

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

**Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la
Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande,
Piura.**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación,
Especialidad Ciencias Histórico Sociales y Filosofía

Investigador: Bach. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo

Asesora: Dra. Díaz Vallejos, Doris Nancy

Lambayeque - Perú

2023

**Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la
Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura**

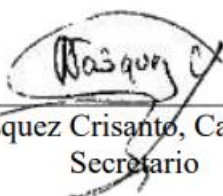
Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Educación, Especialidad Ciencias Histórico Sociales y Filosofía.



Bach. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo
Investigador



Dr. Morante Gamarra, Percy Carlos
Presidente



Dr. Vásquez Crisanto, Carlos Ulices
Secretario



Dra. Castillo Seminario, Lucinda Esperanza
Vocal



Dra. Díaz Vallejos, Doris Nancy
Asesora

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos, Asesora de tesis del Bach. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo.

Titulada:

“RELACIÓN DE HABILIDADES BLANDAS Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 15018 CORONEL ANDRÉS RÁZURI, TAMBOGRANDE, PIURA”, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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 Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 27 de Octubre del 2023



Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos

DNI: 16668778

ASESORA



Bach. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo

DNI: 45223115

INVESTIGADOR

ACTA DE SUSTENTACIÓN



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0839-VIRTUAL

Siendo las **07:30 horas**, del día **Martes 24 de octubre de 2023**; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet, <https://meet.google.com/jfn-pkqs-gne>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 1004-2023-V-D-FACHSE**, de fecha **19 de mayo de 2023** , integrado por:

Presidente	: Dr. Percy Carlos Morante Gamarra.
Secretario	: Dr. Carlos Ulises Vásquez Crisanto
Vocal	: M. Sc. Lucinda Esperanza Castillo Seminario
Asesor	: Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“RELACIÓN DE HABILIDADES BLANDAS Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 15018 CORONEL ANDRÉS RÁZURI, TAMBOGRANDE, PIURA”**; presentada por **CASTAÑEDA BUSTIOS PEDRO GUSTAVO** para obtener el **Título profesional de Licenciado(a) en Educación, especialidad de Ciencias Histórico Sociales y Filosofía** .

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (18) (DIECIOCHO) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de MUY BUENO

Siendo las 08:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Percy Carlos Morante Gamarra
PRESIDENTE

Dr. Carlos Ulises Vásquez Crisanto
SECRETARIO

M. Sc. Lucinda Esperanza Castillo Seminario
VOCAL

OBSERVACIONES

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Castañeda Bustios, Pedro Gustavo investigador principal, y Dra. Díaz Vallejos, Doris Nancy asesora del trabajo de investigación “Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 02 de Octubre del 2023



Bach. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo
Investigador principal



Dra. Díaz Vallejos, Doris Nancy
Asesora

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, a mi familia, y a mis padres que me apoyan siempre, y por motivarme a lograr mis propósitos personales y profesionales.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Escuela profesional de Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en especial al docente César Fiestas Rodríguez, por habernos impartido sus enseñanzas y consejos, para lograr ser buenos profesionales.

Así mismo, agradezco a la asesora Dra. Doris Díaz Vallejos, por todas las orientaciones y recomendaciones brindadas, en la realización del presente estudio de investigación.

ÍNDICE

Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
Capítulo I. Diseño teórico	18
1.1. Antecedentes	18
1.1.1. Internacionales.....	18
1.1.2. Nacionales	20
1.1.3. Locales.....	22
1.2. Bases teóricas.....	25
1.2.1. Habilidades blandas.....	25
1.2.2. Gestión Educativa.....	31
1.3. Definición y Operacionalización de variable.....	38
Capítulo II. Métodos y materiales.....	40
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	40
2.2. Población, muestra.....	41
2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales.....	42
Capítulo III. Resultados y discusión	45
3.1. Resultados.....	47
3.2. Discusión	53
Capítulo IV. Conclusiones	58
Capítulo V. Recomendaciones	60
Bibliografía referenciada	61
Anexos.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N.ª 01. Población total de maestros de los tres niveles que laboran en la I. E. Pública de Tambogrande – Piura - 2023	42
Tabla N.ª 02. Distribución de Frecuencia de la Variable: Habilidades Blandas y sus Dimensiones	45
Tabla N.ª 03. Distribución de Frecuencia de la Variable: Gestión Educativa y sus Dimensiones	46
Tabla N.ª 04. Prueba de Normalidad	47
Tabla N.ª 05. Correlación entre Dimensión 1: Empatía y Gestión Educativa.....	48
Tabla N.ª 06. Correlación entre Dimensión 2: Trabajo en equipo y Gestión Educativa ..	49
Tabla N.ª 07. Correlación entre Dimensión 3: Liderazgo y Gestión Educativa	50
Tabla N.ª 08. Correlación entre Dimensión 4: Negociación y Gestión Educativa	51
Tabla N.ª 09. Correlación entre Habilidades Blandas y Gestión Educativa	52

RESUMEN

El propósito del presente estudio fue determinar la relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande – Piura. El diseño del estudio se enmarca en un enfoque de tipo cuantitativo, no experimental, de tipo correlacional. Así mismo, la población conformada fue de 65 docentes. Para llevar a cabo el proceso de recopilación de la información de las variables investigadas, se utilizó la técnica de la encuesta, empleando para ello, un cuestionario validado bajo la técnica de juicio de expertos y con un índice de confiabilidad de 0,934 para el cuestionario de habilidades blandas y un 0,923 para el cuestionario de gestión educativa. Asu vez, para el proceso de análisis de datos, se hizo uso del software estadístico IBM SPSS versión 26. Teniendo por resultados que un 50,77% de la población encuestada presenta un nivel medio de habilidades blandas, seguido de un 40% que se ubica en un nivel bajo y en relación con la variable gestión educativa un 49,23% se encuentra ubicado en un nivel deficiente, mientras un 44,62% se ubica en un nivel regular de gestión educativa. Finalmente, tras llevar a cabo el proceso de análisis de datos, se concluye a través del coeficiente estadístico de correlación de Spearman, tiene un valor de 0,842 y con un p -valor de 0,000. Este resultado, conlleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Se concluye para el presente trabajo de investigación, la evidencia de una correlación altamente significativa entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes.

Palabras claves: habilidades blandas, gestión educativa, empatía, trabajo en equipo, negociación, liderazgo.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between soft skills and educational management in teachers at I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande - Piura. The study design is framed within a quantitative, non-experimental, correlational approach. Likewise, the population was made up of 65 teachers. To carry out the process of collecting information on the variables investigated, the survey technique was used, employing a questionnaire validated under the expert judgment technique and with a reliability index of 0.934 for the soft skills questionnaire and 0.923 for the educational management questionnaire. For the data analysis process, the IBM SPSS version 26 statistical software was used. The results showed that 50.77% of the surveyed population had a medium level of soft skills, followed by 40% with a low level, and in relation to the educational management variable, 49.23% had a deficient level, while 44.62% had a regular level of educational management. Finally, after carrying out the data analysis process, the Spearman correlation statistical coefficient has a value of 0.842 and a p-value of 0.000. This result leads to the acceptance of the alternative hypothesis and the rejection of the null hypothesis. It is concluded for the present research work, the evidence of a highly significant correlation between soft skills and educational management in teachers.

Keywords: soft skills, educational management, empathy, teamwork, negotiation, leadership.

INTRODUCCIÓN

La gestión eficiente de una Institución Educativa es responsabilidad de la plana jerárquica quien como equipo tendrán la misión de establecer los lineamientos estratégicos para una educación de calidad, para esto es importante establecer si las **HABILIDADES BLANDAS** (HB) relacionadas a la gestión; son determinantes en la eficiencia de la **GESTIÓN EDUCATIVA** (GE).

Arroyo (2022), refiere que las HB son capacidades que nos permiten socializar de forma efectiva con las demás personas de nuestro entorno, con las que compartimos diversas actividades en común. En la actualidad, las HB cumplen un rol importante en nuestro desarrollo laboral y personal.

En la actualidad, de acuerdo con Rodríguez et al. (2021), refiere que las HB son consideradas como destrezas sustanciales adquiridas, que optimizan los procesos de gestión en el ámbito educativo. En este sentido, cada vez las organizaciones demandan de profesionales que destaquen por sus HB.

El fortalecimiento de las HB, resulta cada vez más prioritario y necesario, luego de haber transitado por una experiencia de aislamiento social, como un impacto provocado por la pandemia por Covid – 19, los actores de la comunidad educativa se han visto afrontados por cuadros de estrés, procesos de adaptabilidad, ansiedad, frente a este contexto es importante e ineludible el progreso de las HB, para asegurar los procesos de una adecuada gestión educativa y por ende una mejora en la calidad educativa, tal como sostienen, Vásquez-Pajuelo et al. (2020).

En este sentido, García (2018), sostiene que, siendo las habilidades socioemocionales vinculadas directamente con las emociones, lo que conlleva a dirigir nuestro comportamiento, pensamiento, y motivaciones, resultando fundamental desarrollarlas con efectividad con el objetivo de asegurar un mejor desenvolvimiento en los diferentes ámbitos en los que nos desempeñemos.

Así mismo, UNICEF (2020) plantea frente a los nuevos desafíos de un mundo globalizado y competitivo, que demanda, la formación de estudiantes con un desarrollo integral, que incluya el fomento de una serie de habilidades fundamentales para el aprendizaje; habilidades digitales y habilidades transferibles que le permitan adecuarse a los diferentes desafíos de la vida, como son las habilidades socioemocionales. Por lo tanto, es fundamental y necesario

la formación de docentes capacitados en la mejora de las habilidades anteriormente mencionadas, y por consecuencia lograr el progreso de la calidad y la gestión educativa.

Lo anteriormente descrito es fundamentado por OCDE (2019), quien refiere que, para alcanzar y aspirar a una gestión educativa eficiente, se deberá asegurar la calidad de formación de los futuros maestros. En la actualidad los lineamientos de las políticas educativas deben centrarse en elevar el nivel de bienestar de las personas que integran una comunidad fomentando su desarrollo social y económico, para tal fin, se debe proveer el desarrollo adecuado y oportuno de sus competencias y habilidades de los estudiantes. Así mismo, de acuerdo con lo expresado por UNESCO (2020), siendo la educación un medio que promueve mejores oportunidades de calidad, para alcanzar e impulsar las metas establecidas por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es necesario invertir y hacer esfuerzos por la mejora constante de la educación en los países pertenecientes a América Latina, que permitan que los estudiantes desarrollen las diversas habilidades y competencias que el siglo XXI demanda, formando egresados para la denominada ciudadanía mundial.

Esta problemática, viene siendo estudiada a nivel mundial, debido a la repercusión en la efectividad y calidad en los procesos de gestión educativa. En relación a esto, Sydorenko et al. (2022) en su estudio realizado en Ucrania donde se buscaba determinar la relación entre las HB y su relevancia en el progreso y efectividad de las competencias del docente. Puesto que siendo las HB una herramienta eficaz para una interacción y colaboración con los demás, debido a que los docentes por las demandas de su labor y para el éxito de la gestión educativa debe estar en comunicación permanente entre estudiantes, padres, colegas y demás integrantes de la comunidad educativa.

En la misma línea, en América Latina es cada vez mayor el interés por profundizar y realizar revisiones sistemática sobre el estudio de las HB, en este sentido Garcia (2018), en su investigación realizada en la ciudad de México, teniendo por finalidad determinar la importancia de desarrollar las HB para resolver creativamente, y responsablemente los desafíos propuestos en los diversos ámbitos de la vida, tanto en aspecto académico, laboral y profesional; desarrollando una estrategia educativa con el propósito de fomentar el avance de las HB.

En referencia a investigaciones realizadas a nivel nacional, mencionamos a Alva & Chavez (2019), en cuyo estudio en el distrito de Rázuri – Ascope, Región La Libertad, tuvo por objetivo evidenciar la contribución de un programa orientado a fortalecer las habilidades sociales con el propósito de promover el desarrollo de la gestión educativa. Aplicando para ello un enfoque cuantitativo, empleando una metodología y diseño pre – experimental, dirigido a 20 educadores, a los cuales se les administró un cuestionario como herramienta de recopilación de información, teniendo por resultado una mejora notable en la gestión educativa, a un nivel de confianza del 99%, haciendo uso del método estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson.

De igual manera Sáenz (2022) en su estudio realizado en el distrito de San Clemente, Provincia de Pisco, buscó analizar cómo se relacionan las HB y la GE de una determinada institución educativa. Siendo un estudio de enfoque cuantitativo y empleando un diseño correlacional no experimental, empleando la técnica de la encuesta a una muestra de 114 maestros. Hallando por resultado que los participantes cuentan con un 52,6 % de nivel regular en HB, que incluyen los aspectos sociales, emocionales y comunicativos. Así mismo, el 57,9 % presentan un nivel regular en gestión educativa. Para evaluar la asociación entre ambas variables en estudio se requirió del coeficiente de Spearman, obteniendo luego del análisis correspondiente un valor de 0,704 con un valor de significancia de 0,000. Concluyendo que efectivamente, existe una alta y positiva relación entre ambas variables.

En referencia a estudios realizados a nivel regional, podemos destacar a Hernandez (2022) que realizó una investigación que tuvo como propósito predecir el grado de influencia de las HB en el compromiso profesional de un equipo de maestros en la ciudad de Paita, Piura. Elaboro una investigación básica con un diseño no experimental. El grupo de participantes estuvo compuesto por 60 docentes. Hallando por resultado que el 54,9% de maestros se ubicaban en un nivel de deficiente – regular, siendo a su vez, el nivel de compromiso laboral de No comprometido en un 52,5%.

Por otro lado, citamos a Dioses (2022), en su estudio realizado en la localidad de Piura, tuvo como propósito el diseño y la ejecución de un programa que promueva las HB en educadores del nivel secundario de una Institución Educativa. Se aplicó una investigación tomando en consideración el enfoque de

tipo cuantitativo y a la vez se consideró un diseño de tipo no experimental a una muestra integrada por 20 maestros del nivel secundario. Para el logro de la investigación se empleó la técnica que se utiliza para la recolección de datos como la encuesta, así como del cuestionario. Obteniendo por hallazgos que el 52,44% de docentes en estudio se situaban en un nivel regular de empleo de HB; un 26,83% presentaban un nivel deficiente de HB y solo un 20,73% presentaba un nivel bueno. En lo concerniente a la calidad educativa el 42,68% presentaba un grado deficiente, el 39,02% un nivel regular y el 18,29% se ubicaba en una categoría de bueno.

En el contexto local, en una determinada institución educativa pública, del distrito de Tambogrande, provincia de Piura, se aprecia un debilitamiento en la gestión educativa, como consecuencia de una falta de regulación emocional de los integrantes de la comunidad educativa, generando un manejo desfavorable de las relaciones interpersonales que impacta negativamente en el ambiente institucional. Así mismo, la falta de trabajo colaborativamente entre todos los miembros del equipo, autocontrol, manejo asertivo y adecuado de los conflictos, carencia de habilidades como la empatía, necesarias para el logro, teniendo en cuenta la participación de todo el equipo, de las metas institucionales trazadas.

Como probables causas que viene generando este conflicto, podemos mencionar: poca tolerancia a la frustración, poca capacidad de adaptación a los nuevos desafíos y retos de la gestión educativa, falta de capacitación en la mejora de las habilidades socioemocionales, poca capacidad para la gestión de la autorregulación apropiada de las emociones, estrés laboral.

Esta problemática, puede ocasionar una disminución en la efectividad de la GE, afectando en el progreso de los objetivos, así como de las metas institucionales, en el clima laboral, y por consiguiente, tener un impacto en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Por tal motivo, la presente investigación, busca aportar a la problemática, generando una nueva contribución académica, al indicar la posibilidad de una probable relación entre ambas variables que conforman el presente estudio como son las HB y la GE.

En este contexto, la presente investigación se propone la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura?

A su vez, tomando en consideración, lo mencionado por Ñaupas et al. (2018), la presente investigación tiene una justificación de carácter social, puesto que su objetivo es el estudio de una problemática de relevancia social que viene afectando a la población, e impactando en la comunidad educativa por lo que resulta relevante.

Por otro lado, de acuerdo con Bernal (2010), la investigación cuenta con una justificación práctica, puesto que se busca describir una determinada realidad problemática que viene afectando a una determinada comunidad educativa, para posteriormente, realizar recomendaciones y estrategias con la finalidad de mitigar las consecuencias, buscando solucionar el conflicto.

De igual manera, según Bernal (2010), la investigación tiene una justificación teórica, puesto que existe la necesidad de realizar una revisión sistemática y académica de las variables en estudio. Al establecer una base teórica de las variables, permitirá realizar un adecuado proceso de análisis y discusión de resultados, para posteriormente formular las conclusiones y recomendaciones.

En el mismo sentido, y de acuerdo con Bernal (2010), el estudio cuenta con una justificación metodológica, puesto que se sustenta en un proceso metodológico y estadístico riguroso, permitiendo garantizar tanto la validez, como la confiabilidad de los resultados obtenidos luego del respectivo análisis en el presente estudio, lo que conlleva a sentar las bases para futuras investigaciones.

En este contexto se busca, dar respuesta al problema planteado ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura? Teniendo por hipótesis alterna: Existe relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. Y por hipótesis nula: No existe relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura.

El objetivo general fue: Establecer la relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. Así mismo, se planteó los siguientes objetivos específicos: i) Diagnosticar los niveles de habilidades blandas en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. ii) Diagnosticar el nivel de gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. iii) Establecer la relación existente entre empatía y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. iv) Establecer la relación existente entre trabajo en equipo y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. v) Establecer la relación existente entre liderazgo y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. vi) Establecer la relación existente entre negociación y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura.

El presente estudio está compuesto por cinco capítulos. El primero abarca los antecedentes y los fundamentos teóricos de las variables. En el segundo se detalla la metodología utilizada, incluyendo la contrastación de hipótesis, la descripción de la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de evaluación empleados. El tercer capítulo expone los resultados obtenidos y su correspondiente discusión. En el cuarto capítulo se presentan las conclusiones derivadas del estudio. Por último, en el quinto capítulo, se proporcionan las recomendaciones pertinentes.

CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Kolesnik et al. (2023), realizaron un estudio de investigación con el propósito de examinar el progreso de las HB en los futuros maestros ucranianos. El desarrollo de las HB está siendo abarcado últimamente, ya que es considerado como una herramienta utilizada por los docentes frente a la demanda del entorno globalizado actual. En este sentido, se planteó organizar efectivamente la gestión educativa para planificar e implementar un programa de mejora de las HB en el período de formación de los docentes. Los hallazgos del estudio, demuestran una mejora en los niveles de HB alcanzados por los maestros, ubicándose un 10,7% en un nivel satisfactorio; el 42,9% en un nivel bueno; un 32,2% en un nivel alto y un 14,2% en un nivel avanzado. Concluyendo que el éxito del programa de desarrollo de HB, dependerá en gran medida del compromiso y esfuerzo consciente del personal docente, así como de un espacio y ambiente que propicie su desarrollo.

En el mismo sentido, Braiilko et al. (2022), en su estudio sobre las HB en docentes de educación básica, destacaron la relevancia de capacitar a los maestros en el progreso de sus HB por ser una profesión, en la que permanentemente se encuentra en una interacción constante con la comunidad educativa, siendo su objetivo de investigación explorar de qué manera se puede formar eficazmente estas habilidades en los docentes de educación básica. Luego de llevar a cabo, un análisis comparativo de la variable en estudio, los autores concluyen que la formación de las HB, debe ser un aspecto primordial y esencial en la formación de los docentes, esto debe estar sistematizado en los documentos normativos que regulan las instituciones de formación docente.

Así mismo, Chondekar (2019) en su estudio realizado sobre de la importancia de las HB y su papel crucial en la función que desempeñan los docentes, son consideradas como características personales que pueden mejorar la interacción y su desempeño laboral, contribuyendo en la progresión y transformación de la comunidad educativa.

Fadianaseraldeen et al. (2022) en su trabajo de investigación, tuvieron por finalidad determinar el grado de adquisición de HB por parte de los docentes de instituciones educativas, haciendo uso de un proceso metodológico de tipo descriptivo, aplicando una encuesta de 64 ítems. La muestra se conformó por 237 maestros de Jordania. Los resultados obtenidos, determinaron que la población en estudio tuvieron un grado moderado en HB, sin diferencias de acuerdo a su calificación o experiencia. Concluyendo, la importancia de formar a los docentes en HB, ya que beneficiará a la formación de sus estudiantes y la mejora de la calidad educativa.

Mailool et al. (2020), ejecutaron su investigación teniendo por objetivo fortalecer a docentes de Indonesia en sus HB a través del Programa de Educación para la Profesión Docente. Se empleó la técnica de la entrevista a 15 docentes. Se obtuvo por resultados, que las habilidades por fortalecer fueron las habilidades de comunicación, trabajo en equipo, tolerancia, responsabilidad.

Por otro lado, Peedikayil et al (2023) en su indagación aseguraron que los educadores son primordiales para fomentar el desarrollo sostenible de la sociedad. Los hallazgos de su investigación enfatizan que los docentes desempeñan un rol crucial en la difusión de valores y el desarrollo de habilidades necesarias en este mundo globalizado, por lo tanto, se debe hacer énfasis en el desarrollo de sus HB, que los conlleve a implementar una fortalecida gestión hacia el desarrollo sostenible de su comunidad educativa.

Hernandez-Ortega & Alvarez-Herrero (2021), mediante su estudio buscó analizar la perspectiva de docentes españoles de diversos niveles educativos, sobre la eficiencia de la GE. Se utilizó un cuestionario como instrumento de investigación, obteniendo como resultado que la opinión del docente sobre la variable en estudio, dependía de factores como el nivel educativo o de los medios o recursos disponibles, en donde la mayoría de docentes demuestra su disconformidad con la gestión educativa que buscaba cerrar las brechas digitales y la transformación del sistema educativo adaptándose a las necesidades en tiempos de la pandemia de la COVID-19.

Becerra (2020), en su investigación implementada en la ciudad de Bogotá, el objetivo principal fue examinar las estrategias utilizadas en la gestión educativa. El enfoque metodológico adoptado fue de naturaleza cualitativa, lo que facilitó la interacción con los directivos y docentes de la institución. El presente estudio, se

llevó a cabo en una primera fase, de exploración del problema, luego una etapa de recolección de datos empleando entrevistas no estructuradas, y listas de cotejo. Concluyendo, la importancia de articular estrategias de la GE con adecuadas prácticas pedagógicas de los maestros, con la finalidad de propiciar diferentes oportunidades de interacción, análisis y reflexiones con los diferentes actores involucrados del ámbito educativo, para el logro de una buena gestión que beneficie a todos los estudiantes.

1.1.2. Nacionales

Guillen (2021), en su investigación tuvo como finalidad evaluar la posible asociación entre las HB y la GE de los maestros de una determinada Institución Educativa de Ate Vitarte, en la ciudad de Lima. Se empleó un enfoque de carácter cuantitativo, con una metodología de tipo descriptivo correlacional. La población representada por 47 maestros. Los resultados del estudio demuestran la existencia de una correlación positiva y significativa entre ambas variables, puesto que el coeficiente de Pearson fue de $r = 0.84$.

En el mismo sentido, Sáenz (2022), se centró en investigar la posible asociación existente entre las HB y la GE en una determinada Institución Educativa del distrito de San Clemente. Para llevar a cabo la investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo, así mismo un diseño de tipo correlacional, no experimental, teniendo una muestra de 114 docentes. Los resultados obtenidos, demuestran que el 52,6% de los docentes, presenta niveles regulares en HB, y el 57,9% presentan niveles regulares en gestión educativa. Para establecer la correlación entre ambas variables, se empleó el estadístico de Correlación de Spearman, siendo su correlación de 0,704 con un nivel de significancia de 0,000, siendo una correlación altamente significativa.

Así mismo, Sanca (2022) en su trabajo de investigación, cuya finalidad fue examinar la posible relación existente entre las HB y la GE en instituciones del distrito de Moquegua, se utilizó para ello una metodología con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y descriptivo. Se procedió con el estudio con una muestra de 92 docentes, aplicándoles un cuestionario basado en la escala de Likert, el cual fue sometido a un proceso de validación mediante el procedimiento de juicios de expertos y con un índice de confiabilidad de 0,900 mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach. Los hallazgos obtenidos, demuestran

que existe una relación significativa entre ambas variables en estudio, puesto que el valor de p fue de 0,954 a un nivel de significancia de 0,006.

Rojas (2022) en su estudio realizado tuvo por objetivo establecer la posible relación existente entre la gestión administrativa y las HB en maestros de una institución educativa de la ciudad de Lima. Emplearon un diseño descriptivo – correlacional con un enfoque cuantitativo y a la vez, un diseño de tipo no experimental, transversal. Se seleccionó una determinada muestra conformada por 71 participantes, a quienes se les administró un cuestionario correctamente validado por el procedimiento de juicios de expertos y con un alto índice de confiabilidad de 0,939 para gestión administrativa y de 0,979 para HB. Los resultados aseguran la existencia de una correlación significativa entre las dos variables que conforman el trabajo de investigación, siendo el valor de coeficiente de Rho de Spearman de 0,814.

Mejia (2022), en su estudio que consistía en examinar la posible relación conformada entre la gestión de la calidad educativa y las HB en maestros. El estudio se enmarcó en un enfoque de tipo cuantitativo, básico y de diseño correlacional, no experimental. La muestra estuvo integrada por 47 maestros. El instrumento empleado fue validado por la técnica de juicio de expertos, demostrando ser altamente confiable con un índice de 0.933, constando de 32 ítems. Entre los principales resultados mencionamos la existencia de una correlación de 0.507 lo que evidencia una asociación significativa y positiva entre las variables investigadas.

Por otro lado, Chuquihuanga (2022) se formuló como objetivo principal de investigación analizar la posible relación entre la gestión pedagógica y las HB en maestros durante el período de pandemia en instituciones educativas específicas de la ciudad de Lima, este estudio utilizó un enfoque cuantitativo, y se llevó a cabo mediante un diseño correlacional, aplicando dos cuestionarios de escala Lickert a una muestra de 58 docentes. Luego de llevar a cabo el proceso estadístico, se concluye que existe una fuerte correlación positiva entre las dos variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.881, lo que indica una alta correlación positiva entre ambas variables.

De igual manera, Benavente (2022), en su estudio realizado, cuyo objetivo fue analizar la relación existente entre las HB y la gestión directiva en maestros que laboran en instituciones educativas públicas ubicadas en Chaclacayo; se aplicó la metodología correspondiente al diseño de tipo no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La población en estudio estuvo integrada por 90 docentes,

empleando un cuestionario compuesto por 20 ítems para cada una de las variables, con objetivo de recopilar datos en el estudio. Los hallazgos obtenidos, infieren la correlación positiva y significativa entre las dos variables en análisis, evidenciando un coeficiente de Spearman de 0,775.

Siu et al. (2021) en su investigación, se propusieron como objetivo principal realizar un análisis de una posible relación existente entre la evaluación del desempeño docente y las HB. Así mismo, se examinó sobre la importancia y relevancia de esta variable en la función docente y de qué manera contribuyen significativamente al logro de las metas en el ámbito profesional y académico.

Rondan et al. (2022) en su estudio ejecutado, consideraron a las HB junto a las competencias digitales, muy importantes en el proceso de crecimiento y mejora permanente de las competencias de los educadores. En este sentido, la investigación se centró en investigar la posible relación entre ambas variables, llegando a la conclusión de que existe una correlación significativa entre ellas.

De igual manera, Menacho-Vargas et al. (2021), realizaron una investigación con el propósito de analizar la posible relación entre la variable de gestión educativa estratégica y el desempeño de los educadores, en tal sentido, se implementó una investigación de tipo básica, con una metodología de diseño correlacional y de enfoque cuantitativo. Se recolectó la información a través de dos cuestionarios que fueron validados por juicio de expertos, y con un nivel de confiabilidad de 0,969 para la variable correspondiente a la gestión educativa estratégica y un 0,919 para la variable desempeño docente. Posteriormente, luego de la aplicación de los instrumentos, se realizó el análisis estadístico correspondiente obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.890, lo que conlleva a concluir la existencia de una correlación altamente significativa entre ambas variables.

Mamani-Benito et al. (2021), en su estudio realizaron en el departamento de Puno, se centró en determinar una relación entre la variable GE y desempeño docente. El enfoque fue cuantitativo, con un diseño no experimental, la muestra fue de 650 maestros de 10 Ugeles. Los resultados, demuestran la existencia de una correlación significativa entre ambas variables con un coeficiente de 0,623.

1.1.3. Locales

Bances (2022), en su estudio realizado buscó diagnosticar la posible relación existente entre el manejo de las HB y el desempeño laboral de los maestros de una Institución Educativa en el distrito de Mórrope, departamento de Lambayeque. Se empleó para el estudio, un diseño correlacional con enfoque cuantitativo, utilizando para la etapa de recolección de información, el cuestionario aplicado a 88 educadores. Los resultados obtenidos indican de manera concluyente que existe una correlación positiva moderada entre la aplicación de habilidades blandas y el rendimiento laboral de los docentes. El coeficiente de correlación de Spearman de 0,642, obtenido a un nivel de significancia de 0,000 demuestra la afirmación de la existencia de una relación significativa entre las dos variables. Sugiriendo, que los directivos a cargo de la gestión educativa implemente programas de capacitación y desarrollo en HB para los docentes.

Hernandez (2022), implementó su investigación teniendo como objetivo establecer un modelo teórico predictivo que explique la posible vinculación entre el nivel de HB y el compromiso laboral de los maestros en instituciones educativas de Paíta. Empleó un diseño no experimental, transversal, utilizando un determinado cuestionario de escala ordinal valorativa, administrado a una suma total de 60 docentes. Se determinó que el índice de HB halladas en los maestros corresponde a una categoría de Deficiente-Regular en un 54,9%, el porcentaje de la variable relacionada con el compromiso laboral se sitúa en un 52,5%, indicando un nivel de compromiso laboral No Comprometido – Regularmente.

Asimismo, en el estudio realizado por Gonzales (2022), tuvo como finalidad el establecimiento de la relación entre el manejo de HB y el clima laboral de una determinada Institución Educativa en Motupe. El estudio se llevó a cabo utilizando una metodología de tipo básica, no experimental y correlacional, con una muestra integrada por 16 docentes. A los participantes se les administró o un cuestionario, encontrando que el 62,5% de los docentes presentan niveles adecuados de HB, mientras que un 37,5% se ubican en un nivel regular. En referencia al clima laboral, el 87,5% percibía un buen clima laboral mientras el 12,5% percibía un clima regular. El coeficiente de correlación evidenció un 0.906, corroborando la existencia de una relación positiva y muy significativa entre ambas variables.

Asu vez, Dioses (2022) implementó un programa de HB que contribuya con el aumento de la gestión escolar y la calidad de enseñanza en educadores que laboran en el nivel secundario de una Institución Educativa en Piura. El diseño fue un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal. Aplicando a una muestra de 20 docentes un cuestionario como instrumento de recolección de información. Encontrando que el 52,44% de los docentes se ubican en un nivel regular de HB, mientras que el 26,83% se ubica en una categoría de deficiente y el 20,73% en un grado de bueno. En referente, a la variable correspondiente a la calidad educativa, se evidenció que el 42,68% se encuentra ubicado en una categoría de deficiente, el 39,02% en un grado de regular y el 18,29% en una categoría de bueno. Se sugiere, promover un programa que desarrolle las HB de los docentes.

Por otro lado, Lozada (2023), estableció como objetivo de investigación analizar la posible relación entre la variable liderazgo pedagógico y la GE en maestros de una determinada institución educativa primaria en Lambayeque, empleando el diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. En una muestra conformada por 30 docentes, a quienes se les administró dos cuestionarios, hallando como resultados que la categoría correspondiente a la GE calificado por los maestros fue de 70% de nivel bajo. Asimismo, se determinó que existe una relación altamente significativa entre ambas variables en estudio.

Chorres (2020), en su estudio se propuso analizar la posible relación entre la GE y el desempeño docente en una determinada institución educativa del distrito de Sullana, Piura. El diseño del estudio fue de tipo no experimental y transversal, siendo la muestra compuesta por 100 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico por criterio. Finalmente, se logró evidenciar la presencia de una relación significativa entre la GE y el desempeño docente.

De igual manera, Sosa (2021) en su estudio se planteó como objetivo general establecer la posible relación entre la GE y el aprendizaje significativo desde la apreciación de los educadores en una Institución Educativa en Piura. La metodología y diseño utilizado fue de tipo no experimental y a la vez, correlacional; la población de estudio se conformó por 52 maestros. Entre los resultados obtenidos mencionamos que la gestión educativa se encontró en un nivel bueno de 44,2%. Con respecto al aprendizaje significativo, este se ubicó en un nivel regular en el 46,2%. Además, se encontró un coeficiente estadístico de 0,659. Se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre las dos variables.

Sánchez (2020), llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar la posible relación entre la GE y la satisfacción laboral. Para ello, se empleó un diseño descriptivo y una metodología no experimental de tipo transversal y correlacional. Se administraron dos cuestionarios a un total de 46 docentes, evidenciando una correlación de Spearman con un coeficiente de 0,743. Estos resultados indicaron una relación altamente significativa entre la variable de GE y la satisfacción laboral.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. *Teoría de Relaciones Humanas de Elton Mayo*

El presente estudio, se respalda en la teoría de relaciones humanas de Elton Mayo, citado por Chiavenato (2006), quien afirma que a partir de los experimentos e investigaciones realizadas por Elton Mayo, descubrió que los niveles de productividad de los trabajadores dependía en gran parte a factores sociales, por lo que las organizaciones e instituciones deben de estimular el progreso de las habilidades socioemocionales de sus colaboradores para el logro de mejor nivel de productividad y efectividad.

La base de esta teoría tiene por premisa de que los individuos, nos motivamos por factores socioemocionales, que conlleva a mejorar los niveles de satisfacción laboral con el propósito de optimizar la administración de la organización. Motivo por el cual, se debe fomentar el desarrollo de habilidades como la comunicación, empatía, toma de decisiones, trabajo colaborativo. Así mismo, los niveles de productividad dentro de una organización, depende de la integración social que mantengan sus trabajadores, así como también del estado de ánimo de los mismos, factores que deben ser tomados en cuenta para mejorar la efectividad dentro de una organización. Resulta conveniente, destacar que los niveles de productividad dentro de una determinada organización, ya no solo depende de las habilidades o competencias técnicas de los trabajadores, sino también de su capacidad de integración y de sus habilidades blandas, lo cual influye en su motivación, compromiso, y la efectividad del personal dentro de una determinada organización. La presente teoría de acuerdo con lo mencionado por Chiavenato (2006), resalta la importancia de los factores socioemocionales dentro del ámbito de las organizaciones. Así mismo, con la finalidad de elevar los estándares de productividad

y efectividad, resulta fundamental impulsar el desarrollo de las habilidades blandas, promoviendo un entorno que favorezca el bienestar socioemocional de los colaboradores, logrando un mejor rendimiento, lo que favorece la mejora de la organización.

Así mismo, de acuerdo con Marin (1992), sostiene que las necesidades sociales cumplen un papel determinante en la motivación de los colaboradores de una determinada organización, y por consiguiente, en sus niveles de productividad y rendimiento. Se basa en afirmar que el desempeño en una organización es una actividad que implica una interacción social, donde todos los colaboradores participan de forma conjunta en una tarea o estrategia colectiva para alcanzar los objetivos establecidos previamente. En este sentido, se concluye que las habilidades blandas, junto al sentimiento de pertenencia, seguridad y aceptación dentro de la organización, adquieren una mayor relevancia que otros factores, como pueden ser las condiciones físicas del entorno laboral, entre otros aspectos. De igual manera, cabe destacar que las necesidades sociales, como pueden ser el reconocimiento interpersonal por parte de los demás colaboradores de la organización, lo que implica que los colaboradores puedan sentirse valorados, conllevando a un mayor compromiso hacia el logro de los objetivos organizacionales. Así mismo, Marin (1992), refiere que si los colaboradores se sienten estables emocionalmente, gracias al buen clima laboral, esta situación determinará una mayor eficacia en los niveles de productividad de la organización. Es decir, cuando los colaboradores perciben un ambiente laboral favorable, se genera un entorno propicio para el crecimiento tanto a nivel profesional, como personal.

Tomando en consideración a Brigido (2006), asegura que una organización o institución está siendo conformada por un grupo de individuos, los cuales colaboran de forma conjunta bajo un propósito y objetivo compartido. Cada colaborador, contribuye a la organización desde sus propias motivaciones, y expectativas, las cuales son el resultado de sus experiencias sociales previas e influenciadas por diversos factores. Las experiencias sociales previas y su nivel de habilidades blandas de los colaboradores influyen en la capacidad de adaptación y desempeño dentro de una determinada organización. Cada colaborador, enriquece el ambiente laboral al aportar sus conocimientos habilidades blandas, valores, competencias, y capacidades que trae consigo, fomentando la colaboración, adaptación, y logro de objetivos comunes.

En este sentido, de acuerdo con lo manifestado por Torres (2017), refiere que la teoría de relaciones humanas propuesta por Elton Mayo, representa un cambio significativo en la visión o planteamiento que se tenía de las organizaciones, puesto que se reconoce que el centro de toda organización debe ser el ser humano. Es por ello, que se formula que los colaboradores deben recibir ciertas formas de recompensas como el reconocimiento, el respeto y valoración cuando se logran los objetivos y metas establecidas. Así mismo, afirma que en toda organización se desarrolla todo un ecosistema de expectativas y necesidades que resultan importantes atender. De igual manera, se reconoce la importancia de las relaciones interpersonales dentro de un equipo de trabajo, así como la cooperación entre todos los colaboradores para superar posibles conflictos que puedan presentarse dentro del entorno laboral, así como la de mantener la sinergia y cohesión dentro del equipo de trabajo. El sistema de supervisión de los colaboradores debe brindarse dentro de un marco de diálogo reflexivo, respeto y convivencia democrática y participativa de sus integrantes, valorando los logros alcanzados por sus colaboradores, reconociendo la diversidad de liderazgos que puedan darse dentro de la organización y el rol que cada uno cumple para el logro de las metas establecidas. En este sentido, la teoría de relaciones humanas se centra en el ser humano, reconociendo la importancia de fomentar la satisfacción de las necesidades socioemocionales de los colaboradores, promoviendo relaciones significativas, positivas, democráticas, incentivando el desarrollo de liderazgos democráticos y participativos. Este nuevo paradigma en la forma de administrar una determinada organización o institución, inserta a la persona o al ser humano como una pieza fundamental en busca de satisfacer su bienestar y desarrollo personal como profesional.

1.2.2. Teoría de Liderazgo Transformacional de Bass

El presente trabajo de investigación se respalda en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, citado por Mendoza & Ortiz (2006), la cual se centra en la capacidad del líder para generar una movilización a su equipo a través de su motivación e influencia. Este estilo de liderazgo se enfoca en el desarrollo tanto individual como profesional de los integrantes de una organización específica. El liderazgo transformacional, puede ser determinante para promover la excelencia educativa y el desempeño de los maestros, generando una cultura escolar positiva,

que fomente el trabajo en equipo, la colaboración, compromiso e integración de los actores involucrados en una comunidad educativa.

Así mismo, de acuerdo a lo expresado por Mendoza & Ortiz (2006), un líder transformacional comprende y considera fundamental impulsar el crecimiento y desarrollo de todos los actores involucrados en la comunidad educativa, inspirando a los demás, generando confianza y respeto en el equipo. En consecuencia, es importante que los líderes promuevan un ambiente laboral armonioso y de confianza, en donde los docentes se sientan motivados y valorados, fomentando la colaboración entre todos los integrantes de la organización. Este tipo de liderazgo transformacional resulta ser una óptima estrategia para mejorar el desempeño de los maestros, debido a que se enfoca en promover el crecimiento personal y profesional de los maestros, creando un entorno propicio para el aprendizaje, lo cual fortalece los logros de la comunidad educativa. Los líderes transformacionales, cumplen un papel destacable al motivar, dirigir y guiar a sus colaboradores, enfocados en el logro de sus metas y propósitos previamente establecidos por los integrantes de la organización.

Así mismo, de acuerdo con lo manifestado por Ayoud (2010), el liderazgo transformacional es caracterizado por ser un proceso donde el líder impulsa y potencia las capacidades y potencialidades de sus colaboradores, generando un impacto significativo en su desempeño laboral. Este tipo de liderazgo busca empoderar a los colaboradores tanto personal como profesionalmente, inspirando a sus miembros para alcanzar niveles de rendimiento superior a lo esperado. El líder transformacional ejerce influencia y sirve de inspiración, logrando despertar interés, entusiasmo y compromiso con los objetivos y metas de la organización. En este sentido, Ayoud (2010), refiere que este tipo de liderazgo hace énfasis en el desarrollo tanto a nivel personal como profesional de sus colaboradores, generando un entorno que propicia confianza y una forma de empoderamiento individual y colectivo.

En este sentido, tomando por referencia a Rojas et al. (2020) los líderes transformacionales se centran en el respeto y en una comunicación horizontal, buscando impulsar las potencialidades de sus colaboradores, generando una serie de cambios y transformaciones, motivando a lograr las metas establecidas en las organizaciones e instituciones.

Asu vez, Aparco (2020), refiere que el liderazgo transformacional se caracteriza por ser un tipo de liderazgo que impulsa el interés colectivo de los miembros de una determinada organización, conllevando a una mejora en alcanzar

los compromisos asumidos de una manera efectiva. Así mismo, este tipo de liderazgo influye de forma positiva en los colaboradores, generando un ambiente donde se promueven metas compartidas, alentando a todos los miembros a desarrollar su máximo potencial.

En este sentido, y de acuerdo a lo manifestado por Briceño (2018), en la normatividad legal vigente, tal cómo se puede apreciar en la Ley N° 28044, Ley General de Educación y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, se establece que el liderazgo pedagógico, recae en la figura del Director de la Institución Educativa, quien es la máxima autoridad, y representante legal de dicha Institución. Siendo su responsabilidad la gestión tanto educativa, pedagógica como administrativa, asegurando las condiciones óptimas para el desempeño profesional docente, garantizando que los estudiantes desarrollen las competencias de acuerdo a los criterios de desempeño según su nivel y edad. En este sentido, se requiere que cada vez más los directivos desarrollen sus competencias socioemocionales, habilidades blandas, con la finalidad de asegurar una óptima gestión educativa a través de un liderazgo transformacional.

De igual manera, de acuerdo a lo expresado por Briceño (2018), organismos internacionales especializados, como UNESCO, reconocen la labor de formación de los directivos de las Instituciones Públicas, y lo vital que resulta la calidad de su gestión, durante la planificación, organización, dirección, coordinación y control de estrategias que beneficien el desarrollo profesional docente, y a sus estudiantes para el logro de sus competencias.

Por lo tanto, de acuerdo a lo expresado por Martínez (2014), refiere que en el liderazgo transformacional, el líder motiva a sus colaboradores, aumentando su sentido de responsabilidad, logrando un funcionamiento más efectivo, teniendo en cuenta las metas a nivel personal como profesional, y las potencialidades de los docentes. Es decir, dentro de un entorno educativo, el líder pedagógico, asumido en la figura del director, asume sus responsabilidades administrativas, y a la vez ejerce un liderazgo dentro de la comunidad educativa, motivando de forma permanente a sus docentes, a través de capacitaciones, estableciendo alianzas con aliados estratégicos de la comunidad. De esta manera, se establece una sinergia, con la participación activa de los docentes, guiados a través del liderazgo transformacional y su habilidad para la gestión de la Institución Educativa por parte del directivo.

En este sentido, Bass (1985), citado por Dioses (2017), asegura que el liderazgo transformacional es un conjunto de comportamientos que promueven la capacidad colectiva de los miembros de una determinada organización, con la finalidad de mejorar su desempeño. En este contexto, el líder asume un papel determinante en el compromiso del grupo con la organización, es decir busca ser una fuente de inspiración para el resto del grupo y empoderar a los demás miembros para que alcancen el máximo desarrollo de sus potencialidades a nivel personal como en lo profesional, estableciendo relaciones basadas en el respeto y la confianza.

Así mismo, Dioses (2017), manifiesta que a través del liderazgo transformacional, se logrará un desempeño eficiente de los colaboradores de una determinada organización, debido a que lo que impulsa es un cambio profundo en la cultura organizacional, favoreciendo un entorno propicio para la colaboración, innovación y excelencia, enfrentando los desafíos, y logrando el éxito sostenible, promoviendo el desarrollo potencial de todos los miembros de la organización.

1.2.3. Habilidades blandas

1.2.3.1. Definición

Kautz et al. (2014), refirieron sobre las HB, que son una serie de comportamientos y actitudes que tienen un impacto en la manera como una determinada persona ejerce su profesión y se relaciona con su entorno. Estas habilidades incluyen la capacidad de comunicarse de forma efectiva, el trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo, empatía, toma de decisiones. Así mismo, el desarrollo de las HB, es un proceso continuo y que puede ser fomentado en la experiencia y la práctica.

Por su parte, Bassi et al. (2012) afirmaron que las HB son un aspecto que tiene un impacto considerable en la motivación y perseverancia de un individuo para el logro de una meta o propósito planteado. Siendo consideradas estas habilidades, como destrezas sociales, emocionales y fundamentales para el éxito personal y profesional.

De igual manera, Guerra-Báez (2019), sostiene que las HB son una serie de actitudes y capacidades que nos facilitan interactuar efectivamente con las personas

de nuestro entorno, ya sea en contextos personales y profesionales, permitiendo tomar decisiones adecuadas para resolver problemas o conflictos.

Así mismo, Ortega (2017), argumenta que las HB son habilidades y rasgos característicos que posibilitan a una persona interactuar de manera exitosa y productiva en sus relaciones interpersonales. Estas habilidades, en el transcurso de los años han adquirido una relevancia notoria, debido a que influyen de forma significativa en el crecimiento, éxito y gestión de las diversas organizaciones. Así mismo, las personas que demuestren un buen nivel de HB, son altamente valorados en sus organizaciones, puesto que les permite gestionar eficientemente los conflictos, y desarrollar un sentido de responsabilidad y compromiso hacia su entorno laboral y social.

Raciti (2015) refiere que son un conjunto de características que favorecen una respuesta positiva y efectiva, frente a situaciones de conflicto, en diversos contextos. Estas habilidades contribuyen de forma significativa al crecimiento personal y profesional de un individuo, permitiendo una mejor interacción con su entorno laboral.

Por su parte, Singer et al. (2009), mencionaron que las HB se han transformado en una herramienta fundamental para el buen funcionamiento de las instituciones, organizaciones y equipos de trabajo, permitiendo generar un ambiente laboral armonioso. Las HB, se encuentran relacionadas con la creatividad, motivación, e innovación.

En este sentido, Marrero et al. (2018) sostienen que las HB se centran en características personales como la capacidad de adaptabilidad, empatía, resolución de problemas, toma de decisiones. Lo que conlleva a realizar un efectivo trabajo en equipo en colaboración con otros, y promueven el liderazgo, es por ello por lo que actualmente las organizaciones buscan contratar personal competente.

Swasti (2017) afirma que las habilidades sociales actualmente tienen una importancia clave en nuestra vida cotidiana en diversos ámbitos, tanto personal como laboral. Al desarrollar y fortalecer nuestras HB, nos permitirá desenvolvernos de una forma más eficiente y productivo.

Díaz & Sanhueza (2020), refieren, la demanda por destacar la relevancia de las HB en la función y desempeños de los docentes y directivos, puesto que influye en la capacidad de interactuar con los demás, resolver problemas o conflictos, comunicarse empática y efectivamente, mejorando el desempeño y la gestión.

1.2.3.2. Dimensiones

En el marco de este estudio, se toman en cuenta las dimensiones sugeridas por Raciti (2015), siendo actualmente consideradas como esenciales en el ámbito laboral y profesional. Las cuales son conformadas por la dimensión de trabajo en equipo, dimensión de liderazgo, dimensión de negociación y dimensión de empatía.

En referente a la primera dimensión de trabajo en equipo, Raciti (2015) sostiene que puede ser visto, como una contribución grupal por cada miembro del equipo para alcanzar una estrategia, meta, y objetivo común, en la que se comparten funciones, y se aportan ideas, considerando la opinión de todos los integrantes para mejorar el resultado o producto final, valorándose la participación y aporte de cada integrante. Así mismo, Loayza-Borda (2021) refiere que desde las escuelas se debe promover el trabajo en equipo y colaborativo, debido a que permite la contribución e interacción entre todos los integrantes, fomentando un sentido de participación activa, identidad y motivación en cada miembro del equipo. En el mismo sentido, Rodríguez, J. (2020) asegura que el trabajo en equipo resulta ser una habilidad compleja que requiere de una adecuada disposición personal, que permite la colaboración con los demás en la realización de actividades para el logro de objetivos comunes. Asu vez, Guerra-Báez (2019), argumenta que el trabajo en equipo es una destreza que repercute significativamente en los procedimientos de gestión de las organizaciones, permitiendo conseguir propósitos y proyectos comunes.

En referencia, a la segunda dimensión de liderazgo, destacamos lo manifestado por Raciti (2015), que asevera que el liderazgo abarca la capacidad de dirigir, motivar y guiar a un determinado equipo de trabajo con miras a alcanzar metas previamente establecidas. La figura del líder debe poseer una serie de habilidades y competencias, tales como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la empatía, la toma de decisiones estratégicas y la capacidad de adaptación al cambio, fomentando un ambiente laboral propositivo y productivo, encaminando a las organizaciones e instituciones hacia el éxito. De igual forma, Santisteban (2021) asegura que el liderazgo es considerado como una habilidad fundamental que impacta de forma significativa en la formación y aprendizaje de los estudiantes. Siendo una competencia del educador buscar influir positivamente con el propósito de alcanzar los objetivos de aprendizaje de los alumnos, a través de su capacidad para motivar, guiar y dirigirlos hacia la consecución de metas establecidas. El docente asume una

gran responsabilidad al ser capaz de tomar decisiones como mentor de sus estudiantes. Así mismo, González et al. (2019), enfatizan en el liderazgo de la labor docente para poder ejercer influencia en la comunidad educativa, en sus colegas, directivos, estudiantes y demás actores del proceso pedagógico. El liderazgo del maestro, resulta fundamental para fortalecer una cultura de aprendizaje efectivo y un adecuado direccionamiento de la gestión y administración del centro educativo.

En lo concerniente, a la tercera dimensión de negociación, podemos mencionar lo manifestado por Raciti (2015), quien asegura que la es la habilidad de gestionar conflictos y situaciones problemáticas en un contexto o ambiente de colaboración, para lo cual se debe hacer uso de diferentes recursos, estrategias y técnicas para solucionar conflictos de forma pacífica, obteniendo beneficios para todas las partes involucradas en un ambiente de cooperación. Así mismo, López-Lemus et al. (2020) manifiestan que la negociación es una práctica que implica la comunicación efectiva y el diálogo con la finalidad de alcanzar un acuerdo mutuo en una circunstancia específica. Requiriendo de una comprensión de las necesidades de las partes involucradas, encontrando la mejor solución para los involucrados. La negociación permite construir relaciones de confianza y compromiso entre los implicados.

En referente a la cuarta dimensión de empatía, mencionamos a Raciti (2015), quien refiere que la empatía es considerada como una habilidad que permite ponernos en el lugar del otro, y desde esa instancia, tener la capacidad de empatizar con los demás, facilitando la conexión con las personas de nuestro entorno. Esta habilidad nos permite establecer relaciones saludables, generando confianza entre las personas. Así mismo, Ratka (2018) reconoce que la empatía es la capacidad de reconocer y ayudar a gestionar de forma consciente las emociones de las personas de nuestro entorno, escuchar activamente , entender las situaciones desde la mirada de la otra persona, promoviendo el respeto, la construcción de relaciones fortalecidas, generando un ambiente de comprensión mutua. Asu vez, Vital et al. (2020), afirman que la empatía es una habilidad que se caracteriza por ser una capacidad cognitivo-emocional, teniendo por finalidad entender el estado emocional de las demás personas, siendo la base para establecer relaciones interpersonales positivas. En educación, ser empático implica propiciar un ambiente favorable para el aprendizaje, logrando entablar un apoyo socioemocional efectivo.

1.2.4. Gestión Educativa

1.2.4.1. Definición

Rico (2016), refiere que la GE es una secuencia de acciones sistemáticas y planificadas que tienen por finalidad mejorar los procesos y proyectos internos de las instituciones educativas. Se centra en optimizar los procedimientos pedagógicos, y administrativos, con el fin de mejorar la calidad de la educación, favoreciendo el desarrollo integral de los estudiantes.

Así mismo, Betancourt (2002), asegura que la GE es un procedimiento coordinado que implica compartir compromisos y deberes administrativos, diseño de planes y programas educativos que mejoren los niveles de excelencia educativa que se oferta, requiriendo del involucramiento activo de todos los protagonistas involucrados en el ámbito educativo.

De la misma manera, Miñana (1999), asevera que la gestión educativa permite generar apoyo a los procesos de cambio promovidos por actores de la institución educativa. Al tener la capacidad de gestionar procesos en la institución, es necesario contar con adecuados procesos de planificación, para posteriormente lograr resultados exitosos que respondan a las necesidades de la población. El objetivo principal de una gestión es mejorar la calidad del servicio educativo, haciendo uso de estrategias innovadoras.

Por su parte, Sánchez & Delgado (2020), sostiene que la gestión educativa es una serie de procesos interrelacionados, enfocados en planificar, organizar y evaluar diversos programas educativos, para mejorar la calidad del aprendizaje. Así mismo, la gestión educativa, a la vez abarca la gestión administrativa y la coordinación permanente con los diversos protagonistas del ámbito educativo, contribuyendo a la educación de calidad. Por lo tanto, la evaluación y el monitoreo resulta ser un aspecto fundamental en este proceso de gestión educativa, permitiendo identificar las fortalezas y debilidades de la gestión, para proceder a la toma de decisiones necesarias.

Martins et al. (2019), aseguran, que la gestión educativa tiene por finalidad generar Instituciones Educativas eficaces, que sean capaces de brindar educación de calidad, promoviendo el desarrollo integral de los estudiantes, formando futuros egresados comprometidos con el bienestar colectivo de su comunidad y sociedad, incluyendo prácticas de participación democráticas, equitativas y eficientes.

Por su parte, Cavagnaro & Carvajal (2021), consideran como una disciplina enfocada en los asuntos académicos, administrativos, sociales de la institución, garantizando de esta manera un eficaz desempeño de la organización. En el aspecto pedagógico, su propósito será mejorar la asistencia pedagógica brindada a los docentes para que mejoren su desenvolvimiento, así como la mejora del diseño curricular, los procesos de enseñanza – aprendizaje, la evaluación del desempeño, así como de la gestión eficaz de los recursos, y el mantenimiento de la infraestructura.

Por otro lado, Suarez (2019) manifiesta que una de las claves del éxito de una eficiente gestión educativa, es el nivel de planificación. Para ello es necesario, tener una visión y objetivos establecidos a largo, mediano y breve término, tomando en consideración las necesidades de la comunidad educativa, asegurando el cumplimiento de las actividades programadas tanto académicas como administrativas. Es decir, una eficaz gestión educativa se encuentra basada en los niveles de planificación, control y evaluación.

En este sentido, el MINEDU (2016) a través de sus directrices para administrar la educación de forma descentralizada, y mediante Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM (2013), promulga las bases e implementa un esfuerzo por fortalecer la administración estatal en el Perú, impulsando un proceso de modernización a través de un conjunto de lineamientos dirigidos a las diferentes instituciones públicas, con el propósito de impulsar en el Perú una gestión pública eficaz, centrada en logros y con transparencia hacia la ciudadanía. Así mismo, el Minedu, establece que se implementa la descentralización de la administración del sistema educativo nacional, de una forma ágil, con participación y flexibilidad, con el fin de potenciar las habilidades de gestión pedagógica y administrativa de las instituciones educativas para alcanzar su autonomía, buscando lograr una gestión educativa eficiente con ética, y con participación ciudadana, mediante los documentos normativos de la reforma de la gestión educativa regional, alineada con los ejes de desarrollo nacional. El objetivo principal de esta reforma de la gestión pública del Estado Peruano; es fortalecer las capacidades de las instituciones y redes educativas para asumir responsabilidades de gestión orientados a conseguir cada vez mejores resultados. De esta manera, se busca satisfacer la demanda de la ciudadanía de pertenecer a un Estado Moderno, al servicio de las personas, orientado hacia el ciudadano, sea eficiente, transparente y descentralizado.

La gestión educativa es un elemento clave para el desarrollo del Estado peruano y para lograr una sociedad que promueva valores de justicia, equidad e igualdad de derechos y oportunidades para sus ciudadanos.

1.2.4.2. Dimensiones

En la presente investigación, se tomará en consideración, las dimensiones: dimensión primera: pedagogía – curricular, segunda dimensión: administrativa – financiera y tercera dimensión: organizacional.

En referente a la primera dimensión de pedagogía – curricular, tomamos en consideración a Ramírez (2020), quién asegura, que la dimensión se centra en el trabajo de los docentes en el aula, enfocándose en mejorar la excelencia de los procesos de aprendizajes impartidos. Para el propósito, es recomendable que los docentes apliquen en su práctica diversos métodos y técnicas de enseñanza que se ajusten a las demandas educativas de cada estudiante. Debemos tomar en cuenta, que el aspecto pedagógico – curricular es considerado un elemento relevante en el proceso de educación de los estudiantes y en uno de los pilares para alcanzar una educación de calidad.

En lo concerniente, a la segunda dimensión de administrativa – financiera, mencionamos a Ramírez (2020), que refiere que la segunda dimensión, hace referencia a la estructura organizativa del establecimiento educativo, y de la manera en que se realizan los procedimientos de planificación, organización, y monitoreo que permitan lograr las metas y objetivos de manera eficiente y efectiva. Así mismo, es responsable de hacer cumplir las normativas y políticas establecidas con el fin de asegurar el adecuado desarrollo de las actividades en la Institución Educativa para alcanzar un rendimiento óptimo.

En cuanto a la tercera dimensión de organizacional, podemos destacar a Ortega et al. (2009), quién comenta que la tercera dimensión, tiene por objetivo fortalecer la estructura, y el adecuado funcionamiento de la institución educativa. Para ello, es necesario coordinar, controlar, dirigir, decidir, y ejecutar una serie de estrategias necesarias para mejorar los aprendizajes. Así mismo, hace referencia a la distribución de responsabilidades, fomentando la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa, con el fin de coordinar y optimizar los recursos y esfuerzos para garantizar una eficiente gestión. De igual manera, aborda el conjunto

de normativas que rigen la gestión educativa, así como los documentos de gestión escolar, estableciendo las bases fundamentales para un adecuado funcionamiento de la escuela y para el desarrollo de una comunidad educativa comprometida y eficiente.

Por otra parte, Arellano (2017) refiere que la gestión educativa ofrece una serie de beneficios, puesto que al implementar una gestión educativa adecuada, fomentamos una buena convivencia escolar positiva, donde los beneficiados son los estudiantes, puesto que desarrollaran sus aprendizajes en un ambiente armonioso, y con una eficaz gestión educativa que les asegure aprendizajes significativos.

1.3. Definición y Operacionalización de variable

A continuación, se presenta la matriz de operacionalización de las variables:

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Habilidades Blandas	Guerra-Báez (2019), sostiene que las habilidades blandas son un conjunto de actitudes y destrezas que nos permiten interactuar efectivamente con las personas de nuestro entorno, ya sea en contextos personales y profesionales, permitiendo tomar decisiones adecuadas para resolver problemas o conflictos.	La variable Habilidades Blandas será medida y evaluada mediante las dimensiones de empatía, trabajo en equipo, liderazgo y negociación. Se aplicará al total de docentes de una institución educativa pública, Tambogrande – Piura, por medio de 20 ítems, en una escala de Likert del 1 al 5.	<p>Empatía</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Liderazgo</p> <p>Negociación</p>	<p>Habilidad de ponerse en la situación de sus pares.</p> <p>Habilidad de percibir y entender las emociones de los demás.</p> <p>Contribuye en el cumplimiento de metas comunes.</p> <p>Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad.</p> <p>Habilidades para inspirar y motivar al equipo de trabajo.</p> <p>Habilidades para liderar al equipo de trabajo.</p> <p>Habilidad para controlar y regular las emociones en situaciones de conflicto.</p> <p>Habilidad para resolver y solucionar efectivamente las situaciones de conflictos</p>	Escala para medir las Habilidades Blandas

Gestión Educativa	Rico (2016), refiere que la gestión educativa es un conjunto de actividades sistemáticas y planificadas que tienen por finalidad mejorar los procesos y proyectos internos de las instituciones educativas. Se centra en optimizar los procedimientos pedagógicos, y administrativos, con el fin de mejorar la calidad de la educación, favoreciendo el desarrollo integral de los estudiantes.	La variable gestión educativa será evaluada a través de las dimensiones pedagógica – curricular, administrativa – financiera y organizacional. Se aplicará al total de docentes de una institución educativa pública, Tambogrande – Piura, por medio de 20 ítems, en una escala de Likert del 1 al 5.	Pedagógica - curricular	Práctica pedagógica. Evaluación del aprendizaje.	Escala para medir la Gestión Educativa
			Administrativa - financiera	Recursos Humanos. Empleo de recursos.	
			Organizacional	Eficiencia. Participación.	

CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES.

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

El objetivo principal de este estudio fue establecer la relación existente entre la variable HB y gestión educativa. Es en este sentido, y según lo manifestado por Hernández et al. (2014) el presente trabajo de investigación de acuerdo con su prioridad es de tipo básica – descriptiva, puesto que se buscó describir a través de un proceso metodológico el nivel de relación existente entre ambas variables, para recomendar estrategias de solución.

Así mismo, de acuerdo con el carácter de la investigación, el estudio es de tipo correlacional, puesto que tomando como referencia a Arias (2012), se buscó medir y determinar la dirección de la relación entre las variables HB y GE, realizando para ello un análisis estadístico que permitió establecer la correlación existente entre ambas variables.

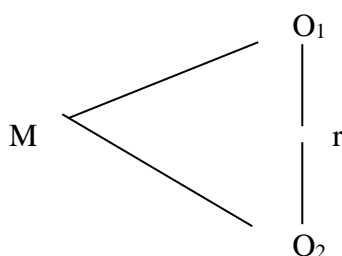
En este mismo sentido, la investigación, tomando como criterio su naturaleza es clasificada como cuantitativa, tal como asegura Hernández et al. (2014); dado que se realizó un proceso metodológico de recopilación de la información de las variables en estudio mediante escalas de recolección de datos. De acuerdo con Hernández et al. (2014), una investigación es tipo cuantitativa puesto que el estudio nos permitió medir, cuantificar y analizar las variables mediante la aplicación de procedimientos estadísticos.

Asimismo, según el alcance temporal de la investigación y tomando en consideración a Cabezas et al. (2018) y Gómez (2006), el estudio fue de tipo transversal, debido a que se procedió a describir, medir y determinar la correlación presente entre las variables en un momento y contexto específico y definido.

En lo referente a la orientación del estudio, se puede afirmar que el estudio es por descubrimiento de acuerdo con Baena (2014), puesto que a través de un proceso estadístico y metodológico nos permitió comprobar o rechazar la hipótesis, generando un nuevo hallazgo, sirviendo como antecedente para investigaciones con similares características.

El diseño del estudio, se enmarcó en un enfoque de tipo cuantitativo y no experimental de acuerdo con Arias (2012), puesto que el objetivo del presente estudio fue recolectar la información de las variables sin manipulación directa de las mismas, es decir se recolectó información a través de instrumentos de medición estandarizados para el análisis estadístico correspondiente, sin intervenir directamente en la población en estudio.

Por último, la presente investigación se enmarcó en un diseño de tipo correlacional, tomando en consideración lo propuesto por Arias (2012), quien afirma que un estudio con diseño correlacional se enmarca en establecer la relación existente entre dos variables, empleando para ello técnicas estadísticas, con el propósito de establecer si hay algún tipo de relación significativa entre ambas variables. El esquema que se utilizó fue el siguiente:



Donde:

M: Muestra constituida por la población total de docentes.

O₁: Observación de la variable Habilidades blandas.

O₂: Observación de la variable gestión educativa.

r: Relación de las variables de estudio.

2.2. Población

Tomando en consideración la propuesta de Arias J. (2020), la población de estudio se conformó por un determinado grupo de elementos que presentan características similares y que son objeto de indagación. Para el presente trabajo de investigación, la población fue conformada por un total de 65 docentes que integran las diferentes secciones y niveles de una Institución Educativa pública ubicada en el distrito de Tambogrande – Piura. Cabe destacar, que se trabajó con el total de la población, es decir no se utilizó muestra, lo que conllevó a obtener resultados significativos.

2.2.1. Criterios de inclusión y exclusión

- 2.2.1.1. Criterios de inclusión: docentes nombrados y contratados que se encuentren laborando en el año 2013 en la I.E. Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura.
- 2.2.1.2. Criterios de exclusión: maestros que por omisión no contesten a cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 1

Población total de maestros de los tres niveles que laboran en la I. E. pública de Tambogrande - Piura – 2023

<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Inicial	7	11%
Primaria	30	46%
Secundaria	28	43%
Total	65	100%

Nota. Información brindada por la dirección de la I.E.

2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales

2.2.1. Técnicas

Para la implementación del presente estudio se utilizó, de acuerdo con lo afirmado por Arias F. (2012) la técnica de la encuesta. Esta herramienta permitió recolectar los datos de manera precisa y confiable de las variables obtenidas a través de los instrumentos administrados.

2.2.2. Instrumentos

Tomando en consideración las ideas expuestas por Carrasco (2008), se empleó dos instrumentos de evaluación de la escala de tipo ordinal para la ejecución de presente estudio no experimental. El instrumento elaborado permitió recolectar de forma objetiva los datos de ambas variables, de acuerdo con el nivel de graduación o intensidad de la escala, permitiendo reflejar el nivel de aceptación o rechazo del ítem planteado en relación a la variable que está siendo analizada.

Con el propósito de asegurar la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos a través de los instrumentos elaborados, éstas se crearon teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de cada variable respectiva. De esta forma, se garantizó la adecuación de los instrumentos, según las características y objetivos planteados en la investigación.

2.2.2.1. Para medir Habilidades Blandas

Con el objetivo de evaluar la variable HB, se adaptó de Sáenz (2022), llevándose a cabo un proceso de validación a través de la técnica de juicio de expertos y una escala de tipo Likert. La presente escala consta de 20 ítems y el procedimiento de recolección de información se realizó de forma anónima para garantizar la confiabilidad de los participantes. El tiempo estimado para el desarrollo de la escala fue de 30 minutos. El índice de confiabilidad obtenido a través del Alfa de Cronbach en una prueba piloto fue de 0,934.

2.2.2.2. Para medir Gestión Educativa

Así mismo, para evaluar la variable gestión educativa, se adaptó de Sáenz (2022), llevándose a cabo un proceso de validación mediante la utilización de la técnica de juicio de expertos y una escala de tipo Likert, constando el cuestionario de un total de 20 ítems. El manejo de los datos se llevó a cabo, sin identificar a los participantes, para asegurar su confidencialidad. El tiempo de duración de la escala fue de un intervalo de 30 minutos, lo cual permitió el procedimiento de recolección de los datos de forma precisa sobre la variable en estudio. El índice de confiabilidad obtenido a través del Alfa de Cronbach en una prueba piloto fue de 0,923.

De acuerdo con Arias F. (2012) un instrumento, es considerado que cuenta con validez cuando efectivamente evalúa lo que se propone medir, en relación a los fines de la investigación. Con el fin de garantizar dicho propósito se realizó un procedimiento riguroso de análisis y juicio por parte de tres profesionales expertos y especialistas calificados metodología de la investigación. Cada experto evaluó y examinó cada uno de los ítems de los instrumentos para resguardar que guardan relación con las dimensiones e indicadores respectivos. Este proceso tiene por finalidad asegurar la validez de ambos instrumentos empleados en la presente investigación.

En lo concerniente a la confiabilidad de los instrumentos, tomando en consideración lo manifestado por Hernández et al. (2014), un instrumento es considerado confiable cuando es capaz de generar resultados coherentes y consistentes. En el presente estudio, para garantizar la confiabilidad de las escalas de medición se empleó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, mediante el uso del software IBM SPSS versión 26, con la finalidad de asegurar la consistencia de los resultados.

Así mismo, para el análisis estadísticos de los datos obtenidos a través de los instrumentos se asignó valores a las respuestas obtenidas a través de un proceso de baremación de los instrumentos. Obteniendo los siguientes baremos para asignar los niveles correspondientes. Nivel Bajo (20-47), Nivel Medio (48-73), Nivel Alto (74-100) para el instrumento de Habilidades Blandas y Nivel Deficiente (20-47), Nivel Regular (48-73) y Nivel Excelente (74-100) para el instrumento de Gestión educativa.

2.4. Equipos y materiales

En la presente investigación, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 26, para procesar la información obtenida a través de los instrumentos aplicados.

CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

3.1. Resultados

Objetivo específico N.º 1

Diagnosticar los niveles de Habilidades Blandas en los docentes de la I.E. 15018

Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande – Piura, 2023.

Tabla 2

Distribución de Frecuencia de la Variable: Habilidades Blandas y sus Dimensiones

	Habilidades Blandas		D 1		D 2		D 3		D4	
Nivel	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Bajo	26	40,00	31	47,69	33	50,77	29	44,62	27	41,54
Medio	33	50,77	30	46,15	25	38,46	29	44,62	35	53,85
Alto	6	9,23	4	6,16	7	10,77	7	10,76	3	4,61
Total	65	100	65	100	65	100	65	100	65	100

Nota. Encuestas aplicadas a los docentes de una I.E. del 11 al 14 de mayo del 2023.

Se aprecia en la variable en estudio HB, el 40% de la población encuestada se ubica en un nivel bajo, el 50,77% en un nivel medio, y el 9,23% en un nivel alto. Así mismo, en la *Dimensión 1: Empatía*, el 47,69% de los encuestados se ubica en un nivel bajo mientras que un 46,15% se ubica en un nivel medio; *Dimensión 2: Trabajo en equipo*, el 50,77% de la población se encuentra en un nivel bajo y el 38,46% en un nivel medio; *Dimensión 3: Liderazgo*, el 44,62% de los encuestados se ubican en un nivel bajo, de igual manera el nivel medio con un 44,62%, *Dimensión 4: Negociación*, un 41,54% se encuentran en un nivel bajo, mientras que un 53,85% presenta un nivel medio.

Objetivo específico N.º 2

Diagnosticar los niveles de Gestión Educativa en los docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande – Piura, 2023.

Tabla 3

Distribución de Frecuencia de la Variable: Gestión Educativa y sus Dimensiones

	Gestión Educativa		D 1		D 2		D 3	
Nivel	f	%	F	%	f	%	F	%
Deficiente	32	49,23	23	35,38	27	41,54	33	50,77
Regular	29	44,62	40	61,54	37	56,92	27	41,54
Excelente	4	6,15	2	3,08	1	1,54	5	7,69
Total	65	100	65	100	65	100	65	100

Nota. Encuestas aplicadas a los docentes de una I.E. del 11 al 14 de mayo del 2023.

Se aprecia en la variable en estudio GE, el 49,23% de la población encuestada se encuentra ubicada en un nivel deficiente, un 44,62% se encuentra en un nivel regular y el 6,15% pertenece al nivel excelente, predominando los niveles regular y deficiente. En cuanto a la *Dimensión 1: Pedagógica – Curricular*, el 35,38% destaca en el nivel deficiente, seguido del 61,54% se encuentra en un nivel regular, y un 3,08% en un nivel excelente; *Dimensión 2: Administrativa – financiera*, se logra apreciar que un 41,54% se encuentra ubicado en un nivel deficiente, seguidamente un 56,92% se ubica en el nivel regular y el 1,54% en el nivel excelente; en cuanto a la *Dimensión 3: Organizacional*, el 50,77% se encuentra en ubicado en un nivel deficiente, seguidamente el 41,54% se ubica en el nivel regular y el 7,69% se encuentra en un nivel excelente.

Prueba de Normalidad

Planteamiento de Hipótesis de Normalidad

H₀ = Los datos de ambas variables siguen una distribución normal.

H₁ = Los datos de las variables no siguen una distribución normal.

Criterio de Decisión

p – valor < 0,05 se acepta **H₁**

p – valor > 0,05 se acepta **H₀**

Tabla 4

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov – Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Blandas	,199	65	,000	,881	65	,000
Gestión Educativa	,213	65	,000	,894	65	,000

Se realizó la Prueba de Normalidad, determinándose que los grados de libertad (gl) era de 65 (tamaño de población), lo cual siendo mayor a 50, por tal motivo, se emplearon en la investigación los resultados del test de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Así mismo, se puede apreciar que el valor de significancia bilateral (Sig.), para ambas variables HB y GE, el p-valor fue de 0,000; siendo ambos valores menores a 0,05. Por lo tanto, de acuerdo con el criterio de decisión, se acepta la hipótesis alterna, lo que implica que los datos en ambas variables no siguen una distribución normal. Como consecuencia, se aplicó una prueba estadística no paramétrica, es decir la prueba del coeficiente estadístico de correlación de Spearman.

Objetivo específico N.º 3

Establecer la relación que existe entre Empatía y Gestión Educativa en los docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande – Piura, 2023.

Contrastación de la hipótesis específica

H₀ = No existe relación significativa entre la Dimensión de Empatía y la variable Gestión Educativa.

H₁ = Existe relación significativa entre la Dimensión Empatía y la variable Gestión Educativa.

Criterio de Decisión

p – valor < 0,05 se acepta **H₁**

p – valor > 0,05 se acepta **H₀**

Tabla 5

Correlación entre Dimensión 1: Empatía y Gestión Educativa

			Dimensión 1: Empatía	Variable 2: Gestión Educativa
Rho de Spearman	Dimensión 1: Empatía	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig.		,000
		N	65	65
	Variable 2: Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig.	,000	
		N	65	65

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

Encuestas aplicadas a los docentes de una I. E. del 11 al 14 de mayo del 2023.

Se evidenció que el coeficiente estadístico de correlación de Spearman es de 0,739. Por lo tanto, de acuerdo con Hernández et al. (2014), se afirma a un nivel de confianza del 99% que existe una correlación altamente significativa entre la *Dimensión de Empatía* y la variable *Gestión Educativa*, siendo el p – valor de 0,000 menor al 0,05, y de acuerdo al criterio de decisión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico N.º 4

Establecer la relación que existe entre Trabajo en equipo y Gestión Educativa en los docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande – Piura, 2023.

Contrastación de la hipótesis específica

H₀ = No existe relación significativa entre la Dimensión de Trabajo en equipo y la variable Gestión Educativa.

H₁ = Existe relación significativa entre la Dimensión Trabajo en equipo y la variable Gestión Educativa.

Criterio de Decisión

p – valor < 0,05 se acepta **H₁**

p – valor > 0,05 se acepta **H₀**

Tabla 6

Correlación entre Dimensión 2: Trabajo en equipo y Gestión Educativa

			Dimensión 2: Trabajo en equipo	Variable 2: Gestión Educativa
Rho de Spearman	Dimensión 2: Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig.		,000
	Variable 2: Gestión Educativa	N	65	65
		Coeficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig.	,000	
		N	65	65

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

Encuestas aplicadas a los docentes de una I. E. del 11 al 14 de mayo del 2023.

Se evidenció que el coeficiente estadístico de correlación de Spearman es de 0,787. Por lo tanto, de acuerdo con Hernández et al. (2014), se afirma a un nivel de confianza del 99% que existe una correlación altamente significativa entre la *Dimensión de Trabajo en equipo* y la variable *Gestión Educativa*, siendo el p – valor de 0,000 menor al 0,05, y de acuerdo al criterio de decisión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico N.º 5

Establecer la relación que existe entre Liderazgo y Gestión Educativa en los docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande – Piura, 2023.

Contrastación de la hipótesis específica

H₀ = No existe relación significativa entre la Dimensión de Liderazgo y la variable Gestión Educativa.

H₁ = Existe relación significativa entre la Dimensión de Liderazgo y la variable Gestión Educativa.

Criterio de Decisión

p – valor < 0,05 se acepta **H₁**

p – valor > 0,05 se acepta **H₀**

Tabla 7

Correlación entre Dimensión 3: Liderazgo y Gestión Educativa

		Dimensión 3: Liderazgo	Variable 2: Gestión Educativa
Rho de Spearman	Dimensión 3: Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.	,826**
	Variable 2: Gestión Educativa	N	,000
			65
	Dimensión 3: Liderazgo	Coefficiente de correlación	,826**
		Sig.	1,000
	Variable 2: Gestión Educativa	N	,000
			65

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

Encuestas aplicadas a los docentes de una I. E. del 11 al 14 de mayo del 2023.

Se evidenció que el coeficiente estadístico de correlación de Spearman es de 0,826. Por lo tanto, de acuerdo con Hernández et al. (2014), se afirma a un nivel de confianza del 99% que existe una correlación altamente significativa entre la *Dimensión de Liderazgo* y la variable *Gestión Educativa*, siendo el p – valor de 0,000 menor al 0,05, y de acuerdo al criterio de decisión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico N.º 6

Establecer la relación que existe entre Negociación y Gestión Educativa en los docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande – Piura, 2023.

Contrastación de la hipótesis específica

H₀ = No existe relación significativa entre la Dimensión de Negociación y la variable Gestión Educativa.

H₁ = Existe relación significativa entre la Dimensión de Negociación y la variable Gestión Educativa.

Criterio de Decisión

p – valor < 0,05 se acepta **H₁**

p – valor > 0,05 se acepta **H₀**

Tabla 8

Correlación entre Dimensión 4: Negociación y Gestión Educativa

		Dimensión 4: Negociación	Variable 2: Gestión Educativa
Rho de Spearman	Dimensión 4: Negociación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig.	,733**
	Variable 2: Gestión Educativa	N	,000
			65
	Dimensión 4: Negociación	Coeficiente de correlación	,733**
		Sig.	1,000
	Variable 2: Gestión Educativa	N	,000
			65

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

Encuestas aplicadas a los docentes de una I. E. del 11 al 14 de mayo del 2023.

Se evidenció que el coeficiente estadístico de correlación de Spearman es de 0,733. Por lo tanto, de acuerdo con Hernández et al. (2014), se afirma a un nivel de confianza del 99% que existe una correlación altamente significativa entre la *Dimensión de Negociación* y la variable *Gestión Educativa*, siendo el p – valor de 0,000 menor al 0,05, y de acuerdo al criterio de decisión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre Habilidades Blandas y Gestión Educativa en los docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande – Piura, 2023.

Contrastación de la hipótesis general

H₀ = No existe relación significativa entre la Variable Habilidades Blandas y la variable Gestión Educativa.

H₁ = Existe relación significativa entre la Variable Habilidades Blandas y la variable Gestión Educativa.

Criterio de Decisión

p – valor < 0,05 se acepta **H₁**

p – valor > 0,05 se acepta **H₀**

Tabla 9

Correlación entre las variables Habilidades Blandas y Gestión Educativa

		Variable 1: Habilidades Blandas	Variable 2: Gestión Educativa
Rho de Spearman	Variable 1: Habilidades Blandas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.	,842**
		N	,000 65
	Variable 2: Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,842**
		Sig.	1,000
		N	,000 65

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

Encuestas aplicadas a los docentes de una I. E. del 11 al 14 de mayo del 2023.

Se evidenció que el coeficiente estadístico de correlación de Spearman es de 0,842. Por lo tanto, de acuerdo con Hernández et al. (2014), se afirma a un nivel de confianza del 99% que existe una correlación altamente significativa entre las variables *Habilidades Blandas* y la *Gestión Educativa*, siendo el p – valor de 0,000 menor al 0,05, y de acuerdo al criterio de decisión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.2. Discusión

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se lograron mediante la administración de los cuestionarios de Habilidades Blandas y la Gestión Educativa, los cuales mostraron altos niveles de confiabilidad, teniendo un índice de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de 0,934 para el cuestionario de Habilidades Blandas y un 0,923 para el cuestionario de Gestión Educativa. Así mismo, ambos cuestionarios fueron sometidos a un proceso de validación, empleando para tal propósito, la técnica de juicio de expertos, asegurando que los resultados obtenidos cuenten con una rigurosidad estadística.

El primer objetivo específico del presente estudio fue determinar los niveles de Habilidades Blandas en docentes de una I.E. pública, hallando que el 40% de la población encuestada se ubica en un nivel bajo, el 50,77% en un nivel medio. Así mismo, el 47,69% de los encuestados se ubica en el nivel bajo en cuanto a la Dimensión 1 de Empatía; un 50,77% se ubica en un nivel bajo en referente a la Dimensión 2 de Trabajo en Equipo; a su vez un 44,62% se encuentra ubicado en un nivel bajo en concerniente a la Dimensión 3 de Liderazgo; por último, un 41,54% de los encuestados se ubica en un nivel bajo en referente a la Dimensión 4 de Negociación. Los resultados obtenidos guardan relación con lo manifestado por Kautz et al. (2014), quien afirma que las HB vienen a ser una serie de comportamientos y actitudes, lo cual tiene un impacto en la forma de relacionarnos con las personas de nuestro entorno.

Los hallazgos obtenidos, guardan relación con los encontrados en el trabajo de investigación realizado por Hernandez (2022), quién en su estudio administró un cuestionario a 60 docentes hallando que un 54,9% de los maestros corresponde a una categoría de Deficiente – Regular. Así mismo, Gonzales (2022), en su investigación realizada, encontró que un 37,5% de la población encuestada presentaba un nivel regular de Habilidades Blandas. Por último, Dioses (2022), en su estudio realizado, halló en sus

docentes encuestados que el 52,44% se ubican en un nivel regular, y un 26,83% se encontraba en una categoría de deficiente. Estos resultados, corroboran lo manifestado por Bassi et al. (2012), quién asegura que las HB vienen a ser un aspecto que tiene un impacto importante en la motivación de una persona para el logro de un propósito planteado. Así mismo, es importante desarrollar estas habilidades para un mejor éxito personal y profesional.

En referente al segundo objetivo específico, fue de determinar los niveles de gestión educativa en una I.E. pública, se encontró que el 49,23% de la población encuestada se ubica en un nivel deficiente, seguidamente de un 44,62% que se encuentra ubicado en un nivel regular. Asu vez, el 35,38% de la población encuestada se ubica en un nivel deficiente, en referente a la Dimensión 1: Pedagógica – Curricular; un 41,54% de la población se ubica en un nivel deficiente en concerniente a la Dimensión 2: Administrativa – financiera; por último un 50,77% se ubica en un nivel deficiente en relación a la Dimensión 3: Organizacional. Ante ello, es necesario tomar las medidas necesarias, puesto que considerando lo manifestado por Martins et al. (2019), aseguran que una buena gestión educativa genera Instituciones eficaces, teniendo por fin brindar un servicio educativo de calidad, que promueva el desarrollo integral de los estudiantes que promuevan el bienestar colectivo de su comunidad y sociedad.

Así mismo, los resultados encontrados guardan coherencia con los resultados hallados por Lozada (2023), él cual, en su estudio realizado en una muestra conformada por 30 docentes, obteniendo que el 70% de los maestros mostraban niveles bajos en GE.

En cuanto al tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dimensión de empatía y la variable gestión educativa, se establece por los resultados encontrados la existencia de una relación altamente significativa de 0,739, y siendo el p - valor =0,000 se procede a aceptar la hipótesis alterna. Así mismo, el resultado se respalda

por lo mencionado por Vital et al. (2020) quien asegura que la habilidad de empatía propicia la generación de un ambiente propicio para el aprendizaje, construyendo un apoyo socioemocional efectivo.

En cuanto al cuarto objetivo específico, tuvo por finalidad, determinar la relación existente entre la variable de trabajo en equipo y la variable gestión educativa, hallando la existencia de una relación altamente significativa de 0,787, además siendo el $p - \text{valor} = 0,000$ se acepta la hipótesis alterna. En este sentido, Rodríguez, J. (2020), asegura que el trabajo en equipo permite al personal una adecuada predisposición en colaboración con los demás, realizando actividades para el logro de los objetivos comunes.

En referente al quinto objetivo específico, fue determinar la relación existente entre la dimensión de liderazgo y la variable gestión educativa, encontrando la existencia de una relación altamente significativa de 0,826, además siendo el $p\text{-valor} = 0,000$ se acepta la hipótesis alterna. Así mismo, González et al. (2019), enfatiza en el liderazgo de la labor docente para ejercer influencia en la comunidad educativa, en sus colegas, directivos, estudiantes y demás actores del proceso pedagógico. Siendo fundamental para fortalecer una cultura de aprendizaje efectivo, a través de un adecuado direccionamiento de la gestión educativa.

En lo concerniente al sexto objetivo específico, determinar la relación existente entre la dimensión de negociación y la variable de gestión educativa, se halló la existencia de una relación altamente significativa de 0,733, además siendo el $p - \text{valor} = 0,000$ se acepta la hipótesis alterna. Así mismo López-Lemus et al. (2020), refiere que la negociación es una práctica que implica la comunicación efectiva y el diálogo con el objeto de alcanzar un acuerdo mutuo en una circunstancia específica, encontrando la mejor solución para los involucrados, permitiendo la construcción de relaciones de confianza y compromiso entre los implicados.

En relación al objetivo general establecido para el presente trabajo de investigación, fue determinar la relación que existe entre las Habilidades Blandas y la Gestión Educativa en docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande – Piura, evidenciando la existencia de una correlación altamente significativa de 0,842. Así mismo, siendo el p – valor $=0,000$ se procede a aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados, guardan semejanza con los hallazgos realizados por Sáenz (2022), quién llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo con diseño correlacional no experimental en una muestra de 114 maestros, determinó una relación altamente significativa de 0,704 con un nivel de significancia de 0,000.

De igual manera, Sanca (2022), en su trabajo de investigación, tuvo por finalidad establecer una posible relación entre las HB y la GE, empleando para ello un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y descriptivo, en una muestra de 92 docentes. Los hallazgos obtenidos, demuestran que existe una relación altamente significativa entre ambas variables en estudio a un 0.954. De igual manera, Rojas (2022), en su estudio realizado empleó un diseño descriptivo – correlacional con un enfoque cuantitativo, y un diseño de tipo no experimental, transversal, teniendo una muestra de 71 participantes. Los resultados aseguraron la existencia de una correlación altamente significativa de 0,814 entre la gestión y las habilidades blandas.

Por otra parte, Chuquihuanga (2022), investigó determinar la posible relación entre la gestión pedagógica y las habilidades blandas, en una muestra de 58 docentes, concluyendo la existencia de una muy alta relación significativa entre ambas variables, teniendo una correlación de Spearman de 0,881. Así mismo, Benavente (2022), en su estudio realizado, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las HB y la gestión directiva en docentes de instituciones educativas públicas, aplicando una metodología propia de un diseño no experimental, descriptivo correlacional, en una muestra integrada por 90 docentes. Los

hallazgos obtenidos infieren la correlación positiva y significativa entre las dos variables en estudio, obteniendo un coeficiente de Spearman de 0,775.

En este sentido, Rico (2016), refiere que la GE es una secuencia de acciones sistemáticas y planificadas que tienen por finalidad mejorar los procesos y proyectos internos de las instituciones educativas, centrándose en optimizar los procedimientos pedagógicos y administrativos, con el fin de mejorar la calidad de la educación. Frente a esta problemática, el MINEDU viene implementando a través de una serie de directrices y decretos, como el Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM (2013), donde promulga los lineamientos para impulsar una mejor y modernización de la gestión pública en el país, con el fin de alcanzar una gestión pública eficaz, centrada en logros y con transparencia hacia la ciudadanía, siendo su principal objetivo fortalecer las capacidades de las instituciones, para asumir responsabilidades de gestión orientados a conseguir cada vez mejores resultados.

CAPITULO IV. CONCLUSIONES

En las habilidades blandas, existe un nivel bajo en un 40%, seguido de un nivel medio en un 50,77%. En la dimensión de empatía, predomina el nivel bajo en un 47,69%. En la dimensión de trabajo en equipo, destaca el nivel bajo en un 50,77%. En la dimensión de liderazgo, existe un nivel bajo en un 44,62% y finalmente, en la dimensión de negociación, predomina un nivel medio en un 53,85%.

En cuanto a la gestión educativa, existe un nivel deficiente en un 49,23%, seguido de un nivel regular en un 44,62%. En la dimensión de pedagogía – curricular, predomina el nivel regular en un 61,54%. En la dimensión administrativa-financiera, existe un nivel regular en un 56,92% y, por último, en la dimensión organizacional, predomina un nivel deficiente en un 50,77%.

Existe una correlación altamente significativa entre la empatía y la gestión educativa en docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,739, con un valor de significancia de 0,000. Esto indica que a medida que aumentan los niveles de empatía en los docentes, se mejoran los niveles de gestión educativa, con un nivel de confianza del 99%.

Existe una correlación altamente significativa entre el trabajo en equipo y la gestión educativa en docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,787, con un valor de significancia de 0,000. Esto indica que a medida que se incrementa la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes, se mejora la calidad de la gestión educativa, con un nivel de confianza del 99%.

Existe una correlación altamente significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,826, con un valor de significancia de 0,000. Esto indica que a medida que se incrementan los niveles de liderazgo en los docentes, se mejoran los niveles de gestión educativa, con un nivel de confianza del 99%.

Existe una correlación altamente significativa entre la negociación y la gestión educativa en docentes de la I.E. 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,733, con un valor de significancia de 0,000. Esto indica que a medida que se incrementan los niveles de negociación en los docentes, se mejoran los niveles de gestión educativa, con un nivel de confianza del 99%.

Existe una correlación altamente significativa entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de una I.E. pública de Tambogrande. Como resultado, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,842 y un valor de significancia de 0,000, lo que indica una correlación altamente significativa entre las habilidades blandas y la gestión educativa en los docentes. Esto sugiere que a medida que aumentan los niveles de habilidades blandas en los docentes, se mejoran los niveles de gestión educativa, con un nivel de confianza del 99%.

CAPITULO V: RECOMENDACIONES

A nivel de UGEL, se recomienda un programa de fortalecimiento de las habilidades blandas en personal directivo, docente y administrativo, con el objetivo de incrementar los niveles de gestión educativa.

A nivel de Institución Educativa, se sugiere realizar talleres dirigidos al personal docente como administrativo, con el propósito de fomentar la mejora del liderazgo, el trabajo en equipo, la empatía y las habilidades blandas.

A nivel de personal directivo, se recomienda motivar y sensibilizar a su personal acerca de los beneficios de las habilidades blandas para la mejora del servicio educativo.

A nivel de docentes, se sugiere la promoción de espacios de colaboración, comunidades virtuales de interaprendizaje, con el fin de fortalecer los espacios de labor colegiada en equipos y actuando colaborativamente.

A nivel de futuros investigadores, se recomienda continuar explorando e investigando mediante revisiones sistemáticas de estudios relacionados con las variables analizadas, con el propósito de enmarcar bases teóricas sólidas, y proporcionar propuestas que contribuyan con el avance del campo científico y la metodología de la investigación.

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

- Alva, M., & Chavez, J. (2019). *Habilidades sociales de los docentes para mejorar la gestión educativa de la institución "Víctor Manuel Ciudad Ávila" del Puerto de Malabrigo, distrito de Rázuri - Ascope*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12969>
- Aparco, G. (2020). *Satisfacción Laboral y Liderazgo Transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63181/Aparco_AGP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arellano, G. (2017). *Gestión Educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia*. Bernard Leer Foundation. http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escueladeeducacion/recursoseducacion/Gestion%20Educativa%20digital.pdf
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Episteme. https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis* (Primera ed.). Arias. http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arroyo, R. (2022). *Habilidades Gerenciales* (Tercera ed.). Ecoe Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=042bEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ayoud, J. (2010). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Metodología y resultados de una investigación empírica* (Primera ed.). Lulu Enterprises, Inc. https://www.google.com.pe/books/edition/Estilos_de_liderazgo_y_su_eficacia_en_la/pafkvfZqcW4C?hl=es-419&gbpv=1&dq=teor%C3%ADa+de+liderazgo+transformacional+de+bass&pg=PA15&printsec=frontcover
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bances, J. (2022). *Habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa 10157 Mórrope - Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93410>
- Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). *Disconnected: Skills, Education and Employment in Latin America. Inter-American Development Bank*.

<https://publications.iadb.org/publications/english/viewer/Disconnected-Skills-Education-and-Employment-in-Latin-America.pdf>

- Becerra, C. (2020). *La gestión educativa en la planificación de los procesos de educación inclusiva en la institución educativa Class IED de la ciudad de Bogotá, Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2958>
- Benavente, D. (2022). *Habilidades blandas y gestión directiva en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chaclacayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98785>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). PEARSON EDUCACIÓN. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Betancourt, E. (2002). *La gestión educativa ante la violencia intrafamiliar en estudiantes de básica primaria, del sector oficial urbano - Melgar*. [Tesis de maestría, Universidad de La Salle]. Repositorio Institucional. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1319&context=maest_docencia
- Braillko, Y., Palekha, O., & Rudych, O. (2022). Primary school teachers' soft skills development while teaching philological disciplines. *Aesthetics and Ethics of Pedagogical Action*(25), 94-104. <https://doi.org/10.33989/2226-4051.2022.25.256659>
- Briceño, C. (2018). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas públicas de la Ugel 02*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14312/CARMIN%20BRICENO%20MEZA.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Brigido, A. (2006). *Sociología de la educación: Temas y perspectivas fundamentales* (Primera ed.). Editorial Brujas. https://www.google.com.pe/books/edition/Sociolog%C3%ADa_de_la_educaci%C3%B3n/hOC3ac69ZacC?hl=es-419&gbpv=1&dq=teor%C3%ADa+de+relaciones+humanas+de+Elton+mayo&pg=PA180&printsec=frontcover
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica* (Segunda ed.). San Marcos. <https://books.google.com.pe/books?id=pgThrQEACAAJ&dq>

- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 132-149. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración*. McGraw-Hill Interamericana. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chondekar, N. (2019). Significance and application of soft skill development in teacher education. *International Journal of Science and Research*(8), 1964-1966. <https://doi.org/10.21275/31121903>
- Chorres, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa de Sullana*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62575>
- Chuquihuanga, G. (2022). *Gestión pedagógica y habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID - 19, de instituciones educativas Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83836>
- Decreto Supremo Nº 004-2013-PCM. (2013). Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Presidencia del Consejo de Ministros. Diario oficial El Peruano. https://www.minsa.gob.pe/presupuestales/doc2021/Normas/Decreto-Supremo_004-2013-PCM.pdf
- Díaz, V., & Sanhueza, C. (2020). Elaboración y Validación de un Instrumento Evaluativo para Monitorear la Adquisición de Competencias Blandas en Estudiantes de Pregrado. *Revista Paradigma*, 41, 812-836. <http://revistaparadigma.online/ojs/index.php/paradigma/article/view/932/813>
- Dioses, A. (2022). *Programa para el desarrollo de habilidades blandas y la calidad educativa en docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95304>
- Dioses, J. (2017). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16114/Dioses_ZJS.pdf?sequence=1
- Fadianaseraldeen, Hamzeh , M., & Tabieh, A. (2022). The degree of soft skills acquisition by teachers in educational institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(3), 1012-1022. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V14I3.126>

- García, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o "blandas": aproximaciones a su evaluación. *Revista digital Universitaria*, 19(6), 1-17. <https://doi.org/http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a5>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Brujas. https://books.google.com.pe/books?id=9UDXP4U7aMC&printsec=frontcover&source=gs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gonzales, E. (2022). *Habilidades blandas y el clima laboral en una I.E. de Motupe*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102472>
- González, R., Palomares, A., López-Gómez, E., & Gento, S. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente: su dimensión formativa. *Contextos Educativos, Revista de Educación*, 9-25. <https://doi.org/10.18172/con.3936>
- Guerra-Báez, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educacional*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Guillen, J. (2021). *Habilidades blandas y gestión educativa en los docentes de una institución educativa del distrito de Ate Vitarte - Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67694>
- Hernandez, A. (2022). *Habilidades blandas, predictor del compromiso laboral de los docentes en instituciones educativas inclusivas de Paita*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93739>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGRAW-HILL. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez-Ortega, J., & Alvarez-Herrero, J. (2021). Educational management of confinement by COVID-19: teacher perception in Spain. *Revista Española de Educación Comparada*, 38, 129-150. <https://doi.org/10.5944/reec.38.2021.29017>
- Kautz, T., Heckman, J., Diris, R., Weel, B., & Borghans, L. (2014). Fostering and measuring skills: improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success. *OECD Education Working Papers*(110). <https://doi.org/10.1787/5jxs7vr78f7-en>
- Kolesnik, K., Oliinyk, N., Komarivska, N., Kazmirchuk, N., & Imber, V. (2023). Future-teacher soft skills development in the context of Ukraine's integration into the European higher education area. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(2), 413-431. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.2.23>
- Loayza-Borda, J. (2021). El pensamiento crítico como habilidad blanda en la educación. *Revista Maestro y Sociedad*, 18(3). <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5399/5056>

- López-Lemus, J., De la Garza, M., & Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*, 30(75), 57-70. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257>
- Lozada, S. (2023). *Liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una Institución educativa primaria de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106892>
- Mailool, J., Retnawati, H., Arifin, S., Kesuma, A., & Putranta, H. (2020). Lecturers Experiences in Teaching Soft Skills in Teacher Profession Education Program (TPEP) in Indonesia. *Problems of Education in the 21ST Century*, 78(2), 215-234. <https://doi.org/10.33225/pec/20.78.215>
- Mamani-Benito, O., Revatta L, & Miranda J. (2021). Educative management as a determining factor in the performance of regular basic education teachers during the COVID-19 pandemic, Puno-Peru. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Marin, A. (1992). *Sociología de la Empresa* (Quinta ed.). Iberico Europea de Ediciones. https://www.google.com.pe/books/edition/Sociolog%C3%ADa_de_la_empresa/M33f5QDoS0UC?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+Relaciones+Humanas+de+Elton+Mayo&pg=PA57&printsec=frontcover
- Marrero, O., Mohamed, R., & Xifra, J. (2018). Habilidades Blandas: Necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1-18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Martínez, Y. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, XXIII(44), 7-28. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2926/El%20liderazgo%20transformacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20p%C3%BAblica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martins, J., Branco, F., Gonçalves, R., Au-Yong-Oliveira, M., Oliveira, T., Naranjo-Zolotov, M., & Cruz-Jesus, F. (2019). Assessing the success behind the use of education management information systems in higher education. *Telematics and Informatics*, 38, 182-193. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.10.001>
- Mejia, M. (2022). *Gestión de la calidad educativa y habilidades blandas en docentes de una institución educativa del Distrito de San Miguel*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101160>
- Menacho-Vargas, I., Raggio-Ramirez, G., Ibarguen-Cueva, F., & Grados-Zavala, E. (2021). Strategic Educational Management and Teaching Performance in Remote Education. *Revista online de Política e Gestao Educacional*, 25(3), 1563-1577. <https://doi.org/10.22633/rpge.v25iesp.3.15285>
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*:

- MINEDU. (2016). *Lineamientos para la gestión educativa*. Programa ProDescentralización de USAID. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4735/Lineamientos%20para%20la%20gesti%c3%b3n%20educativa%20descentralizada.pdf?sequence=3&isAllo wed=y>
- Miñana, C. (1999). *En un vaivén sin hamaca: la cotidianidad del directivo docente*. Universidad Nacional de Colombia. Programa RED. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/2949>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (Quinta ed.). Ediciones de la U. <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&pg=PA29&hl=es&#v=onepage&q&f=false>
- OCDE. (2019). *El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>
- Ortega, C. (2017). *El Desarrollo de Habilidades Blandas desde Edades Tempranas*. Centro de Publicaciones - Universidad ECOTEC. <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Ortega, M., Navarro, M., & Ortega, F. (2009). Evaluación de la dimensión organizativa de la gestión escolar dentro del programa escuelas de calidad. *Investigación Educativa Duranguense*(10), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2941626>
- Peedikayil, J., Vijayan, V., & Kaliappan, T. (2023). Teachers' attitude towards education for sustainable development: A descriptive research. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(1), 86-95. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i1.23019>
- Raciti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. Eurosociál. <http://sia.eurosociál-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Ramírez, M. (2020). Gestión Educativa y práctica docente: Reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Ciencia y Educación*, 1(2). <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202012>
- Ratka, A. (2018). Empathy and the Development of Affective Skills . *American Journal of Pharmaceutical Education*, 82(10). <https://doi.org/10.5688/ajpe7192>
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. <https://www.redalyc.org/pdf/4137/413744648005.pdf>
- Rodríguez , J., Rodríguez , R., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos Y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

- Rodríguez, J. (2020). El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia médica superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(4). <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n4/1561-3046-mil-49-04-e597.pdf>
- Rojas, N. (2022). *Gestión administrativa y habilidades blandas en docentes de una institución educativa, Lima - 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106803>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rondan, L., Albornoz, V., Alfaro, F., Alfaro B, & Tafur, O. (2022). Soft Skills and Digital Competencies in Teacher Professional Development in Times of a COVID-19 Pandemic. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1), 64-73. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V14I1.221009>
- Sáenz, M. (2022). *Habilidades blandas y gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, en la provincia de Pisco*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96828>
- Sanca, R. (2022). *Habilidades blandas y gestión educativa en docentes de dos instituciones educativas públicas secundarias del distrito de Moquegua*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102066>
- Sánchez, M. (2020). *Relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Secundaria San Miguel Turno II Piura*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52412>
- Sánchez, M., & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Santisteban, C. (2021). El liderazgo docente en el marco de la emergencia sanitaria. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(5). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.855
- Singer, M., Guzmán, R., & Donoso, P. (2009). Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes. *Pontificia Universidad Católica de Chile*. http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando_Competencias_Blandas_en_Jovenes.pdf
- Siu, J., Salazar, R., & Montano, L. (2021). Soft skills and teacher performance at the higher level of education. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Sosa, M. (2021). *Gestión educativa y aprendizaje significativo desde la perspectiva docente en una Institución Educativa de Piura*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77760>

- Suarez, J. (2019). *La supervisión el acompañamiento docente y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 31 Nuestra Señora del Carmen, distrito de Yanacancha provincia de Pasco región Pasco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4143>
- Swasti, A. (2017). Importance of Soft Skills in Project Management. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(7), 6173-6180. <https://doi.org/10.18535/ijsrcm/v5i7.45>
- Sydorenko, V., Dzhus, O., Kozenko, R., Ivanenko, O., & Zavadska, T. (2022). Developing teachers' soft skills within the new educational paradigm: Competences, values, indicators, results. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 49, 23-42. <https://doi.org/10.15388/ACTPAED.2022.49.2>
- Torres, K. (2017). *La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo como programa de liderazgo asertivo para mejorar las relaciones interpersonales en la Institución Educativa N° 10158 - Julio César Tello del distrito de Mórrope en la región Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9611>
- UNESCO. (2020). *¿Qué se espera que aprendan los estudiantes de América Latina y el Caribe? Análisis curricular del Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE)*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373982>
- UNICEF. (2020). *Importancia del desarrollo de habilidades transferibles en América Latina y el Caribe*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org.lac/files/2020-07/Importancia-Desarrollo-Habilidades-Transferibles-ALC_0.pdf
- Vásquez-Pajuelo, L., Vila-Gómez, D., & Tuesta-Vila, J. (2020). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1), 41-49. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1488>
- Vital, L., Martínez-Otero, V., & Gaeta, M. (2020). La empatía docente en educación preescolar: un estudio con educadores mexicanos. *Educação e Pesquisa*, 46. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046219377>

ANEXOS: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuáles son los niveles de habilidades blandas en los docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura? ¿Cuáles son los niveles de gestión educativa en los docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura? ¿Cuál es la relación existente entre empatía y gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura? ¿Cuál es la relación existente entre trabajo en equipo y gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura? ¿Cuál es la relación existente entre liderazgo y gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura? ¿Cuál es la relación existente entre negociación y gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar los niveles de habilidades blandas en los docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura. Identificar los niveles de gestión educativa en los docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura. Determinar la relación que existe entre empatía y gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura. Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura. Determinar la relación que existe entre liderazgo y gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura. Determinar la relación que existe entre negociación y gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura.</p>	<p>Existe relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura.</p> <p>No existe relación entre las habilidades blandas y la gestión educativa en docentes en una I.E. pública, Tambogrande - Piura.</p>	<p>Variable 1: Habilidades blandas</p> <p>Variable 2: Gestión Educativa</p>	<p>Población: La población está conformada por todos los maestros de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura.</p> <p>Muestra: Para el presente estudio se abordará al total de la población.</p>	<p>Tipo de Investigación: De acuerdo a su finalidad: Básica – descriptiva Tomando en cuenta su carácter: Correlacional De acuerdo a su naturaleza: Cuantitativa Tomando en cuenta a su alcance temporal: Transversal En referencia a su orientación: Por descubrimiento</p> <p>Diseño: De tipo, No experimental, Transversal, Descriptivo y Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M -- r --> X M -- r --> Y </pre> </div> <p>M: Docentes de la I.E. X: Variable Habilidades blandas Y: Variable Gestión educativa r: Posible relación entre ambas variables</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Cuestionario de Habilidades Sociales</p> <p>Cuestionario de Gestión Educativa</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Cuantitativo</p>

ANEXOS: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

La finalidad del presente cuestionario es determinar el nivel de habilidades blandas en docentes. Agradecemos su colaboración, los datos serán procesados de forma confidencial.

INSTRUCCIONES: Estimado (a) maestro(a), seguidamente le presentamos 20 ítems, donde se le solicita marcar de forma objetiva con un aspa en la casilla correspondiente de la escala según considere conveniente, de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A veces = 3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

VARIA- BLE	DIMEN- SIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
Habilidades Blandas	1 - Empatía	1 – Comprende la situación de sus semejantes	1 – Considero que logro identificar con facilidad el estado emocional de mis compañeros de trabajo.					
			2 – Considero que cuento con la habilidad de detectar cuando un docente se encuentra experimentando una sensación de malestar, y realizo lo posible para ayudarlo en recuperar su bienestar emocional.					
		2 - Percibe y entiende las emociones de los demás.	3 – La Institución Educativa cuenta con un grupo de maestros, dispuestos a brindar soporte socioemocional a docentes que se encuentren atravesando una situación difícil.					
			4 - Me siento con la capacidad de observación para detectar cuando un compañero se encuentra molesto o incómodo, y propicio el diálogo para intentar ayudarlo a superar su estado emocional.					
			5 – Promuevo la participación e involucramiento de los docentes para que puedan expresar con libertad sus emociones y comuniquen lo que consideren oportuno.					

	2 – Trabajo en equipo	1 – Contribuye en el cumplimiento de metas comunes	6 – Me siento comprometido con los acuerdos alcanzados en las asambleas y trabajos colegiados.					
			7 – Considero que los proyectos en los que colaboran los docentes son interesantes y aportan a los objetivos institucionales.					
			8 – Me esfuerzo por lograr un acuerdo y consenso con las ideas de mis compañeros de trabajo, inclusive si no estoy de acuerdo con ellas.					
		2 – Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad	9 – Fomento y colaboro con la divulgación de eventos de la Institución Educativa.					
			10 – Considero prioritario, al igual que mis compañeros de trabajo, implementar y ejecutar con responsabilidad las tareas asignadas por mis líderes pedagógicos.					
	3 - Liderazgo	1 – Inspira y motiva al equipo de trabajo	11 – Me resulta oportuno motivar e inspirar a varios grupos de trabajo para alcanzar metas específicas.					
			12 – Contribuyo a generar un clima laboral armonioso, promoviendo la integración de mis compañeros de trabajo.					
		2 –Lidera al equipo de trabajo	13 – Considero que mis colegas sienten con agrado mi liderazgo en los equipos de trabajo.					
			14 – Promuevo la colaboración entre compañeros de trabajo al consultar o requerir orientación de otro colega especialista en un determinado tema.					
			15 – Fomento el trabajo en equipo al consultar sobre determinados temas o situaciones específicas durante los trabajos colegiado o asambleas, consensuando la mejor estrategia de solución entre colegas.					

	4 - Negociación	1 – Controla y regula las emociones en situaciones de conflicto	16 – Promuevo un clima institucional armonioso, implementando asertivamente estrategias de solución para superar las dificultades o conflictos que puedan surgir en la comunidad educativa.					
			17 – Propicio las condiciones necesarias para que mis colegas, controlen y afronten oportunamente diversas situaciones de conflicto.					
		2 – Resuelve y soluciona efectivamente las situaciones de conflictos	18 – Considero oportuno que cuando surgen discrepancias entre los docentes, se busca resolver el problema de manera cordial, amable y empática.					
			19 – Considero que los docentes de la Institución Educativa cuentan con la habilidad de llegar a comprender la raíz de los conflictos o discrepancias.					
			20 – Fomento con efectividad la búsqueda de soluciones, consensuando con todos los miembros de mi equipo de trabajo.					

Fuente: Adaptado de Sáenz (2022)

ANEXOS: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

El objetivo de la presente escala es establecer el nivel de gestión educativa.

Agradecemos su colaboración, los datos serán procesados de forma confidencial.

INSTRUCCIONES: Estimado (a) maestro(a), seguidamente, le presentamos 20 ítems, donde se le solicita marcar de forma objetiva con un aspa en la casilla correspondiente de la escala según considere conveniente, de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A veces = 3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

VARIA- BLE	DIMEN- SIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
Gestión Educativa	1 – Pedagógica - Curricular	1 – Práctica pedagógica	1 – Fomento con eficiencia, en los trabajos colegiados, la evaluación y reflexión de las estrategias pedagógicas y didácticas para implementar el currículo nacional con el fin de favorecer el progreso del aprendizaje de mis estudiantes.					
			2 – Propongo a mis colegas, diversas metodologías de enseñanza, incluyendo prácticas educativas innovadoras con el fin de potenciar las experiencias de aprendizaje.					
			3 – Promuevo la utilización de diversos recursos educativos con el fin de fortalecer las sesiones y actividades de aprendizaje.					
		2 – Evaluación del aprendizaje	4 – Facilito espacios o comunidades de aprendizaje donde reflexionamos en base a la información obtenido de las evaluaciones para la toma de decisiones que mejoren los procesos de aprendizajes de mis estudiantes.					

			5 – Promuevo que se aborden en las unidades y/o experiencias de aprendizajes, las competencias y capacidades que respondan a las demandas y necesidades de aprendizaje que requieren los estudiantes.					
			6 – Considero oportuno guiar la valoración del progreso educativo a través de los estándares coherentemente priorizados en la planificación anual.					
			7 – Propicio el empleo de nuevas metodologías activas, dinámicas y pertinentes para fortalecer la disposición y el alcance del aprendizaje por parte de los estudiantes.					
	2 – Administrativa - Financiera	1 – Recursos Humanos	8 – Propongo la planificación de las experiencias de aprendizaje de forma colaborativa con los docentes, con la finalidad de emplear el tiempo de manera efectiva en las sesiones y actividades planificadas.					
			9 – Me siento fortalecido con el monitoreo, seguimiento y retroalimentación que brinda el equipo directivo.					
			10 – Considero pertinente establecer un horario definido para la atención de padres y/o representantes de la comunidad educativa.					
			11 – Promuevo la formación de comunidades de aprendizajes para aprovechar las capacidades de los docentes con el fin de fortalecer los logros de aprendizaje.					
			12 – Comprendo la importancia de establecer grupos de trabajo entre docentes para intercambiar problemas o situaciones específicas y las formas de enfrentarlos.					
		2 – Empleo de recursos	13 – Promuevo la planificación, y coordinación de la utilización adecuada de los recursos financieros y materiales disponibles.					

			14 – Fomento una adecuada y transparente planificación financiera de los recursos para tomar decisiones acertadas que favorezcan a la institución educativa.					
	3 - Organizacional	1 – Eficiencia	15 – Promuevo la realización de una adecuada evaluación diagnóstica de los estudiantes y de su entorno socioeconómico y cómo puede afectarle en su rendimiento académico.					
			16 – Considero oportuno que las tareas y funciones pedagógicas y de gestión educativa deben ser planificadas con anticipación, de forma colaborativa y consensuada.					
		2 - Participación	17 – Considero pertinente que los instrumentos de gestión educativa deben ser diseñados considerando la implicación y colaboración de todos los actores educativos.					
			18 – Propicio la conformación de las comisiones de trabajo para el logro de los objetivos institucionales establecidos.					
			19 – Promuevo la participación de los docentes de manera activa y colaborativamente en la redacción de los documentos de gestión.					
			20 – Socializo los resultados de las evaluaciones realizadas por UGEL y/o MINEDU con el propósito de tomar decisiones que permitan establecer estrategias para beneficio de la Institución Educativa.					

Fuente: Adaptado de Sáenz (2022)

ANEXOS: CONSTANCIA DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CORONEL ANDRÉS RAZURI - 15018
TAMBOGRANDE



"AÑO DE LA PAZ, LA UNIDAD Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 15018 "CORONEL ANDRÉS RAZURI" UBICADO EN EL AA.HH. ANDRÉS RAZURI, DEL DISTRITO DE TAMBOGRANDE, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE PIURA. QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

QUE DON: CASTAÑEDA BUSTIOS PEDRO GUSTAVO, IDENTIFICADO CON DNI N° 45223115. BACHILLER EN EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO", ADMINISTRÓ LOS CUESTIONARIOS DE HABILIDADES BLANDAS Y GESTIÓN EDUCATIVA AL PERSONAL DOCENTE DE NUESTRA I.E. 15018 "CORONEL ANDRÉS RAZURI" DE TAMBOGRANDE, LOS CUALES SON PARTE DE LA INVESTIGACIÓN PARA LA TESIS QUE VIENE DESARROLLANDO DENOMINADA: "RELACIÓN DE HABILIDADES BLANDAS Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 15018 CORONEL ANDRÉS RÁZURI".

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA PARA LOS FINES QUE CREA CONVENIENTE.

TAMBOGRANDE, 15 DE MAYO DE 2023.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL
TAMBOGRANDE
Marta Julia Sarmiento Torres
DNI 12345678
DIRECTORA

ANEXOS: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de Habilidades Blandas

Índice de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,934	20

Cuestionario de Gestión Educativa

Índice de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,923	20

Fichas de validación de expertos de Habilidades Blandas

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) juez, usted ha sido elegido(a) para evaluar el Cuestionario de Habilidades Blandas, que será utilizada en la investigación: Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea validado y que los resultados obtenidos a partir de su aplicación sean utilizados eficientemente aportando a la generación de conocimiento. Se agradece su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre del Juez	Rosa Elena Bravo Díaz		
Grado Profesional	Licenciatura ()	Maestría ()	Doctor (X)
Profesión	Lic. En Educación en Idiomas		
Institución donde labora	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo		
Tiempo de experiencia en investigación	Menos de 2 años ()	2 a 4 años (X)	5 años a más ()

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar lingüísticamente el instrumento: Cuestionario de Habilidades Blandas
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Habilidades Blandas
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de Aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	<p>El instrumento consta de 20 ítems, con cinco alternativas que miden el nivel de habilidades blandas en los docentes, donde 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4=Casi Siempre, 5= Siempre.</p> <p>Compuesto por 4 dimensiones:</p> <p>Empatía, tiene los siguientes indicadores: Habilidad de ponerse en la situación de sus semejantes: ítems 1 y 2 Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás: ítems 3, 4 y 5</p> <p>Trabajo en equipo, tiene los siguientes indicadores: Contribuye en el cumplimiento de objetivos comunes: ítems 6, 7 y 8 Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad: ítems 9 y 10</p> <p>Liderazgo, tiene los siguientes indicadores: Habilidades para inspirar y motivar al equipo de trabajo: ítems 11 y 12 Habilidades para liderar al equipo de trabajo: ítems 13, 14 y 15</p> <p>Negociación, tiene los siguientes indicadores: Habilidad para controlar y regular las emociones en situaciones de conflicto: ítems 16 y 17 Habilidad para resolver y solucionar efectivamente las situaciones de conflictos: ítems 18, 19 y 20</p>

➤ **DIMENSIONES E INDICADORES DEL INSTRUMENTO**

DIMENSIONES	INDICADORES
Empatía	<ul style="list-style-type: none">- Habilidad de ponerse en las situaciones de sus semejantes.- Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">- Contribuye en el cumplimiento de objetivos comunes.- Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">- Habilidades para inspirar y motivar al equipo de trabajo.- Habilidades para liderar al equipo de trabajo.
Negociación	<ul style="list-style-type: none">- Habilidad para controlar y regular las emociones en situaciones de conflicto.- Habilidad para resolver y solucionar efectivamente las situaciones de conflictos.

PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

Respetado(a) Juez: A continuación, se presenta el Cuestionario de Habilidades Blandas, por lo que se solicita realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así también se solicita brinde las observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión	Indicador	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación/ recomendación
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Empatía	Habilidad de ponerse en la situación de sus semejantes	1 – Considero que logro identificar con facilidad el estado emocional de mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
		2 – Considero que cuento con la habilidad de detectar cuando un docente se encuentra experimentando una sensación de malestar, y realizo lo posible para ayudarlo en recuperar su bienestar emocional.				X				X				X	
	Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás	3 – La Institución Educativa cuenta con un grupo de maestros, dispuestos a brindar soporte socioemocional a docentes que se encuentren atravesando una situación difícil.				X				X				X	
		4 - Me siento con la capacidad de observación para detectar cuando un compañero se encuentra molesto o incómodo, y propicio el diálogo para intentar ayudarlo a superar su estado emocional.				X				X				X	
		5 – Promuevo la participación e involucramiento de los docentes para que puedan expresar con libertad sus emociones y comuniquen lo que consideren oportuno.				X				X				X	
		6 – Me siento comprometido con los acuerdos alcanzados en las asambleas y trabajos colegiados.				X				X				X	

Trabajo en equipo	Contribuye en el cumplimiento de objetivos comunes	7 – Considero que los proyectos en los que colaboran los docentes son interesantes y aportan a los objetivos institucionales.			X			X			X	
		8 – Me esfuerzo por lograr un acuerdo y consenso con las ideas de mis compañeros de trabajo, inclusive si no estoy de acuerdo con ellas.			X			X			X	
	Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad	9 – Fomento y colaboro con la divulgación de eventos de la Institución Educativa.			X			X			X	
		10 – Considero prioritario, al igual que mis compañeros de trabajo, implementar y ejecutar con responsabilidad las tareas asignadas por mis líderes pedagógicos.			X			X			X	
Liderazgo	Habilidades para inspirar y motivar al equipo de trabajo	11 – Me resulta oportuno motivar e inspirar los diferentes equipos de trabajo para el logro de los objetivos específicos.			X			X			X	
		12 – Contribuyo a generar un clima laboral armonioso, promoviendo la integración de mis compañeros de trabajo.			X			X			X	
	Habilidades para liderar al equipo de trabajo	13 – Considero que mis colegas sienten con agrado mi liderazgo en los equipos de trabajo.			X			X			X	
		14 – Promuevo la colaboración entre compañeros de trabajo al consultar o requerir orientación de otro colega especialista en un determinado tema.			X			X			X	
		15 – Fomento el trabajo en equipo al consultar sobre determinados temas o situaciones específicas durante los trabajos colegiado o asambleas, consensuando la mejor estrategia de solución entre colegas.			X			X			X	
Negociación	Habilidad para controlar y regular las emociones en	16 – Promuevo un clima institucional armonioso, implementando asertivamente estrategias de solución para superar las dificultades o conflictos que puedan surgir en la comunidad educativa.			X			X			X	

	situaciones de conflicto	17 – Propicio las condiciones necesarias para que mis colegas, controlen y afronten oportunamente diversas situaciones de conflicto.			X			X			X	
	Habilidad para resolver y solucionar efectivamente las situaciones de conflictos	18 – Considero oportuno que cuando surgen discrepancias entre los docentes, se busca resolver el problema de manera cordial, amable y empática.			X			X			X	
		19 – Considero que los docentes de la Institución Educativa cuentan con la habilidad de llegar a comprender la raíz de los conflictos o discrepancias.			X			X			X	
		20 – Fomento con efectividad la búsqueda de soluciones, consensuando con todos los miembros de mi equipo de trabajo.			X			X			X	

ESCALA DE VALORACIÓN:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE VALIDACIÓN (X)
ALTA	El instrumento evaluado está apto para su aplicación	X
MEDIA	El instrumento evaluado requiere reajuste antes de su aplicación	
BAJA	Rehacer el instrumento	

SUGERENCIAS Y RECOMEDACIONES:

Los indicadores que se están considerando generalmente empiezan con un verbo ya que estos permiten conocer o medir avances en términos de resultados y de impacto, por lo tanto, se sugiere cambiar la palabra habilidad.

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO:

El/La que suscribe Rosa Elena Bravo Díaz identificado(a) con DNI N.º 16802004, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento adaptado por el tesista: Bach. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo, en la investigación: "Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura"



DNI N.º 16802004

Fichas de validación de expertos de Gestión Educativa

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) juez, usted ha sido elegido(a) para evaluar el Cuestionario de Gestión Educativa, que será utilizada en la investigación: Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea validado y que los resultados obtenidos a partir de su aplicación sean utilizados eficientemente aportando a la generación de conocimiento. Se agradece su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre del Juez	Rosa Elena Bravo Díaz
Grado Profesional	Licenciatura () Maestría () Doctor (X)
Profesión	Lic. En Educación en Idiomas
Institución donde labora	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia en investigación	Menos de 2 años () 2 a 4 años (X) 5 años a más ()

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar lingüísticamente el instrumento: Cuestionario de Gestión Educativa
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Educativa
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de Aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	<p>El instrumento consta de 20 ítems, con cinco alternativas que miden el nivel de gestión educativa en los docentes, donde 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4=Casi Siempre, 5= Siempre.</p> <p>Compuesto por 3 dimensiones:</p> <p>Pedagogía - Curricular, tiene los siguientes indicadores: Práctica-pedagógica: ítems 1, 2 y 3 Evaluación del aprendizaje: ítems 4, 5, 6 y 7</p> <p>Administrativa - Financiera, tiene los siguientes indicadores: Recursos Humanos: ítems 8, 9, 10, 11 y 12 Empleo de recursos: ítems 13 y 14</p> <p>Organizacional, tiene los siguientes indicadores: Eficiencia: ítems 15 y 16 Participación: ítems 17, 18, 19 y 20</p>

➤ **DIMENSIONES E INDICADORES DEL INSTRUMENTO**

DIMENSIONES	INDICADORES
Pedagogía - curricular	<ul style="list-style-type: none">- Práctica - Pedagógica- Evaluación del aprendizaje.
Administrativa - Financiera	<ul style="list-style-type: none">- Recursos Humanos.- Empleo de Recursos.
Organizacional	<ul style="list-style-type: none">- Eficiencia.- Participación.

PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

Respetado(a) Juez: A continuación, se presenta el Cuestionario de Gestión Educativa, por lo que se solicita realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así también se solicita brinde las observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión	Indicador	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación/ recomendación
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pedagogía - Curricular	Práctica - pedagógica	1 – Fomento con eficiencia, en los trabajos colegiados, la evaluación y reflexión de las estrategias pedagógicas y didácticas para implementar el currículo nacional con el fin de favorecer el progreso del aprendizaje de mis estudiantes.				X				X				X	
		2 – Propongo a mis colegas, diversas metodologías de enseñanza, incluyendo prácticas educativas innovadoras con el fin de potenciar las experiencias de aprendizaje.				X				X				X	
		3 – Promuevo la utilización de diversos recursos educativos con el fin de fortalecer las sesiones y actividades de aprendizaje.				X				X				X	
	Evaluación del aprendizaje	4 – Facilito espacios o comunidades de aprendizaje donde reflexionamos en base a la información obtenido de las evaluaciones para la toma de decisiones que mejoren los procesos de aprendizajes de mis estudiantes.				X				X				X	
		5 – Promuevo que se aborden en las unidades y/o experiencias de aprendizajes, las competencias y capacidades que respondan a las demandas y necesidades de aprendizaje que requieren los estudiantes.				X				X				X	

		6 – Considero oportuno guiar la evaluación de los aprendizajes a través de los criterios coherentemente priorizados en la planificación anual.			X				X				X	
		7 – Propicio el empleo de nuevas metodologías activas, dinámicas y pertinentes para fortalecer la disposición y el logro del aprendizaje de los estudiantes.			X				X				X	
Administrativa - Financiera	Recursos Humanos	8 – Propongo la planificación de las experiencias de aprendizaje de forma colaborativa con los docentes, con la finalidad de emplear el tiempo de manera efectiva en las sesiones y actividades planificadas.			X				X				X	
		9 – Me siento fortalecido con el monitoreo, seguimiento y retroalimentación que brinda el equipo directivo.			X				X				X	
		10 – Considero pertinente establecer un horario definido para la atención de padres y/o representantes de la comunidad educativa.			X				X				X	
		11 – Promuevo la formación de comunidades de aprendizajes para aprovechar las capacidades de los docentes con el fin de fortalecer los logros de aprendizaje.			X				X				X	
		12 – Comprendo la importancia de establecer grupos de trabajo entre docentes para intercambiar problemas o situaciones específicas y las formas de enfrentarlos.			X				X				X	
		13 – Promuevo la planificación, y coordinación de la utilización adecuada de los recursos financieros y materiales disponibles.			X				X				X	
	Empleo de recursos	14 – Fomento una adecuada y transparente planificación financiera de los recursos para			X				X				X	

[illegible]

ESCALA DE VALORACIÓN:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE VALIDACIÓN (X)
ALTA	El instrumento evaluado está apto para su aplicación	x
MEDIA	El instrumento evaluado requiere reajuste antes de su aplicación	
BAJA	Rehacer el instrumento	

SUGERENCIAS Y RECOMEDACIONES:

El presente instrumento está apto para ser aplicado.

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO:

El/La que suscribe Rosa Elena Bravo Díaz identificado(a) con DNI N.º 16802004, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento adaptado por el tesista: Bach. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo, en la investigación: "Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura"



DNI N.º 16802004

Fichas de validación de expertos de Habilidades Blandas

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) juez, usted ha sido elegido(a) para evaluar el Cuestionario de Habilidades Blandas, que será utilizada en la investigación: Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea validado y que los resultados obtenidos a partir de su aplicación sean utilizados eficientemente aportando a la generación de conocimiento. Se agradece su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre del Juez	María del Pilar Fernández Celis
Grado Profesional	Licenciatura () Maestría () Doctor (X)
Profesión	Licenciada en Idiomas especialidad de Idiomas Extranjeros
Institución donde labora	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia en investigación	Menos de 2 años () 2 a 4 años () 5 años a más (X)

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar lingüísticamente el instrumento: Cuestionario de Habilidades Blandas
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Habilidades Blandas
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de Aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	<p>El instrumento consta de 20 ítems, con cinco alternativas que miden el nivel de habilidades blandas en los docentes, donde 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4=Casi Siempre, 5= Siempre.</p> <p>Compuesto por 4 dimensiones:</p> <p>Empatía, tiene los siguientes indicadores: Habilidad de ponerse en la situación de sus semejantes: ítems 1 y 2 Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás: ítems 3, 4 y 5</p> <p>Trabajo en equipo, tiene los siguientes indicadores: Contribuye en el cumplimiento de objetivos comunes: ítems 6, 7 y 8 Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad: ítems 9 y 10</p> <p>Liderazgo, tiene los siguientes indicadores: Habilidades para inspirar y motivar al equipo de trabajo: ítems 11 y 12 Habilidades para liderar al equipo de trabajo: ítems 13, 14 y 15</p> <p>Negociación, tiene los siguientes indicadores: Habilidad para controlar y regular las emociones en situaciones de conflicto: ítems 16 y 17 Habilidad para resolver y solucionar efectivamente las situaciones de conflictos: ítems 18, 19 y 20</p>

➤ **DIMENSIONES E INDICADORES DEL INSTRUMENTO**

DIMENSIONES	INDICADORES
Empatía	<ul style="list-style-type: none">- Habilidad de ponerse en las situaciones de sus semejantes.- Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">- Contribuye en el cumplimiento de objetivos comunes.- Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">- Habilidades para inspirar y motivar al equipo de trabajo.- Habilidades para liderar al equipo de trabajo.
Negociación	<ul style="list-style-type: none">- Habilidad para controlar y regular las emociones en situaciones de conflicto.- Habilidad para resolver y solucionar efectivamente las situaciones de conflictos.

PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

Respetado(a) Juez: A continuación, se presenta el Cuestionario de Habilidades Blandas, por lo que se solicita realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así también se solicita brinde las observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión	Indicador	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación/ recomendación
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Empatía	Habilidad de ponerse en la situación de sus semejantes	1 – Considero que logro identificar con facilidad el estado emocional de mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
		2 – Considero que cuento con la habilidad de detectar cuando un docente se encuentra experimentando una sensación de malestar, y realizo lo posible para ayudarlo en recuperar su bienestar emocional.				X				X				X	
	Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás	3 – La Institución Educativa cuenta con un grupo de maestros, dispuestos a brindar soporte socioemocional a docentes que se encuentren atravesando una situación difícil.				X				X				X	
		4 - Me siento con la capacidad de observación para detectar cuando un compañero se encuentra molesto o incómodo, y propicio el diálogo para intentar ayudarlo a superar su estado emocional.				X				X				X	
		5 – Promuevo la participación e involucramiento de los docentes para que puedan expresar con libertad sus emociones y comuniquen lo que consideren oportuno.				X				X				X	
		6 – Me siento comprometido con los acuerdos alcanzados en las asambleas y trabajos colegiados.				X				X				X	

Trabajo en equipo	Contribuye en el cumplimiento de objetivos comunes	7 – Considero que los proyectos en los que colaboran los docentes son interesantes y aportan a los objetivos institucionales.			X			X			X	
		8 – Me esfuerzo por lograr un acuerdo y consenso con las ideas de mis compañeros de trabajo, inclusive si no estoy de acuerdo con ellas.			X			X			X	
	Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad	9 – Fomento y colaboro con la divulgación de eventos de la Institución Educativa.			X			X			X	
		10 – Considero prioritario, al igual que mis compañeros de trabajo, implementar y ejecutar con responsabilidad las tareas asignadas por mis líderes pedagógicos.			X			X			X	
Liderazgo	Habilidades para inspirar y motivar al equipo de trabajo	11 – Me resulta oportuno motivar e inspirar los diferentes equipos de trabajo para el logro de los objetivos específicos.			X			X			X	
		12 – Contribuyo a generar un clima laboral armonioso, promoviendo la integración de mis compañeros de trabajo.			X			X			X	
	Habilidades para liderar al equipo de trabajo	13 – Considero que mis colegas sienten con agrado mi liderazgo en los equipos de trabajo.			X			X			X	
		14 – Promuevo la colaboración entre compañeros de trabajo al consultar o requerir orientación de otro colega especialista en un determinado tema.			X			X			X	
		15 – Fomento el trabajo en equipo al consultar sobre determinados temas o situaciones específicas durante los trabajos colegiado o asambleas, consensuando la mejor estrategia de solución entre colegas.			X			X			X	
Negociación	Habilidad para controlar y regular las emociones en	16 – Promuevo un clima institucional armonioso, implementando asertivamente estrategias de solución para superar las dificultades o conflictos que puedan surgir en la comunidad educativa.			X			X			X	

	situaciones de conflicto	17 – Propicio las condiciones necesarias para que mis colegas, controlen y afronten oportunamente diversas situaciones de conflicto.			X			X			X	
	Habilidad para resolver y solucionar efectivamente las situaciones de conflictos	18 – Considero oportuno que cuando surgen discrepancias entre los docentes, se busca resolver el problema de manera cordial, amable y empática.			X			X			X	
		19 – Considero que los docentes de la Institución Educativa cuentan con la habilidad de llegar a comprender la raíz de los conflictos o discrepancias.			X			X			X	
		20 – Fomento con efectividad la búsqueda de soluciones, consensuando con todos los miembros de mi equipo de trabajo.			X			X			X	

ESCALA DE VALORACIÓN:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE VALIDACIÓN (X)
ALTA	El instrumento evaluado está apto para su aplicación	X
MEDIA	El instrumento evaluado requiere reajuste antes de su aplicación	
BAJA	Rehacer el instrumento	

SUGERENCIAS Y RECOMEDACIONES:**CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO:**

El/La que suscribe María del Pilar Fernández Celis, identificada con DNI N.º 17525733, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento adaptado por el tesista: Bach. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo, en la investigación: “Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura”.



DNI N.º 17525733

Fichas de validación de expertos de Gestión Educativa

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) juez, usted ha sido elegido(a) para evaluar el Cuestionario de Gestión Educativa, que será utilizada en la investigación: Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea validado y que los resultados obtenidos a partir de su aplicación sean utilizados eficientemente aportando a la generación de conocimiento. Se agradece su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre del Juez	María del Pilar Fernández Celis
Grado Profesional	Licenciatura () Maestría () Doctor (X)
Profesión	Licenciada en Idiomas especialidad de Idiomas Extranjeros
Institución donde labora	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia en investigación	Menos de 2 años () 2 a 4 años () 5 años a más (X)

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar lingüísticamente el instrumento: Cuestionario de Gestión Educativa
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Educativa
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de Aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	<p>El instrumento consta de 20 ítems, con cinco alternativas que miden el nivel de gestión educativa en los docentes, donde 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4=Casi Siempre, 5= Siempre.</p> <p>Compuesto por 3 dimensiones:</p> <p>Pedagogía - Curricular, tiene los siguientes indicadores: Práctica-pedagógica: ítems 1, 2 y 3 Evaluación del aprendizaje: ítems 4, 5, 6 y 7</p> <p>Administrativa - Financiera, tiene los siguientes indicadores: Recursos Humanos: ítems 8, 9, 10, 11 y 12 Empleo de recursos: ítems 13 y 14</p> <p>Organizacional, tiene los siguientes indicadores: Eficiencia: ítems 15 y 16 Participación: ítems 17, 18, 19 y 20</p>

➤ **DIMENSIONES E INDICADORES DEL INSTRUMENTO**

DIMENSIONES	INDICADORES
Pedagogía - curricular	<ul style="list-style-type: none">- Práctica - Pedagógica- Evaluación del aprendizaje.
Administrativa - Financiera	<ul style="list-style-type: none">- Recursos Humanos.- Empleo de Recursos.
Organizacional	<ul style="list-style-type: none">- Eficiencia.- Participación.

PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

Respetado(a) Juez: A continuación, se presenta el Cuestionario de Gestión Educativa, por lo que se solicita realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así también se solicita brinde las observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión	Indicador	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación/ recomendación
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pedagogía - Curricular	Práctica - pedagógica	1 – Fomento con eficiencia, en los trabajos colegiados, la evaluación y reflexión de las estrategias pedagógicas y didácticas para implementar el currículo nacional con el fin de favorecer el progreso del aprendizaje de mis estudiantes.				X				X				X	
		2 – Propongo a mis colegas, diversas metodologías de enseñanza, incluyendo prácticas educativas innovadoras con el fin de potenciar las experiencias de aprendizaje.				X				X				X	
		3 – Promuevo la utilización de diversos recursos educativos con el fin de fortalecer las sesiones y actividades de aprendizaje.				X				X				X	
	Evaluación del aprendizaje	4 – Facilito espacios o comunidades de aprendizaje donde reflexionamos en base a la información obtenido de las evaluaciones para la toma de decisiones que mejoren los procesos de aprendizajes de mis estudiantes.				X				X				X	
		5 – Promuevo que se aborden en las unidades y/o experiencias de aprendizajes, las competencias y capacidades que respondan a las demandas y necesidades de aprendizaje que requieren los estudiantes.				X				X				X	

		6 – Considero oportuno guiar la evaluación de los aprendizajes a través de los criterios coherentemente priorizados en la planificación anual.			X			X			X	
		7 – Propicio el empleo de nuevas metodologías activas, dinámicas y pertinentes para fortalecer la disposición y el logro del aprendizaje de los estudiantes.			X			X			X	
Administrativa - Financiera	Recursos Humanos	8 – Propongo la planificación de las experiencias de aprendizaje de forma colaborativa con los docentes, con la finalidad de emplear el tiempo de manera efectiva en las sesiones y actividades planificadas.			X			X			X	
		9 – Me siento fortalecido con el monitoreo, seguimiento y retroalimentación que brinda el equipo directivo.			X			X			X	
		10 – Considero pertinente establecer un horario definido para la atención de padres y/o representantes de la comunidad educativa.			X			X			X	
		11 – Promuevo la formación de comunidades de aprendizajes para aprovechar las capacidades de los docentes con el fin de fortalecer los logros de aprendizaje.			X			X			X	
		12 – Comprendo la importancia de establecer grupos de trabajo entre docentes para intercambiar problemas o situaciones específicas y las formas de enfrentarlos.			X			X			X	
		13 – Promuevo la planificación, y coordinación de la utilización adecuada de los recursos financieros y materiales disponibles.			X			X			X	
	Empleo de recursos	14 – Fomento una adecuada y transparente planificación financiera de los recursos para			x			x			x	

[illegible]

ESCALA DE VALORACIÓN:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE VALIDACIÓN (X)
ALTA	El instrumento evaluado está apto para su aplicación	X
MEDIA	El instrumento evaluado requiere reajuste antes de su aplicación	
BAJA	Rehacer el instrumento	

SUGERENCIAS Y RECOMEDACIONES:**CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO:**

El/La que suscribe María del Pilar Fernández Celis, identificada con DNI N.º 17525733, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento adaptado por el tesista: Bach. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo, en la investigación: “Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura”


DNI N.º 17525733

Fichas de validación de expertos de Habilidades Blandas

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) juez, usted ha sido elegido(a) para evaluar el Cuestionario de Habilidades Blandas, que será utilizada en la investigación: Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea validado y que los resultados obtenidos a partir de su aplicación sean utilizados eficientemente aportando a la generación de conocimiento. Se agradece su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre del Juez	Laura Altamirano Delgado
Grado Profesional	Licenciatura () Maestría () Doctor (X)
Profesión	Docente Universitaria
Institución donde labora	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia en investigación	Menos de 2 años () 2 a 4 años () 5 años a más (X)

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar lingüísticamente el instrumento: Cuestionario de Habilidades Blandas
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Habilidades Blandas
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de Aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	<p>El instrumento consta de 20 ítems, con cinco alternativas que miden el nivel de habilidades blandas en los docentes, donde 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4=Casi Siempre, 5= Siempre.</p> <p>Compuesto por 4 dimensiones:</p> <p>Empatía, tiene los siguientes indicadores: Habilidad de ponerse en la situación de sus semejantes: ítems 1 y 2 Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás: ítems 3, 4 y 5</p> <p>Trabajo en equipo, tiene los siguientes indicadores: Contribuye en el cumplimiento de objetivos comunes: ítems 6, 7 y 8 Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad: ítems 9 y 10</p> <p>Liderazgo, tiene los siguientes indicadores: Habilidades para inspirar y motivar al equipo de trabajo: ítems 11 y 12 Habilidades para liderar al equipo de trabajo: ítems 13, 14 y 15</p> <p>Negociación, tiene los siguientes indicadores: Habilidad para controlar y regular las emociones en situaciones de conflicto: ítems 16 y 17 Habilidad para resolver y solucionar efectivamente las situaciones de conflictos: ítems 18, 19 y 20</p>

➤ **DIMENSIONES E INDICADORES DEL INSTRUMENTO**

DIMENSIONES	INDICADORES
Empatía	<ul style="list-style-type: none">- Habilidad de ponerse en las situaciones de sus semejantes.- Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás.
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">- Contribuye en el cumplimiento de objetivos comunes.- Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">- Habilidades para inspirar y motivar al equipo de trabajo.- Habilidades para liderar al equipo de trabajo.
Negociación	<ul style="list-style-type: none">- Habilidad para controlar y regular las emociones en situaciones de conflicto.- Habilidad para resolver y solucionar efectivamente las situaciones de conflictos.

PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

Respetado(a) Juez: A continuación, se presenta el Cuestionario de Habilidades Blandas, por lo que se solicita realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así también se solicita brinde las observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión	Indicador	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación/ recomendación
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Empatía	Habilidad de ponerse en la situación de sus semejantes	1 – Considero que logro identificar con facilidad el estado emocional de mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
		2 – Considero que cuento con la habilidad de detectar cuando un docente se encuentra experimentando una sensación de malestar, y realizo lo posible para ayudarlo en recuperar su bienestar emocional.				X				X				X	
	Habilidad de escuchar y comprender las emociones de los demás	3 – La Institución Educativa cuenta con un grupo de maestros, dispuestos a brindar soporte socioemocional a docentes que se encuentren atravesando una situación difícil.				X			X				X		
		4 - Me siento con la capacidad de observación para detectar cuando un compañero se encuentra molesto o incómodo, y propicio el diálogo para intentar ayudarlo a superar su estado emocional.				X				X				X	
		5 – Promuevo la participación e involucramiento de los docentes para que puedan expresar con libertad sus emociones y comuniquen lo que consideren oportuno.				X				X				X	
		6 – Me siento comprometido con los acuerdos alcanzados en las asambleas y trabajos colegiados.				X				X				X	

Trabajo en equipo	Contribuye en el cumplimiento de objetivos comunes	7 – Considero que los proyectos en los que colaboran los docentes son interesantes y aportan a los objetivos institucionales.			X			X			X	
		8 – Me esfuerzo por lograr un acuerdo y consenso con las ideas de mis compañeros de trabajo, inclusive si no estoy de acuerdo con ellas.			X			X			X	
	Desempeña sus tareas y funciones en equipos de trabajo con responsabilidad	9 – Fomento y colaboro con la divulgación de eventos de la Institución Educativa.			X			X			X	
		10 – Considero prioritario, al igual que mis compañeros de trabajo, implementar y ejecutar con responsabilidad las tareas asignadas por mis líderes pedagógicos.			X			X			X	
Liderazgo	Habilidades para inspirar y motivar al equipo de trabajo	11 – Me resulta oportuno motivar e inspirar los diferentes equipos de trabajo para el logro de los objetivos específicos.			X			X			X	
		12 – Contribuyo a generar un clima laboral armonioso, promoviendo la integración de mis compañeros de trabajo.			X			X			X	
	Habilidades para liderar al equipo de trabajo	13 – Considero que mis colegas sienten con agrado mi liderazgo en los equipos de trabajo.			X			X			X	
		14 – Promuevo la colaboración entre compañeros de trabajo al consultar o requerir orientación de otro colega especialista en un determinado tema.			X		X				X	
		15 – Fomento el trabajo en equipo al consultar sobre determinados temas o situaciones específicas durante los trabajos colegiado o asambleas, consensuando la mejor estrategia de solución entre colegas.			X			X			X	
Negociación	Habilidad para controlar y regular las emociones en	16 – Promuevo un clima institucional armonioso, implementando asertivamente estrategias de solución para superar las dificultades o conflictos que puedan surgir en la comunidad educativa.			X			X			X	

	situaciones de conflicto	17 – Propicio las condiciones necesarias para que mis colegas, controlen y afronten oportunamente diversas situaciones de conflicto.			X			X			X	
	Habilidad para resolver y solucionar efectivamente las situaciones de conflictos	18 – Considero oportuno que cuando surgen discrepancias entre los docentes, se busca resolver el problema de manera cordial, amable y empática.			X			X			X	
		19 – Considero que los docentes de la Institución Educativa cuentan con la habilidad de llegar a comprender la raíz de los conflictos o discrepancias.			X			X			X	
		20 – Fomento con efectividad la búsqueda de soluciones, consensuando con todos los miembros de mi equipo de trabajo.			X			X			X	

ESCALA DE VALORACIÓN:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE VALIDACIÓN (X)
ALTA	El instrumento evaluado está apto para su aplicación	X
MEDIA	El instrumento evaluado requiere reajuste antes de su aplicación	
BAJA	Rehacer el instrumento	

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES:**CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO:**

El/La que suscribe Laura Altamirano Delgado identificado(a) con DNI N.º 16689491 , certifico que realicé el juicio de experto del instrumento adaptado por el tesista: Bach. Castañeda Bustos, Pedro Gustavo, en la investigación: “Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura”



DNI N.º16689491

Fichas de validación de expertos de Gestión Educativa

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado(a) juez, usted ha sido elegido(a) para evaluar el Cuestionario de Gestión Educativa, que será utilizada en la investigación: Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea validado y que los resultados obtenidos a partir de su aplicación sean utilizados eficientemente aportando a la generación de conocimiento. Se agradece su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre del Juez	Laura Altamirano Delgado
Grado Profesional	Licenciatura () Maestría () Doctor (x)
Profesión	Docente universitaria
Institución donde labora	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia en investigación	Menos de 2 años () 2 a 4 años () 5 años a más (X)

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar lingüísticamente el instrumento: Cuestionario de Gestión Educativa
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Educativa
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de Aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Docentes
Significación	<p>El instrumento consta de 20 ítems, con cinco alternativas que miden el nivel de gestión educativa en los docentes, donde 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4=Casi Siempre, 5= Siempre.</p> <p>Compuesto por 3 dimensiones:</p> <p>Pedagogía - Curricular, tiene los siguientes indicadores: Práctica-pedagógica: ítems 1, 2 y 3 Evaluación del aprendizaje: ítems 4, 5, 6 y 7</p> <p>Administrativa - Financiera, tiene los siguientes indicadores: Recursos Humanos: ítems 8, 9, 10, 11 y 12 Empleo de recursos: ítems 13 y 14</p> <p>Organizacional, tiene los siguientes indicadores: Eficiencia: ítems 15 y 16 Participación: ítems 17, 18, 19 y 20</p>

➤ **DIMENSIONES E INDICADORES DEL INSTRUMENTO**

DIMENSIONES	INDICADORES
Pedagogía - curricular	<ul style="list-style-type: none">- Práctica - Pedagógica- Evaluación del aprendizaje.
Administrativa - Financiera	<ul style="list-style-type: none">- Recursos Humanos.- Empleo de Recursos.
Organizacional	<ul style="list-style-type: none">- Eficiencia.- Participación.

PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

Respetado(a) Juez: A continuación, se presenta el Cuestionario de Gestión Educativa, por lo que se solicita realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así también se solicita brinde las observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión	Indicador	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación/ recomendación
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pedagogía - Curricular	Práctica - pedagógica	1 – Fomento con eficiencia, en los trabajos colegiados, la evaluación y reflexión de las estrategias pedagógicas y didácticas para implementar el currículo nacional con el fin de favorecer el progreso del aprendizaje de mis estudiantes.			X					X				X	
		2 – Propongo a mis colegas, diversas metodologías de enseñanza, incluyendo prácticas educativas innovadoras con el fin de potenciar las experiencias de aprendizaje.				X				X				X	
		3 – Promuevo la utilización de diversos recursos educativos con el fin de fortalecer las sesiones y actividades de aprendizaje.				X				X				X	
	Evaluación del aprendizaje	4 – Facilito espacios o comunidades de aprendizaje donde reflexionamos en base a la información obtenido de las evaluaciones para la toma de decisiones que mejoren los procesos de aprendizajes de mis estudiantes.				X				X				X	
		5 – Promuevo que se aborden en las unidades y/o experiencias de aprendizajes, las competencias y capacidades que respondan a las demandas y necesidades de aprendizaje que requieren los estudiantes.				X				X				X	

		6 – Considero oportuno guiar la evaluación de los aprendizajes a través de los criterios coherentemente priorizados en la planificación anual.			X			X			X	
		7 – Propicio el empleo de nuevas metodologías activas, dinámicas y pertinentes para fortalecer la disposición y el logro del aprendizaje de los estudiantes.			X			X			X	
Administrativa - Financiera	Recursos Humanos	8 – Propongo la planificación de las experiencias de aprendizaje de forma colaborativa con los docentes, con la finalidad de emplear el tiempo de manera efectiva en las sesiones y actividades planificadas.			X			X			X	
		9 – Me siento fortalecido con el monitoreo, seguimiento y retroalimentación que brinda el equipo directivo.			X			X			X	
		10 – Considero pertinente establecer un horario definido para la atención de padres y/o representantes de la comunidad educativa.			X			X			X	
		11 – Promuevo la formación de comunidades de aprendizajes para aprovechar las capacidades de los docentes con el fin de fortalecer los logros de aprendizaje.			X			X			X	
		12 – Comprendo la importancia de establecer grupos de trabajo entre docentes para intercambiar problemas o situaciones específicas y las formas de enfrentarlos.			X			X			X	
		13 – Promuevo la planificación, y coordinación de la utilización adecuada de los recursos financieros y materiales disponibles.			X			X			X	
	Empleo de recursos	14 – Fomento una adecuada y transparente planificación financiera de los recursos para			X			X			X	

[illegible]

ESCALA DE VALORACIÓN:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE VALIDACIÓN (X)
ALTA	El instrumento evaluado está apto para su aplicación	X
MEDIA	El instrumento evaluado requiere reajuste antes de su aplicación	
BAJA	Rehacer el instrumento	

SUGERENCIAS Y RECOMEDACIONES:**CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO:**

El/La que suscribe Laura Altamirano Delgado identificado(a) con DNI N.º 16689491, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento adaptado por el tesista: Bach. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo, en la investigación: “Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Rázuri, Tambogrande, Piura”


DNI N.º16689491



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Gustavo Castañeda
Título del ejercicio:	tesis pregrado- Gustavo C- Informe Final
Título de la entrega:	Habilidades blandas-gestión educativa-
Nombre del archivo:	TesisFinal-03-07-23.pdf
Tamaño del archivo:	8.63M
Total páginas:	127
Total de palabras:	19,592
Total de caracteres:	113,076
Fecha de entrega:	03-jul.-2023 10:14p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega...	2126258222

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS
Relación de habilidades blandas y la gestión educativa en docentes de la
Institución Educativa 15018 Coronel Andrés Bazarri, Tambogrande,
Piura

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación,
Especialidad Ciencias Históricas Sociales y Filosofía

Investigador: Bach. Castañeda Bustin, Pedro Gustavo
Asesora: Dra. Díaz Vallejos, Doris Nancy

Lambayeque - Perú
2023


Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos
Asesora

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

DRA. DORIS NANCY DÍAZ VALLEJOS
DNI
ASESORA

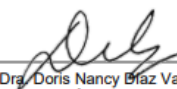
Habilidades blandas-gestión educativa-

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	6%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	editorial.inudi.edu.pe Fuente de Internet	


Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos
Asesora


		<1 %
21	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	periodicos.fclar.unesp.br Fuente de Internet	<1 %
24	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
25	1library.co Fuente de Internet	<1 %
26	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	www.dykinson.com Fuente de Internet	<1 %
28	www.itagui.gov.co Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to London School of Economics and Political Science	<1 %


Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos
Asesora

Trabajo del estudiante

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos
Asesora



DRA. DORIS NANCY DÍAZ VALLEJOS
DNI 16668778
ASESORA