), 812-836.
<https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2020.p812-836.id932>
- Doyle, A. (13 de marzo de 2021). Communication Skills for Workplace Success. Skills and Keywords, <https://www.thebalancecareers.com/communication-skills-list-2063779>

- Egido Gálvez, I. & Martínez-Usarralde, M. J. (2019). La educación comparada hoy. *Madrid*, 333-335. <https://doi.org/10.18172/con.4422>
- Ferrel Flores, W. (2021) *Las habilidades blandas y el liderazgo directivo en las I.E. secundarias de la UGEL Huancarama, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62119>
- Fuentes-Sordo, O. E. (2015). La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación. *Varona*, 61(julio-diciembre), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360643422005>
- García Cabrero, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*, 19(6), 1-17. <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a5>
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11), 2-5. <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación*. Interamericana Editores.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Jena, A. & Swasti, S. S. (2017). Importance of soft skills in project management. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(7), 6173-6180. <https://doi.org/10.18535/ijprm/v5i7.45>
- Jiménez-Cruz, J. (2019). Transforming education from educational management: towards a change of mentality. *Praxis*, 15(2), 223-235. <https://doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Márquez Bardales de Ramírez, K. (2021) *Gestión directiva en la práctica docente de una institución educativa, Yarinacocha – Ucayali, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67315>
- Matamoros Franco, N. (2000). Hermenéutica analógica, comunicación y empatía. *Analogía filosófica: Revista de filosofía, investigación y difusión*, 14(7), 1-8.

- Meza, L., Torres, J., & Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19 en Puno-Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Minedu (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. [Archivo PDF]. <https://cutt.ly/yZKAuSk>
- Minedu (2021). *Orientaciones generales para docentes tutoras/es sobre el acompañamiento socioafectivo y cognitivo de las y los estudiantes que ingresan al servicio educativo*. [Archivo PDF]. <https://cutt.ly/hZKACVu>
- Miranda Novales, M. G., Arias-Gómez, J., & Villasís-Keever, M. A. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 2007-7467. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>
- Muñoz Heredia, C. E. & Huacón García, C. M. (2021) *Gestión directiva y su incidencia en el trabajo en equipo de la unidad educativa José Rodríguez la bandera, año 2021. Manual de estrategias de habilidades blandas y duras* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6357>
- Mujica, J. (2015). *¿Qué son habilidades blandas y como se aprende?* [Archivo PDF]. <https://cutt.ly/tZKSLOh>
- Naranjo, Lama A. (2019). La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual. *Revista Pensamiento Académico*, 2(1), 82-100. <https://doi.org/10.33264/rpa.201901-07>
- Navarrete, Erwin, & Ganga, Francisco (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral*, 19(1), 52-77. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33626721007>

- Ngozi, Amanchukwu R., Jones Stanley, G & Prince Ololube, N. (2015). A Review of Leadership Theories. *Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management. Management*, 5(1), 6-14. <https://cutt.ly/HZKFaty>
- Pacheco-Granados R. J., Robles-Algarin, C. A., Ospino Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Pacheco, M. E. (24 de marzo de 2012). *Dimensiones de la gestión escolar*. <https://sites.google.com/site/elaboraciondelpage/tema-7-dimensiones-de-la-gestion-escolar>
- Palomino Hurtado, L. (2020) *Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40629>
- Pérez Gómez, L. M., Villa Borrero, C. P., & Montenegro Pertúz, M. J. (2020). Identificación de habilidades blandas en directivos Pymes de Barranquilla. *Dictamen Libre*, 13(26), 153-168. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.26.6193>
- Raceti, P. (2015) *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica* [Archivo PDF]. <https://cutt.ly/BZKVeOQ>
- Ramos, k. (2018). *Dimensiones de la Gestión administrativa*. [Presentación en Prezi]. <https://prezi.com/wff10lamcz9c/dimensiones-de-la-gestionadministrativa/>.
- Rodríguez Siu, J.L, Rodríguez Salazar, R.E. & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 5-10. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Rodríguez Siu, J. L. (2020). Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4163>

- Romero Cobeña, R. R. (2018) *Taller de habilidades blandas en la gestión de la calidad educativa en una unidad educativa de Guayaquil-2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42718>
- Salgado, C. (2018) *Manual de investigación, teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa* [Archivo PDF]. <https://cutt.ly/7ZKNHY2>
- Sánchez Ambriz, G., Yáñez Hernández, A., & Sánchez Ambriz, M. L. (2022). Talento humano en las organizaciones: competencias blandas para la empleabilidad de estudiantes universitarios. *Rudics*, 12(24), 19-42.
<http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=3831>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Soto Huarcahuaman, M. J. (2021). *Impacto de las habilidades blandas en la gestión educativa en los trabajadores de una Institución Educativa de Cañete, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67470>
- Tapia, A. (2018). *Las habilidades blandas y la convivencia escolar de los estudiantes de la institución educativa 2051 El Progreso-Carabayllo 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23844>
- Unesco (2018). *La calidad de la educación es insuficiente para lograr la Educación para Todos en 2015* [Archivo PDF]. <https://cutt.ly/CZK1ZvC>
- Urhan Torun, B. (2018). Soft skill: making use of the human nature to have a job in the age of technology. *Social Sciences Studies Journal*, 4(28), 6298-6304.
<https://doi.org/10.26449/sssj.1113>
- Vázquez Toledo, S., Liesa Orus, M. & Bernal Agudo J. L. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos de España. *Perfiles Educativos*, 38(151), 158-174. Recuperado en 07 de agosto de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000100158&lng=es&tlng=es.

- Vázquez Villanueva, S., Vásquez Campos, S. A., Vásquez Villanueva, C. A., Castillo Paredes, H. J., Vázquez Villanueva, L. & Gómez Miguel, J. M. (junio-diciembre 2021) Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente. *Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(2), 4-16. <https://doi.org/10.52936/p.v3i2.63>
- Winkler, M. I., Sotomayor, M. A., Villarroel, R., Méndez, G., Téllez, R., Salinas, R. & Santos, M. J. (2011). *Desafíos éticos en la investigación científica en ciencias sociales*. [Archivo PDF]. <https://cutt.ly/nZK2c13>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables

Anexo 4: Base de datos de la variable habilidades blandas

Anexo 5: Base de datos de la variable gestión directiva

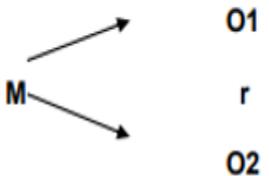
Anexo 6: Certificados de validación de los instrumentos por juicio de expertos

Anexo 7: Cartas donde se aplicó el estudio

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: "Habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022".							
Autor: Desiree Guadalupe Benavente Vicente							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión negociación y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre la dimensión empatía y la gestión</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre las habilidades blandas y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la dimensión negociación y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022.</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022.</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022.</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la dimensión negociación y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022.</p>	<p>Variable 1: Habilidades blandas</p> <p>Raceti (2015) Las habilidades blandas son el conjunto de capacidades que permiten al individuo desenvolverse de la mejor manera en el contexto de acción.</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud positiva frente al grupo. - Capacidad de autoconciencia. 	Ítem del 01 al 05	<p>Ordinal</p> <p>El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple:</p> <p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>	<p>Bajo (18 - 43)</p> <p>Medio (43 - 66)</p> <p>Alto (66 - 90)</p>
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para solucionar conflictos. - Habilidad para motivar a los integrantes de tu equipo. - Habilidad para reconocer las capacidades y méritos de los integrantes del equipo. 	Ítem del 06 al 10		
			Negociación	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para reconocer y solucionar las posibles causas de un problema. - Habilidad para mantener la 	Ítem del 11 al 15		

directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022?	Objetivo específico 4 Determinar la relación entre la dimensión empatía y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022.	Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la dimensión empatía y la gestión directiva en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chaclacayo - 2022.		calma y llegar a un consenso ante un conflicto.					
			Empatía	- Habilidad de ponerse en lugar de sus pares y comprender sus emociones y sentimientos.	Ítem del 16 al 20				
			Variable 2: Gestión directiva						
			MINEDU (2012) La gestión directiva es el grupo de actividades organizadas y relacionadas entre sí, cuyo propósito es movilizar a toda la comunidad educativa, con la finalidad de alcanzar los resultados esperados en la gestión, además de, abarcar el logro de los aprendizajes, asegurando que los estudiantes accedan y permanezcan en la educación básica.						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Niveles y rangos		
Institucional	- Objetivos - Metas - Liderazgo - Planificación - Toma de decisiones	Ítem del 01 al 06	Ordinal El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo (21 - 49)					
Pedagógica	- Enseñanza - Aprendizaje - Plan - Insumos	Ítem del 07 al 11		Medio (50 – 69)					
Comunitaria	- Relaciones - Oportunidad - Amenazas - Estrategias	Ítem del 12 al 15		Alto (70 – 105)					
Administrativa	- Organización - Conducción - Control - Evaluación - Recursos	Ítem del 16 al 20							

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>TIPO: Básico DISEÑO: No Experimental, Transversal, Descriptivo, Correlacional. MÉTODO: Hipotético deductivo</p>  <p>M = muestra O_x y O_y = observaciones en cada variable r = correlaciones en cada variable</p>	<p>POBLACIÓN: 90 docentes de 3 Instituciones Educativas Públicas del distrito de Chaclacayo.</p> <p>MUESTREO: No probabilístico, aleatorio simple.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 83</p> <p>FÓRMULA DE LA MUESTRA:</p> $n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$	<p>Variable 1: HABILIDADES BLANDAS</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de preguntas cerradas sobre habilidades blandas Autor: Luz Allison Tapia Tapia - 2018 Adaptado por: Br. Desiree Guadalupe Benavente Vicente Año: 2022 Ámbito de aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Institución Educativa Pública Nº 1192 "Florentino Prat" – Chaclacayo Institución Educativa Pública Nº 0053 "San Vicente de Paúl" – Chaclacayo Institución Educativa Pública Nº 1199 "Mariscal Ramón Castilla" - Chaclacayo <p>Variable 2: GESTIÓN DIRECTIVA</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de preguntas cerradas sobre gestión directiva Autor: Ketty Márquez Bardales de Ramírez 2021 Adaptado por: Br. Desiree Guadalupe Benavente Vicente Año: 2022 Ámbito de aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Institución Educativa Pública Nº 1192 "Florentino Prat" – Chaclacayo Institución Educativa Pública Nº 0053 "San Vicente de Paúl" – Chaclacayo Institución Educativa Pública Nº 1199 "Mariscal Ramón Castilla" - Chaclacayo 	<p>DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Nivel o rango	Técnica e instrumento
HABILIDADES BLANDAS Variable 1	Las habilidades blandas es la agrupación de habilidades que permiten que el ser humano relacionarse con otras personas a su vez se prioriza en cómo se soluciona un problema y como gestiona su trabajo donde se dimensiona en trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía (Raceti, 2015).	Las habilidades blandas se cuantificarán y escalarán de tal manera que se consideren las siguientes dimensiones: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía. Así mismo, se estructurarán a través del instrumento cuestionario, el cual comprende en su escala de valoración 5 ítems de respuesta.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud positiva frente al grupo. - Capacidad de autoconciencia. 	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo (18 - 43) Medio (43 - 66) Alto (66 - 90)	Técnica utilizada: Encuesta Instrumento utilizado: cuestionario
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para solucionar conflictos. - Habilidad para motivar a los integrantes de tu equipo. - Habilidad para reconocer las capacidades y méritos de los integrantes del equipo. 			
			Negociación	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para reconocer y solucionar las posibles causas de un problema. - Habilidad para mantener la calma y llegar a un consenso ante un conflicto. 			
			Empatía	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad de ponerse en lugar de sus pares y comprender sus emociones y sentimientos. 			
GESTIÓN DIRECTIVA Variable 2	La gestión directiva es el conjunto de acciones relacionadas entre sí donde la finalidad es lograr el trabajo en equipo, trabajar en conjunto para así posteriormente lograr los objetivos propuestos el cual es brindar una educación de calidad (Minedu,2020)	La gestión directiva será cuantificada y trabajada por medio de las siguientes dimensiones: institucional, pedagógica, comunitaria, administrativa y se utilizará como instrumento el cuestionario que corresponde a la gestión directiva, estimándose a través de la escala de Likert, el cual está compuesto por 5 ítems de respuesta.	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Metas - Liderazgo - Planificación - Toma de decisiones 	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo (21 - 49) Medio (50 - 69) Alto (70 - 105)	Técnica utilizada: Encuesta Instrumento utilizado: cuestionario
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza - Aprendizaje - Plan - Insumos 			
			Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones - Oportunidad - Amenazas - Estrategias 			
			Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Organización - Conducción - Control - Evaluación - Recursos 			

Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables

VARIABLE 1

CUESTIONARIO HABILIDADES BLANDAS

Estimado(a) Docente:

El motivo de la presente encuesta es conocer su opinión sobre las habilidades blandas en su Institución Educativa. La información recolectada se utilizará para fines académicos. La encuesta es anónima, por lo que se le invita a responder con sinceridad.

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

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIM 1: Trabajo en equipo						
01	¿Participa activamente cuando se toma decisiones en el equipo de trabajo?					
02	¿Respeto las opiniones de sus colegas, aunque no esté de acuerdo con ellos?					
03	¿Interactúa con sus colegas creando un ambiente armonioso y de fraternidad?					
04	¿Pide apoyo de los miembros de su equipo cuando lo requiere?					
05	¿Cuándo se toma decisiones, lo hacen de manera democrática?					
DIM 2: Liderazgo						
06	Cuando hay un problema, ¿toma decisiones pensando en todos sus colegas?					
07	¿Los miembros de su equipo siempre hacen lo que usted dice?					
08	¿Escucha atentamente las opiniones y sugerencias de sus colegas?					
09	¿Reconoce los logros de sus colegas?					
10	Cuando tienen una meta que involucra a todo el equipo ¿Usted los motiva?					

DIM 3: Negociación						
11	¿Identifica las causas de un problema para buscar las posibles alternativas de solución?					
12	¿Se mantiene tranquilo/a en situaciones difíciles?					
13	¿Logra establecer acuerdos frente a la solución más adecuada para un conflicto?					
14	¿Las opiniones y sugerencias se respetan sin importar el cargo que ocupe la persona?					
15	¿Maneja un lenguaje apropiado para negociar?					
DIM 4: Empatía						
16	Ante una situación difícil, ¿se pone en el lugar de sus colegas?					
17	¿Cuándo un colega tiene alguna dificultad muestra solidaridad con él o ella?					
18	¿Comprende los sentimientos de sus colegas con facilidad?					
19	¿Interpreta el tono emocional y comunicación no – verbal de sus colegas?					
20	¿Trata a sus colegas como le gustaría que a usted lo traten?					

Gracias por completar el cuestionario

VARIABLE 2

CUESTIONARIO GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado(a) Docente:

El motivo de la presente encuesta es conocer su opinión sobre las habilidades blandas en su Institución Educativa. La información recolectada se utilizará para fines académicos. La encuesta es anónima, por lo que se le invita a responder con sinceridad.

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

Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
DIM 1: institucional		1	2	3	4	5
01	¿Cuándo se planifican las experiencias de aprendizaje son tratadas de manera diversificada?					
02	¿La IE trabaja con un sistema de planificación curricular colegiada?					
03	¿Las metas institucionales se proyectan en relación al aprendizaje de los estudiantes?					
04	¿Los docentes cumplen con las metas establecidas por el director al desarrollar su plan de trabajo?					
05	¿El directivo que está a cargo es un líder que practica la democracia y fomenta la intervención de los docentes cuando se toman decisiones en la IE?					
06	¿El directivo toma decisiones democráticas para hacer más efectivo el trabajo en equipo?					
DIM 2: Pedagógica						
07	¿El directivo brinda los recursos necesarios para que el docente realice su labor pedagógica?					
08	¿El directivo motiva la participación de los docentes cuando se elabora la					

	Planificación Anual de trabajo?					
09	¿El directivo desarrolla estrategias para fortalecer la evaluación formativa?					
10	En cuanto al Plan Anual de Trabajo ¿Se cumplen todas las actividades que se han planificado?					
11	¿El directivo domina y expone diversas estrategias didácticas durante el acompañamiento de sus docentes?					
DIM 3: Comunitaria						
12	¿En la institución se fomentan las buenas prácticas de relaciones interpersonales entre la plana docente, el área administrativa y los padres de familia?					
13	¿La IE. tiene participación constante con la comunidad a través de actividades que refuercen los aprendizajes de los estudiantes?					
14	¿El directivo aprovecha las oportunidades de su entorno para gestionar mejoras para la institución educativa?					
15	¿La IE. forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece?					
DIM 4: Administrativa						
16	¿Existe una gestión eficaz de la jornada de trabajo de docentes y administrativos?					
17	¿Se brinda información detallada y oportuna sobre los recursos económicos y financieros de la institución educativa?					
18	¿El directivo escucha y recibe sugerencias para conducir la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes?					
19	¿Los recursos materiales se gestionan de tal manera que todos los docentes tienen acceso a ello?					
20	¿La IE cuenta con un plan administrativo para el control, mantenimiento y manejo de los recursos propios?					

Gracias por completar el cuestionario

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

Dr. José Gregorio Brito Garcías

1era Variable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS								
Variable 1: HABILIDADES BLANDAS								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿Participa activamente cuando se toma decisiones en el equipo de trabajo?	X		X		X		
2	¿Respeto las opiniones de sus colegas, aunque no esté de acuerdo con ellos?	X		X		X		
3	¿Interactúa con sus colegas creando un ambiente armonioso y de fraternidad?	X		X		X		
4	¿Pide apoyo de los miembros de su equipo cuando lo requiere?	X		X		X		
5	¿Cuándo se toma decisiones, lo hacen de manera democrática?	X		X		X		
DIMENSION 2								
6	Cuando hay un problema, ¿toma decisiones pensando en todos sus colegas?	X		X		X		
7	¿Los miembros de su equipo siempre hacen lo que usted dice?	X		X		X		
8	¿Escucha atentamente las opiniones y sugerencias de sus colegas?	X		X		X		
9	¿Reconoce los logros de sus colegas?	X		X		X		
10	Cuando tienen una meta que involucra a todo el equipo ¿Usted los motiva?	X		X		X		
DIMENSION 3								
11	¿Identifica las causas de un problema para buscar las posibles alternativas de solución?	X		X		X		
12	¿Se mantiene tranquilo/a en situaciones difíciles?	X		X		X		
13	¿Logra establecer acuerdos frente a la solución más adecuada para un conflicto?	X		X		X		
14	¿Las opiniones y sugerencias se respetan sin importar el cargo que ocupe la persona?	X		X		X		
15	¿Maneja un lenguaje apropiado para negociar?	X		X		X		
DIMENSION 4								
16	Ante una situación difícil, ¿se pone en el lugar de sus colegas?	X		X		X		

17	¿Cuándo un colega tiene alguna dificultad muestra solidaridad con él o ella?	X		X		X		
18	¿Comprende los sentimientos de sus colegas con facilidad?	X		X		X		
19	¿Interpreta el tono emocional y comunicación no - verbal de sus colegas?	X		X		X		
20	¿Trata a sus colegas como le gustaría a usted lo traten?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

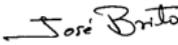
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. JOSÉ GREGORIO BRITO GARCÍAS DNI: 002819094

Especialidad del validador: *Metodología-Docencia*

29 de mayo del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

2da Variable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

Variable 2: GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1							
1	¿Cuándo se planifican las experiencias de aprendizaje son tratadas de manera diversificada?	X		X		X		
2	¿La IE trabaja con un sistema de planificación curricular colegiada?	X		X		X		
3	¿Las metas institucionales se proyectan en relación al aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Los docentes cumplen con las metas establecidas por el director al desarrollar su plan de trabajo?	X		X		X		
5	¿El directivo que está a cargo es un líder que practica la democracia y fomenta la intervención de los docentes cuando se toman decisiones en la IE?	X		X		X		
6	¿El directivo toma decisiones democráticas para hacer más efectivo el trabajo en equipo?	X		X		X		
	DIMENSION 2							
7	¿El directivo brinda los recursos necesarios para que el docente realice su labor pedagógica?	X		X		X		
8	¿El directivo motiva la participación de los docentes cuando se elabora la Planificación Anual de trabajo?	X		X		X		
9	¿El directivo desarrolla estrategias para fortalecer la evaluación formativa?	X		X		X		
10	En cuanto al Plan Anual de Trabajo ¿Se cumplen todas las actividades que se han planificado?	X		X		X		
11	¿El directivo domina y expone diversas estrategias didácticas durante el acompañamiento de sus docentes?	X		X		X		
	DIMENSION 3							
12	¿En la institución se fomentan las buenas prácticas de relaciones interpersonales entre la plana docente, el área administrativa y los padres de familia?	X		X		X		
13	¿La IE tiene participación constante con la comunidad a través de actividades que refuercen los aprendizajes de los estudiantes?	X		X		X		
14	¿El directivo aprovecha las oportunidades de su entorno para gestionar mejoras para la institución educativa?	X		X		X		

15	¿La IE forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece?	X		X		X		
	DIMENSION 4							
16	¿Existe una gestión eficaz de la jornada de trabajo de docentes y administrativos?	X		X		X		
17	¿Se brinda información detallada y oportuna sobre los recursos económicos y financieros de la institución educativa?	X		X		X		
18	¿El directivo escucha y recibe sugerencias para conducir la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes?	X		X		X		
19	¿Los recursos materiales se gestionan de tal manera que todos los docentes tienen acceso a ello?	X		X		X		
20	¿La IE cuenta con un plan administrativo para el control, mantenimiento y manejo de los recursos propios?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. JOSE GREGORIO BRITO GARCIAS DNI: 002819094

Especialidad del validador: *Metodología-Docencia*

29 de mayo del 2022

Jose Brito

Firma del Experto Informante.

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

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

1era Variable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Variable 1: HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Participa activamente cuando se toma decisiones en el equipo de trabajo?	X		X		X		
2	¿Respeto las opiniones de sus colegas, aunque no esté de acuerdo con ellos?	X		X		X		
3	¿Interactúa con sus colegas creando un ambiente armonioso y de fraternidad?	X		X		X		
4	¿Pide apoyo de los miembros de su equipo cuando lo requiere?	X		X		X		
5	¿Cuándo se toma decisiones, lo hacen de manera democrática?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
6	Cuando hay un problema, ¿toma decisiones pensando en todos sus colegas?	X		X		X		
7	¿Los miembros de su equipo siempre hacen lo que usted dice?	X		X		X		
8	¿Escucha atentamente las opiniones y sugerencias de sus colegas?	X		X		X		
9	¿Reconoce los logros de sus colegas?	X		X		X		
10	Cuando tienen una meta que involucra a todo el equipo ¿Usted los motiva?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
11	¿Identifica las causas de un problema para buscar las posibles alternativas de solución?	X		X		X		
12	¿Se mantiene tranquilo/a en situaciones difíciles?	X		X		X		
13	¿Logra establecer acuerdos frente a la solución más adecuada para un conflicto?	X		X		X		
14	¿Las opiniones y sugerencias se respetan sin importar el cargo que ocupe la persona?	X		X		X		
15	¿Maneja un lenguaje apropiado para negociar?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
16	Ante una situación difícil, ¿se pone en el lugar de sus colegas?	X		X		X		

17	¿Cuándo un colega tiene alguna dificultad muestra solidaridad con él o ella?	X		X		X		
18	¿Comprende los sentimientos de sus colegas con facilidad?	X		X		X		
19	¿Interpreta el tono emocional y comunicación no – verbal de sus colegas?	X		X		X		
20	¿Trata a sus colegas como le gustaría que a usted lo traten?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg. ADOLFO SILVA NARVASTE DNI: 10041560

Especialidad del validador: *Maestro en educación Matemática.*

12 de junio del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

2da Variable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

Variable 2: GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Cuándo se planifican las experiencias de aprendizaje son tratadas de manera diversificada?	X		X		X		
2	¿La IE trabaja con un sistema de planificación curricular colegiada?	X		X		X		
3	¿Las metas institucionales se proyectan en relación al aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Los docentes cumplen con las metas establecidas por el director al desarrollar su plan de trabajo?	X		X		X		
5	¿El directivo que está a cargo es un líder que practica la democracia y fomenta la intervención de los docentes cuando se toman decisiones en la IE?	X		X		X		
6	¿El directivo toma decisiones democráticas para hacer más efectivo el trabajo en equipo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
7	¿El directivo brinda los recursos necesarios para que el docente realice su labor pedagógica?	X		X		X		
8	¿El directivo motiva la participación de los docentes cuando se elabora la Planificación Anual de trabajo?	X		X		X		
9	¿El directivo desarrolla estrategias para fortalecer la evaluación formativa?	X		X		X		
10	En cuanto al Plan Anual de Trabajo ¿Se cumplen todas las actividades que se han planificado?	X		X		X		
11	¿El directivo domina y expone diversas estrategias didácticas durante el acompañamiento de sus docentes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
12	¿En la institución se fomentan las buenas prácticas de relaciones interpersonales entre la plana docente, el área administrativa y los padres de familia?	X		X		X		
13	¿La IE. tiene participación constante con la comunidad a través de actividades que refuercen los aprendizajes de los estudiantes?	X		X		X		
14	¿El directivo aprovecha las oportunidades de su entorno para gestionar mejoras para la institución educativa?	X		X		X		

15	¿La IE forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
16	¿Existe una gestión eficaz de la jornada de trabajo de docentes y administrativos?	X		X		X		
17	¿Se brinda información detallada y oportuna sobre los recursos económicos y financieros de la institución educativa?	X		X		X		
18	¿El directivo escucha y recibe sugerencias para conducir la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes?	X		X		X		
19	¿Los recursos materiales se gestionan de tal manera que todos los docentes tienen acceso a ello?	X		X		X		
20	¿La IE cuenta con un plan administrativo para el control, mantenimiento y manejo de los recursos propios?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg. ADOLFO SILVA NARVASTE DNI: 10041560

Especialidad del validador: Maestro en Educación Matemática.

12 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

Mg. Erick José Quispe Mamani

1era Variable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

Variable 1: HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Participa activamente cuando se toma decisiones en el equipo de trabajo?	X		X		X		
2	¿Respeto las opiniones de sus colegas, aunque no esté de acuerdo con ellos?	X		X		X		
3	¿Interactúa con sus colegas creando un ambiente armonioso y de fraternidad?	X		X		X		
4	¿Pide apoyo de los miembros de su equipo cuando lo requiere?	X		X		X		
5	¿Cuándo se toma decisiones, lo hacen de manera democrática?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
6	Cuando hay un problema, ¿toma decisiones pensando en todos sus colegas?	X		X		X		
7	¿Los miembros de su equipo siempre hacen lo que usted dice?	X		X		X		
8	¿Escucha atentamente las opiniones y sugerencias de sus colegas?	X		X		X		
9	¿Reconoce los logros de sus colegas?	X		X		X		
10	Cuando tienen una meta que involucra a todo el equipo ¿Usted los motiva?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
11	¿Identifica las causas de un problema para buscar las posibles alternativas de solución?	X		X		X		
12	¿Se mantiene tranquilo/a en situaciones difíciles?	X		X		X		
13	¿Logra establecer acuerdos frente a la solución más adecuada para un conflicto?	X		X		X		
14	¿Las opiniones y sugerencias se respetan sin importar el cargo que ocupe la persona?	X		X		X		
15	¿Maneja un lenguaje apropiado para negociar?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
16	Ante una situación difícil, ¿se pone en el lugar de sus colegas?	X		X		X		

17	¿Cuándo un colega tiene alguna dificultad muestra solidaridad con él o ella?							
18	¿Comprende los sentimientos de sus colegas con facilidad?							
19	¿Interpreta el tono emocional y comunicación no - verbal de sus colegas?							
20	¿Trata a sus colegas como le gustaría que a usted lo traten?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Erick José Quispe Mamani

DNI: 45879698

Especialidad del validador: *Docente universitario*

16 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

2da Variable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

Variable 2: GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Cuándo se planifican las experiencias de aprendizaje son tratadas de manera diversificada?	X		X		X		
2	¿La IE trabaja con un sistema de planificación curricular colegiada?	X		X		X		
3	¿Las metas institucionales se proyectan en relación al aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Los docentes cumplen con las metas establecidas por el director al desarrollar su plan de trabajo?	X		X		X		
5	¿El directivo que está a cargo es un líder que practica la democracia y fomenta la intervención de los docentes cuando se toman decisiones en la IE?	X		X		X		
6	¿El directivo toma decisiones democráticas para hacer más efectivo el trabajo en equipo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
7	¿El directivo brinda los recursos necesarios para que el docente realice su labor pedagógica?	X		X		X		
8	¿El directivo motiva la participación de los docentes cuando se elabora la Planificación Anual de trabajo?	X		X		X		
9	¿El directivo desarrolla estrategias para fortalecer la evaluación formativa?	X		X		X		
10	En cuanto al Plan Anual de Trabajo ¿Se cumplen todas las actividades que se han planificado?	X		X		X		
11	¿El directivo domina y expone diversas estrategias didácticas durante el acompañamiento de sus docentes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
12	¿En la institución se fomentan las buenas prácticas de relaciones interpersonales entre la plana docente, el área administrativa y los padres de familia?	X		X		X		
13	¿La IE. tiene participación constante con la comunidad a través de actividades que refuerzan los aprendizajes de los estudiantes?	X		X		X		
14	¿El directivo aprovecha las oportunidades de su entorno para gestionar mejoras para la institución educativa?	X		X		X		

15	¿La IE forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece?							
	DIMENSIÓN 4							
16	¿Existe una gestión eficaz de la jornada de trabajo de docentes y administrativos?							
17	¿Se brinda información detallada y oportuna sobre los recursos económicos y financieros de la institución educativa?							
18	¿El directivo escucha y recibe sugerencias para conducir la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes?							
19	¿Los recursos materiales se gestionan de tal manera que todos los docentes tienen acceso a ello?							
20	¿La IE cuenta con un plan administrativo para el control, mantenimiento y manejo de los recursos propios?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Erick José Quispe Mamani

DNI: 45879698

Especialidad del validador: *Docente universitario*

16 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

Anexo 5: Base de datos de la variable habilidades blandas

Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 62 de 62 variables

	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P4
1	3	1	3	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	1	2	1	1	
2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	
3	1	3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	3	
4	2	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	
5	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	3	1	1	
6	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	3	
7	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	3	
8	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
9	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	1	1	3	2	1	
10	2	2	2	3	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	
11	2	1	3	1	1	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	2	3	
12	3	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	3	1	
13	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	1	1	
14	1	1	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	
15	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	
16	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	3	3	
17	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
18	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	
19	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	
20	2	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	
21	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	
22	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2		
23	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	2	2	2	
24	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	1	3	
25	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	3	
26	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	
27	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	1	1	3	3	1	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

17°C Nublado 23:12 5/07/2022

Anexo 6: Base de datos de la variable gestión directiva

Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 62 de 62 variables

	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P4
22	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	1	2	
23	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	2	2	2	
24	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	1	3	
25	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	3	
26	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	
27	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	1	1	3	3	1	1	
28	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	1	
29	3	3	1	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	3	1	3	
30	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	
31	2	2	1	2	3	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	
32	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	1	3	1	
33	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2	
34	3	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	
35	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	
36	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	
37	3	1	3	1	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	2	3	
38	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	1	1	3	1	2	
39	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2	3	1	2	2	
40	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	
41	2	1	1	2	2	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	
42	2	1	2	3	2	1	3	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	
43	3	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	1	
44	1	3	1	2	2	1	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	
45	1	1	2	3	2	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	
46	1	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	3	
47	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	
48	3	2	1	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

17°C Nublado 23:13 5/07/2022

Anexo 7: Cartas donde se aplicó el estudio



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 18 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 188- 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Mg. Milton César Calero Cristóbal
I.E. N° 0053 SAN VICENTE DE PAUL
Director
Presente.-

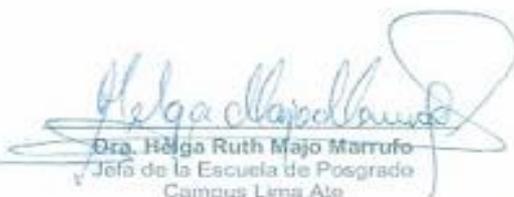
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BENAVENTE VICENTE DESIREE GUADALUPE** con N° DNI 43467554 y código de matrícula N° 7002546078, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

HABILIDADES BLANDAS Y GESTIÓN DIRECTIVA, EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, CHACLACAYO - 2022

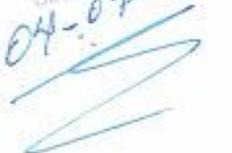
En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
D.F.P.E. LIMA METROPOLITANA
EL CATE

Milton C. Calero Cristóbal
DIRECTOR
04-07-2022


"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 18 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 189- 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Mg. Angelica Barbaran Saavedra
I.E. N° 1192 FLORENTINO PRAT
Directora
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BENAVENTE VICENTE DESIREE GUADALUPE** con N° DNI 43467554 y código de matrícula N° 7002546078, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

HABILIDADES BLANDAS Y GESTIÓN DIRECTIVA, EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, CHACLACAYO - 2022

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate




Mg. Angelica Barbaran Saavedra
Directora
0-11 47707340
24 julio 2022 8:30 a.m.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 18 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 190- 2022 - UCV - VA - EPG - F06L03/J

Señor(a)
Lic. William Jaime Galarza Gillan
I.E. N° 1199 MARISCAL RAMÓN CASTILLA
Director
Presente.-

De nuestra consideración:

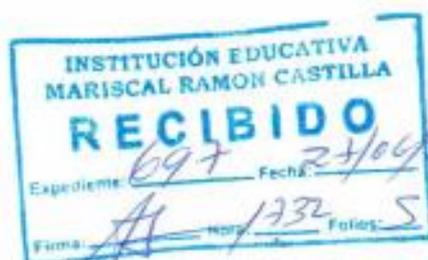
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BENAVENTE VICENTE DESIREE GUADALUPE** con N° DNI 43467554 y código de matrícula N° 7002546078, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

HABILIDADES BLANDAS Y GESTIÓN DIRECTIVA, EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, CHACLACAYO - 2022

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Mojo Mamuro
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ato





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRITO GARCÍAS JOSÉ GREGORIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo - 2022", cuyo autor es BENAVENTE VICENTE DESIREE GUADALUPE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRITO GARCÍAS JOSÉ GREGORIO DNI: 002819094 ORCID 0000-0001-8999-8126	Firmado digitalmente por: JGBRITOGA el 18-08- 2022 11:33:26

Código documento Trilce: TRI - 0377528