

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS
Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Espino Terrones, Walter Antonio
<https://orcid.org/0009-0001-2527-2569>
Br. Sabino López, Rocío Isabel
<https://orcid.org/0009-0001-9906-5829>

ASESORA

Dra. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia
<https://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Liderazgo en educación

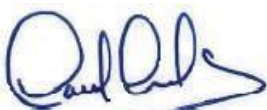
TRUJILLO - PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Carola Claudia Calvo Gastañaduy con DNI N°17893640, como asesor del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024”, desarrollada por el egresado Walter Antonio Espino Terrones con DNI N°26639243 y la egresada Rocío Isabel Sabino López con DNI N°70128338, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Carola Claudia Calvo Gastañaduy

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Para nuestro amadísimo Creador debido a todos los dones más altos que ha concedido a la humanidad. Por la vida, que nos permite existir y trascender. Por la sabiduría, que ilumina nuestras decisiones y nos guía hacia el bien común. Por la inteligencia, que impulsa nuestra creatividad y nos da las herramientas para superar los desafíos. Por la fortaleza, que nos sostiene en los momentos difíciles y nos impulsa a avanzar con determinación. Por el amor, que da sentido a nuestras acciones y nos une profundamente a los demás; y la humildad, que nos enseña a reconocer nuestras limitaciones.

Walter y Rocío

AGRADECIMIENTO

Con profunda gratitud, dedicamos esta tesis a nuestros padres, quienes con asertividad guiaron nuestros pasos en la senda de la vida. Su ejemplo y valores siempre han sido nuestra mayor inspiración.

A nuestro asesor de tesis, por su tiempo, paciencia y dedicación al compartir sus valiosos conocimientos, que fueron fundamentales para la realización de este trabajo.

Walter y Rocío

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Walter Antonio Espino Terrones con DNI N°26639243 y Rocío Isabel Sabino López con DNI N°70128338, egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Escuela de Posgrado para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024”, en el cuál consta de un total de 85 páginas, en las que incluye 11 tablas y 02 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Walter Antonio Espino Terrones
DNI N°26639243



Rocío Isabel Sabino López
DNI N°70128338

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA.....	30
2.1. Enfoque, tipo	30
2.2. Diseño metodológico.....	30
2.3. Población, muestra y muestreo.....	31
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	31
2.5. Técnica y método de procesamiento de la información	32
2.6. Aspectos éticos en investigación	32
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS.....	53
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	53
ANEXO 2: Ficha técnica.....	57
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	59
ANEXO 4: Carta de presentación	61
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que facilita el recojo de datos ..	62
ANEXO 6: Consentimiento informado	63
ANEXO 7: Matriz de consistencia	68
ANEXO 8: Validación de instrumentos	70
ANEXO 9: Reporte Turnitin	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de docentes de una institución educativa en Cascas	31
Tabla 2. Nivel de la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas	34
Tabla 3. Niveles de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas.....	35
Tabla 4. Nivel de la variable desempeño docente	36
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente.....	37
Tabla 6. Prueba de normalidad.....	38
Tabla 7. Correlación entre las variables liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente	39
Tabla 8. Correlación entre la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje de secundaria	39
Tabla 9. Correlación entre la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de secundaria.....	40
Tabla 10. Correlación entre la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión intervención en la gestión de la escuela de secundaria	41
Tabla 11. Correlación entre la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en los docentes de secundaria	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de barras de la variable liderazgo pedagógico	34
Figura 2. Diagrama de barras de la variable desempeño docente	36

RESUMEN

En este estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024. En la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, método fue hipotético deductivo, diseño que se maneja es no experimental correlacional y de corte transversal. Con muestra de 120 docentes, a través de un muestreo censal. La técnica e instrumento fueron la encuesta y el cuestionario para ambas variables, el cual fue validado mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se evaluó tras realizar una prueba piloto que al permitir obtener datos y habiendo sido procesados con el coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.969 para el instrumento 1 y de 0.969 para el instrumento 2, lo que indica una alta fiabilidad. En los resultados el 54% (65) indicaron un nivel alto de liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas; el 62% (74) un nivel alto de desempeño docente. Se concluye que las variables presentan una relación positiva, mediante $Rho=0.716^{**}$ y un p valor de 0.000. Esto demuestra que a medida que el directivo ejerce un liderazgo que incorpora competencias como la empatía, la comunicación en forma asertiva, la escucha de manera activa, una correcta inteligencia emocional y presenta gestión efectiva de equipos, se observa una mejora en la calidad del desempeño docentes. Además, al tener un nivel de significación menor a 0,05, permite aceptar la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación significativa.

Palabra clave: Liderazgo pedagógico, habilidades blandas, desempeño docente

ABSTRACT

This study had the general objective of determining the relationship between pedagogical leadership based on soft skills and teacher performance at educational institution N° 82614 in the Cascas district, 2024. The methodology was basic in type, with a quantitative approach, the hypothetical-deductive method, and a non-experimental correlational, with a cross-sectional design. A sample of 120 teachers was considered through a census sampling. The technique and instrument used were a survey and a questionnaire for both variables, which were validated through the judgment of three experts. Reliability was evaluated after conducting a pilot test, which allowed data to be obtained and processed with Cronbach's Alpha coefficient, yielding a value of 0.969 for instrument 1 and 0.969 for instrument 2, indicating high reliability. The results showed that 54% (65) indicated a high level of pedagogical leadership based on soft skills; 62% (74) indicated a high level of teacher performance. The conclusion reached is that the variables show a positive relationship, with $Rho=0.716^{**}$ and a p-value of 0.000. This demonstrates that as the director exercises leadership incorporating competencies such as empathy, assertive communication, active listening, correct emotional intelligence, and effective team management, an improvement in the quality of teacher performance is observed. Furthermore, having a significance level less than 0.05, allows accepting the alternative hypothesis, confirming the existence of a significant relationship.

Keyword: pedagogical leadership, soft skills, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

La falta de una gestión educativa eficiente se refleja en el bajo desempeño académico de los docentes, evidenciado en la demora en la entrega de la planificación curricular, la carencia de liderazgo, y los limitados resultados en actividades extracurriculares, entre otros aspectos. Estas deficiencias impactan negativamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales, lo que es preocupante, ya que se requiere la participación coordinada del personal directivo, los docentes de todos los niveles, el personal administrativo, los padres de familia y los estudiantes. Además, es fundamental implementar el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Operativo Anual y otras herramientas de gestión administrativa.

Entre las causas de estos problemas se encuentran factores internos, como un clima institucional desfavorable que obstaculiza la organización, planificación y promoción de proyectos creativos e innovadores, lo que compromete la calidad del servicio educativo. La falta de un plan de ejecución, control y evaluación alineado con las necesidades estudiantiles agrava esta situación, mientras que los planes y políticas suelen desarrollarse de manera repetitiva y poco estratégica. Por ello, es necesario llevar a cabo un trabajo organizado con todos los actores involucrados, fortaleciendo el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y aplicando coherentemente las funciones administrativas para canalizar los esfuerzos de los docentes hacia actividades que mejoren la calidad educativa.

Se identifica varios desafíos en la gestión educativa y sugiere la necesidad de un enfoque más coordinado para mejorar la calidad del servicio educativo. Deficiencias en la gestión educativa y su impacto en la calidad institucional. La falta de una gestión educativa eficiente se refleja en el bajo nivel académico de los educadores y en deficiencias como la tardía entrega curricular, la falta de liderazgo, y los bajos resultados en actividades extracurriculares. Estos problemas afectan significativamente el logro de los objetivos de la institución educativa, lo cual es preocupante, ya que exige la intervención coordinada del personal directivo, docentes de todos los niveles, personal administrativo, padres de familia y estudiantes. Para ello, es fundamental implementar y aplicar de manera eficaz herramientas de gestión educativa, como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan Operativo Anual (POA) y otras estrategias administrativas esenciales.

Varios factores internos contribuyen al desarrollo de estos problemas, incluyendo un clima institucional inadecuado que obstaculiza la organización, planificación y promoción de proyectos creativos e innovadores. La ausencia de un plan de ejecución, control y evaluación alineado con las necesidades de los estudiantes impide alcanzar los estándares deseados de

calidad educativa. Además, los planes y políticas se llevan a cabo de manera rutinaria y repetitiva, sin un enfoque estratégico que genere impacto real.

Por lo tanto, es imprescindible que los actores involucrados trabajen de manera organizada y colaborativa, desarrollando liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas que fortalezcan la cohesión institucional. La aplicación coherente de las funciones administrativas permitirá orientar los esfuerzos docentes hacia actividades que promuevan la innovación y fortalezcan la calidad educativa, asegurando así un servicio acorde con las necesidades de los estudiantes y la comunidad. Se mantiene el enfoque original, pero organiza mejor las ideas y hace más fluida la redacción para facilitar su comprensión.

A nivel internacional, el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas se consideran un componente esencial del proceso educativo. La UNESCO (2021) destaca que estas habilidades abarcan diferentes aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo la diversificación curricular, la incorporación de programas organizados dentro del proyecto curricular (PCI), el diseño de estrategias metodológicas y didácticas, así como el uso adecuado de recursos y materiales pedagógicos. Además, el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas influye en la práctica docente, el dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos, las tácticas didácticas, los estilos de enseñanza, la interacción con los estudiantes y la capacitación continua de los docentes para asegurar el desarrollo de sus competencias. Para garantizar su efectividad, es fundamental que estas habilidades sean contemporáneas y respondan de manera eficiente y oportuna a las necesidades educativas (Muriel, 2020).

El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas se consideran un componente crítico del proceso educativo. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021), estas habilidades abarcan múltiples aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo la diversificación curricular, los programas sistematizados dentro del Proyecto Curricular Institucional (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, así como el uso de materiales y recursos pedagógicos.

El desarrollo socioemocional también se vincula con la labor docente y las prácticas pedagógicas, enfatizando el dominio de los planes y programas educativos, la aplicación de métodos pedagógicos adecuados, y el manejo eficiente de las tácticas didácticas. Además, se destacan los estilos de enseñanza, la calidad de la relación con los estudiantes, y la importancia de la capacitación continua de los docentes para mantener y desarrollar sus competencias. Para asegurar el cumplimiento de estos criterios, Muriel (2020) subraya que el enfoque socioemocional debe ser contemporáneo y eficiente, proporcionando respuestas adecuadas y

oportunas a las necesidades educativas.

En la actualidad, el concepto de calidad educativa se ha convertido en un referente clave para justificar procesos de cambio y planes de mejora en el ámbito educativo. Este enfoque se basa en dos principios fundamentales: la eficacia y la eficiencia. Dado que la escuela es parte integral de la sociedad, su propósito y funcionamiento dependen del servicio que ofrece. Por ello, las instituciones educativas deben adaptarse continuamente a los cambios del entorno para cumplir su función de manera efectiva.

En el contexto de la globalización, la educación ha introducido innovaciones relevantes. La gestión de calidad ha sido priorizada en los países del norte y en Europa, donde se realiza una inversión continua en políticas educativas que se revisan y actualizan para adaptarse a los desafíos contemporáneos. Como resultado de estos esfuerzos, los países líderes en educación obtienen puntajes destacados en evaluaciones internacionales como PISA. Sin embargo, en los países del sur de América, la inversión en educación sigue siendo limitada, lo que impide el desarrollo de un proceso educativo de alta calidad.

En el contexto de la globalización, la educación ha introducido innovaciones significativas en la gestión de la calidad. Países del norte global y Europa han incrementado sus inversiones en políticas educativas, revisando y mejorando continuamente sus sistemas para adaptarlos a las demandas de los nuevos tiempos. Como resultado, los esfuerzos de estos países se reflejan en los resultados positivos obtenidos en las evaluaciones internacionales, como el programa PISA, donde ocupan los primeros lugares en desempeño académico.

En contraste, en América del Sur, la inversión en educación sigue siendo considerablemente baja, lo que obstaculiza el desarrollo de procesos educativos de calidad. Esta falta de recursos suficientes limita la capacidad de las instituciones para adaptarse a los cambios sociales y garantizar un servicio educativo eficiente, afectando directamente el desempeño de los estudiantes y el logro de objetivos pedagógicos. Además, refuerza las comparaciones entre distintas regiones, subrayando los desafíos y los avances de la gestión educativa en contextos globales.

En el contexto nacional el Ministerio de Educación, considera al Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas del directivo, como un proceso que conduce hacia el logro del mejoramiento curricular a través del desempeño docente; procurando buscar mejora e innovación curricular, el desarrollo profesional y personal del docente, según Quispe (2021). De igual manera, Según el Marco del Buen Desempeño Docente MINEDU (2022) reconoce a la profesión docente como un quehacer complejo que demanda una reflexión constante de su desempeño pedagógico dentro de una dinámica de interacción entre docentes, estudiantes y

comunidad educativa, comprendido en los principios pedagógicos que orientan la práctica educativa en el actuar pedagógico de la institución educativa.

Perú no es ajeno a esta realidad, situándose actualmente en el puesto veintisiete en cuanto a la calidad del sistema educativo. La emergencia sanitaria ha agravado las brechas educativas, especialmente debido a la implementación de clases remotas. En este contexto, la región se encuentra rezagada en los últimos lugares por el bajo rendimiento académico de los estudiantes, y la deficiente conectividad en las zonas rurales ha dificultado aún más la superación de esta crisis educativa. El Perú no es la excepción en cuanto a los desafíos educativos. Actualmente, el país ocupa el puesto 27 en calidad del sistema educativo a nivel regional.

Una realidad preocupante que refleja tanto problemas estructurales como la falta de estrategias eficaces de mejora. Además, la mala conectividad en las zonas rurales ha dificultado significativamente los esfuerzos por superar esta crisis educativa. Sin acceso adecuado a internet y dispositivos, muchos estudiantes quedan rezagados, perpetuando desigualdades y limitando sus oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Martínez y Lavín (2021) consideran que el desempeño docente se configura a partir de una combinación de diversos factores y circunstancias. Al referirnos al "desempeño" en este contexto, aludimos específicamente a las actividades y prácticas intrínsecas a la labor del profesorado, un elemento clave para nuestra investigación. Además, abordaremos en este estudio la variable Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas según: Mendoza y Bolívar (2021) en el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas intervienen el conocimiento, la acción, los principios éticos, la política y la administración, orientados al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; partiendo desde un escenario escolar donde se pongan en práctica aspectos propios de la administración tales como: orientar, supervisar, planificar, dirigir y controlar (junto a los miembros de la comunidad) los recursos de la institución, para promoverlos e impulsarlos hacia propósitos educativos concretos.

Según el reporte del INEI (2021) da conocer que, en el segundo trimestre del año 2021, el 87,8% de las niñas y el 85,5% de los niños de 3 a 5 años de edad, que se matricularon en el sistema educativo en el nivel de educación inicial, recibieron clases a distancia, siendo la asistencia mayor en 2,3 puntos porcentuales a favor de las niñas. Como se puede apreciar, los logros educativos de los docentes en ejercicio son un panorama bastante adverso. Las calificaciones de 2021 fueron nuevamente bajas, a pesar de una calificación aprobatoria de 14 y el Ministerio de Educación publicó las calificaciones de los maestros con una tasa de aprobación del 70 por ciento. Esta es una verdad a medias ya que no mencionan que solo el

15% supera las probabilidades de llegar a un promedio de 14 citas. MINEDU (2022). En 2011, se avanzó en el examen de nombramiento, aumentando el puntaje al 18%. En nuestro país, existen 104 160 instituciones de EBR de los cuales el mayor número corresponde al nivel de educación inicial con el 50% del total, seguido por el nivel de educación primaria con el 36.54% y educación secundaria con 13,46%. La proporción mayor de instituciones educativas son de gestión pública con 76,65% y se encuentran en el área urbana (52.24%).

Frente a este escenario, se torna fundamental implementar un sistema de evaluación enfocada en la participación, incorporando criterios consensuados y metodologías de autoevaluación y coevaluación. Esto fomentará una mayor dedicación de cada docente hacia los objetivos, metas y los actores educativos. Al evaluar a los desempeños se posibilitará la definición de metas y objetivos que sean pertinentes para las instituciones, fundamentados en las circunstancias y contextos reales. Adicionalmente, dicha evaluación constituirá un aporte clave para optimizar lo que se propongan y el currículo de las entidades responsables de la formación de educadores. Frente a esta realidad, es fundamental implementar un sistema de evaluación participativa que incluya criterios consensuados y procedimientos auto y co-evaluativos. Este enfoque promoverá un mayor nivel de compromiso por parte de cada docente con las metas, objetivos y actores involucrados en el proceso educativo.

Al brindar una evaluación del desempeño de los profesores no solo posibilitará establecer metas y objetivos dentro de la institución más apropiados y realistas, sino que también garantizará que estas metas se establezcan sobre bases y condiciones reales. Además, esta evaluación se convertirá en un insumo esencial para mejorar las propuestas formativas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes, asegurando que respondan a las demandas del contexto educativo y contribuyan al desarrollo profesional continuo del personal docente.

A nivel local, en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024 se evidencia la problemática de la falta de trabajo coordinado entre docentes y los administrativos, identificándose que la mayoría trabaja en forma individual, todo esto se observó cuando realizamos nuestra labor pedagógica, es así que nos motivó plantearnos esta investigación con la finalidad de indagar y dar las recomendaciones al concluir nuestra investigación. En nuestro contexto, el desempeño docente ha disminuido, en parte porque no se consideran las acciones necesarias para contribuir al desarrollo cognitivo y al fortalecimiento de competencias, capacidades, destrezas y habilidades motrices de los niños. Se observa que algunos profesores en instituciones públicas no cumplen con las expectativas de su rol; asisten simplemente para mantener su puesto en la institución, sin un verdadero compromiso hacia las metas y propósitos

educativos. Además, no se alinea con los perfiles deseados que cada institución educativa busca para la formación integral de sus educandos. Muchos profesores ejecutan sus jornadas laborales, pero también se dedican a otras actividades que les generan ingresos adicionales, viendo su trabajo en la educación como una fuente de ingreso seguro más que como una vocación.

Por otro lado, directivos de varias instituciones educativas han expresado que sus profesores muestran carencias y retos significativos en aspectos como el diseño, la estructuración, la implementación y la valoración de su labor pedagógica. Esta falta de conocimiento se intensifica debido a la limitada supervisión que la UGEL (Unidad de Gestión Educativa Local) ejerce sobre los docentes, ya que su atención se centra en resolver problemas administrativos en lugar de abordar los desafíos técnico-pedagógicos que afectan la calidad educativa.

En el contexto actual de la educación, el desempeño docente ha mostrado una notable disminución, lo que repercute directamente en el desarrollo cognitivo y en la adquisición de competencias, capacidades, destrezas y habilidades motrices de los niños. Esta situación se hace evidente en diversas instituciones educativas públicas, donde algunos profesores adoptan una actitud pasiva hacia su labor. En lugar de comprometerse activamente con los objetivos y metas educativas, muchos docentes asisten a sus clases simplemente para cumplir con su horario laboral, careciendo del ímpetu necesario para alcanzar los propósitos formativos propuestos por cada institución.

Este enfoque limitado hacia la docencia convierte la enseñanza en una mera fuente de ingresos económicos, lo que resulta preocupante, ya que afecta la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Algunos educadores, incluso, se ven obligados a diversificar sus actividades laborales, buscando alternativas económicas que les ofrezcan mayores beneficios, en detrimento de su compromiso profesional y de la formación integral de sus alumnos.

Al conversar con los directivos de estas instituciones, se ha puesto de manifiesto que los profesores tienen varias deficiencias en aspectos fundamentales como la gestión, el planteamiento, la estructuración, la implementación y la valoración de su propio desempeño pedagógico. Esta falta de preparación no solo limita la capacidad de los docentes para cumplir con sus responsabilidades, sino que también se ve agravada por la escasa supervisión que reciben por parte de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Esta entidad, a menudo centrada en la resolución de problemas administrativos, dedica poco tiempo y recursos al monitoreo y apoyo en aspectos técnico-pedagógicos, lo que perpetúa un ciclo de deficiencia en la calidad educativa.

La necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la formación y el acompañamiento a los docentes es apremiante, con el objetivo de revertir esta tendencia y fomentar un ambiente educativo donde se priorice el desarrollo integral de los estudiantes. La atención a las deficiencias en el desempeño docente debe ser una prioridad, no solo para asegurar la calidad de la educación, sino también para contribuir al futuro de los niños y la sociedad en su conjunto.

Por ello se formula el siguiente problema ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024? Los problemas específicos fueron ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión intervención en la gestión de la escuela de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024?

Desde un valor teórico la presente investigación se justifica al conocer y describir cómo se manifiestan el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas en los estudiantes y su relación con el desempeño docente. Al comprender mejor estas dinámicas, se podrá identificar la influencia de las competencias socioemocionales en el proceso educativo y cómo estas habilidades impactan la motivación, el compromiso y el rendimiento académico de los alumnos.

La presente investigación tiene como justificación práctica, ya que permitirá el diagnóstico, conocimiento y experiencia para obtener información, se relaciona con la insuficiencia de ejecución del liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas. A través de las dimensiones gestión educativa. Cabe señalar que la ejecución de la gestión administrativa está sujeta a la autoridad, profesorado y administrativos, mientras que el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas está íntimamente ligada a la labor docente.

Metodológicamente se justifica, porque nos ayudará a capacitarnos en el diseño, estrategia y uso de materiales didácticos. Por ello, este estudio presentará los resultados estadísticos de la investigación que se realizará con el fin de optimizar la calidad de los servicios educativos que brinda a la comunidad esta información actualizada y confiable para

que los docentes y el Ministerio de Educación puedan tomar las medidas necesarias para dar mayor atención a la coordinación académica relacionada con el ámbito administrativo y su nivel de Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la gestión relacionada con el campo de enseñanza. Este estudio adoptará el método de investigación correlacional. La metodología que se utilizará para dar respuesta al problema de investigación planteado es el tipo de investigación cuantitativa, nivel explicativo y de diseño correlacional, la población estará constituida por 25 docentes se aplicarán ficha de observación, la técnica que emplearemos será la observación, además los docentes firmarán un consentimiento informado a fin de participar en la investigación.

La formulación del objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024. Los objetivos específicos fueron Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024. Identificar qué relación existe entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024. Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión de intervención en la gestión dentro de la escuela de secundaria en la I.E. N° 82614 en el distrito Cascas 2024. Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024.

Asimismo, en este sentido se plantea la hipótesis general del estudio: H1: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas se relaciona en forma directa y significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024. H0: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas no presenta una relación directa y significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024. Hipótesis específicas. El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas no presenta relación directa y significativa con la dimensión de preparación para el aprendizaje de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024. El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas presenta relación directa y significativa con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de secundaria en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024. El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas se relaciona en forma directa y significativa con la dimensión intervención en la gestión dentro de la escuela de secundaria en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024.

El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas se relaciona de modo directo y significativo con la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes de secundaria en la I.E. N° 82614 en el distrito Cascas 2024.

En cuanto el marco teórico, los antecedentes de la investigación internacionales, Gonzáles (2021) en su estudio sobre liderazgo pedagógico y efectividad instruccional en el estado venezolano de Nueva Esparta, utilizó un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo. Encuestó a 45 instructores de Centros de Educación Inicial y recopiló los datos a través de un cuestionario. La conclusión del estudio indica que las estrategias más adecuadas a implementar son aquellas que desarrollan liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas, permitiendo establecer relaciones de intercambio efectivas y fomentando la sinergia para alcanzar los objetivos. Además, se destaca la importancia de que el docente actúe como mediador en los procesos y experiencias de aprendizaje, tanto dentro como fuera del aula, considerando al alumno como un agente activo en su propio aprendizaje. Asimismo, se resalta que los educadores deben avanzar a través de una práctica educativa excepcional, y que el liderazgo requiere de directivos que ejemplifiquen una buena gestión mediante su propio crecimiento personal.

Por otro lado, Valdez (2021), en su tesis, tuvo como objetivo determinar la influencia de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) en el desarrollo profesional y la gestión de los directivos de instituciones educativas en Manabí, Ecuador. Uno de los problemas del sistema educativo ecuatoriano es que un alto porcentaje de directivos son designados sin la formación necesaria para su desempeño. En el enfoque cualitativo, se emplearon técnicas como grupos focales con la participación de directivos de la CPA y entrevistas a asesoras educativas de la Zona 4 y de la VVOB. La información se registró mediante grabaciones de audio y notas de campo. Para la fase cuantitativa, se aplicó una encuesta a docentes, a fin de conocer su percepción sobre la gestión escolar de los directivos y contrastarla con la opinión de estos. Los resultados obtenidos respaldarán la formulación de políticas por parte de las autoridades educativas, enfocadas en el fortalecimiento de las CPA como una estrategia clave para mejorar la educación y desarrollar las competencias adquiridas por los gerentes educativos en su gestión y en su propio desarrollo profesional, contribuyendo así a la mejora educativa.

Cabarcas y Contreras (2021) realizaron una investigación con el propósito de establecer el vínculo entre la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) y los elementos del Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE) en el nivel de educación básica primaria, específicamente en escuelas públicas del Distrito de Barranquilla. El método adoptado fue de enfoque positivista, con un diseño no experimental y correlacional-transversal. Se empleó una

muestra no probabilística que comprendió 144 centros educativos y 737 profesores de educación primaria. Para realizar su análisis estadístico de los datos, se utilizó el software Stata aplicándose la correlación de Pearson. La técnica de recolección de datos consistió en el examen de documentación oficial proporcionada por la Secretaría de Educación Distrital de Barranquilla, incluyendo los resultados de las evaluaciones de desempeño de los docentes de las escuelas involucradas y los datos del ISCE 2021. Los hallazgos se presentaron en dos etapas: la primera descriptiva y la segunda inferencial. Los resultados indicaron que los componentes de desempeño, progreso y eficiencia mostraron una relación positiva, si bien fue débil y no estadísticamente significativa. Por el contrario, el componente de ambiente escolar exhibió una correlación negativa y con significancia estadística. En resumen, la investigación concluyó que no existe una correlación entre la EDD y los componentes de Desempeño, Eficiencia del ISCE y Progreso, y que una mayor calificación del docente se asocia con un descenso en los resultados del componente de Ambiente Escolar.

A nivel nacional, la investigación de Ramírez (2021), examinó la relación entre el liderazgo administrativo y el desempeño docente en Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto. Utilizando una metodología de tipo descriptivo y con un diseño correlacional, se consideró una muestra de 23 colaboradores y se empleó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados confirmaron la hipótesis alternativa (H_i), evidenciando que el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas tiene un impacto significativo en la efectividad docente.

Hernández (2021), llevó a cabo un estudio similar sobre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, en el distrito de La Esperanza. Utilizando diseños correlacionales y no experimentales, se realizó un muestreo censal no probabilístico e intencional, encuestando a toda la población de 72 docentes. Los hallazgos indicaron una fuerte correlación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente en las instituciones educativas de la zona.

Por su parte, Portocarrero (2022), se enfocó en determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna. Esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional, incluyendo 19 instituciones educativas y 61 docentes. A pesar de que los resultados mostraron que tanto las dimensiones de liderazgo pedagógico, liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y calidad educativa estaban en un nivel superior, no se determinó relación significativa de las variables estudiadas.

Gonzales (2021), planteó el objetivo de diseñar una propuesta de habilidades blandas para fortalecer las competencias digitales de los docentes de la carrera de comunicaciones en una universidad privada de Lima. Enfocado en un paradigma socio-crítico e interpretativo y con un enfoque cualitativo, la investigación incluyó 26 docentes como muestra. Los instrumentos utilizados fueron guías de entrevista, cuestionarios y fichas de análisis documental. El diagnóstico reveló que, aunque los docentes reconocían algunas áreas de competencias digitales, carecían de un programa de formación continua. La propuesta de liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas diseñada abarca cuatro fases: planificación, implementación, acompañamiento y fortalecimiento, cada una con etapas específicas para desarrollar las competencias digitales de los docentes. Se concluyó que la propuesta proporciona una base formativa sólida para abordar el problema identificado.

Quispe (2021), en su investigación, se determinó la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Bertolt Brecht, Cercado de Lima. La metodología fue cuantitativa, con un diseño correlacional de corte transversal, incluyendo una muestra de 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos. Los hallazgos mostraron positiva correlación de 0.576 entre las variables, con un valor p de 0.000, lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa. Esto indica que un mejor desarrollo del liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas del directivo se asocia con un mejor desempeño docente.

Cortez (2021), este estudio buscó determinar la relación entre habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial en el distrito de Casma. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional con una muestra de 60 docentes. Los resultados mostraron un coeficiente Rho de Spearman de 0.635, indicando una correlación moderadamente alta entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, lo que sugiere que las habilidades del líder influyen en el desempeño de los docentes.

López (2021), la investigación se centró en determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la calidad del desempeño docente en una institución educativa. Con una población de 31 docentes y mediante un diseño correlacional, se encontró que el 74.2% de los encuestados ubicó el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas en un nivel medio. Se determinó un coeficiente Rho de Spearman de 0.518, lo que indica una correlación positiva media entre las variables, con un p-valor de 0.013, lo que llevó a aceptar la hipótesis de que existe una relación significativa.

Condor (2021), este estudio buscó establecer la relación entre liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y calidad educativa. Utilizando un diseño no experimental

considerando 46 personas como muestra para el estudio, se encontró correlación alta (Rho de Spearman = 0.832) entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la calidad educativa en la Institución Educativa 3063 Patricia Natividad Sánchez. Esto indica que mejores liderazgos pedagógicos basados en habilidades blandas están asociados con una mejor calidad educativa.

Chávez y Olivos (2021), la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa "Modelo" de Trujillo. Se realizó un estudio descriptivo-correlacional con 52 docentes. Se encontró una correlación significativa de $r=0.877$ con un nivel de significancia $p=0.00$, indicando una relación positiva considerable entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente. Estos estudios refuerzan la idea de que el desarrollo de liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas en directivos y docentes puede influir positivamente en el desempeño educativo y la calidad de la enseñanza en diferentes contextos.

Chávez y Oseda (2021), este estudio se centró en determinar la influencia del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Santiago de Chuco. Con un diseño no experimental transversal descriptivo correlacional, se aplicaron encuestas a 24 docentes. Los resultados, utilizando el estadístico Rho de Spearman, mostraron un p -valor de 0.183 (mayor a 0.010), lo que llevó a aceptar la hipótesis nula. Se concluyó que el acompañamiento pedagógico no influye significativamente en el desempeño docente en la unidad de gestión educativa.

Panca (2021), el propósito de esta investigación fue determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el marco de buen desempeño docente en la Red Educativa Rural en 2021. Utilizando un diseño descriptivo-correlacional y una población de 51 docentes, se aplicaron encuestas. Los resultados indicaron que el 76.5% de los docentes consideraron que la gestión educativa era buena y el 72.5% opinó lo mismo sobre el marco de buen desempeño docente. Se encontró una correlación alta ($Rho = 0.686$) entre gestión educativa y desempeño docente, indicando que una buena gestión educativa mejora el desempeño docente en esta red educativa.

Meza y Mamani (2021), esta investigación tuvo como objetivo analizar el efecto del liderazgo y el desempeño docente en profesores de Educación Básica Regular. Con un diseño no experimental y la participación de 650 docentes, se aplicaron escalas de percepción de liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y cuestionarios de autoevaluación del desempeño. Se encontró una correlación significativa entre la gestión educativa y el desempeño

docente ($r = 0.623$, $p < 0.05$) y también con las dimensiones de liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas, gestión administrativa y gestión comunitaria. Se concluyó que el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas son un factor determinante en el desempeño de los docentes.

Mamani (2021), esta investigación buscó determinar la relación significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en profesoras de educación inicial. Se aplicaron dos cuestionarios y una escala de opinión a profesoras y directoras. Los resultados, usando la correlación de Pearson, mostraron una cifra de correlación de ($r = 0.295$), lo que demostró relación directa y significativa del liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y desempeño docente en profesoras de educación inicial. Estos estudios resaltan la importancia del liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas tanto en directivos como en docentes, y cómo estas habilidades pueden influir en la calidad del desempeño educativo en diferentes contextos.

Por otro lado, se presentan las bases teóricas que sustentan el estudio, con el propósito de brindar una comprensión de las variables.

La teoría de las inteligencias múltiples de Covarrubias (2023) sirve como fundamento teórico clave para la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas, especialmente en lo que respecta a la inteligencia interpersonal e intrapersonal. Según Bisquerra, “la inteligencia interpersonal se basa en la capacidad de establecer relaciones positivas con los demás, mientras que la inteligencia intrapersonal se refiere al entendimiento de los aspectos internos de uno mismo”. Esto significa que la inteligencia intrapersonal se traduce en habilidades emocionales o socioemocionales de autogestión, mientras que la inteligencia interpersonal se refleja en habilidades sociales o socioemocionales de gestión de relaciones. Ambas inteligencias forman la base para el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas relacionadas con la toma de decisiones, como se plantea en este estudio.

El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas (HSE) se define como las capacidades que permiten a una persona comprender y regular sus emociones, establecer y alcanzar metas, crear relaciones constructivas a través de la empatía, y tomar decisiones responsables. Guzmán (2022) las clasifica como habilidades sociales y emocionales esenciales para lograr objetivos personales y profesionales. Estas habilidades abarcan aspectos emocionales, sociales y cognitivos, siendo fundamentales para una actuación eficiente de los docentes y su desarrollo integral.

Además, el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas favorece la convivencia escolar al contribuir al desarrollo de competencias para resolver conflictos,

respetar opiniones diversas y participar activamente, fortaleciendo el reconocimiento emocional y la autoestima de los estudiantes. Aristulle y Paoloni-Stente (2023) resaltan la importancia de integrar proyectos emocionales en la educación y capacitar a los docentes en estos procesos.

Según Rodríguez (2020), el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas fortalece las relaciones interpersonales de los docentes, permitiendo resolver conflictos mediante comunicación empática y asertiva. Estas competencias favorecen el desempeño educativo, promueven el trabajo colaborativo, enriquecen los aprendizajes profesionales, fortalecen la inclusión del profesorado y potencian el desarrollo afectivo en las instituciones. Fransis et al (2023) y Rodríguez et al. (2021) también destacan el papel clave de este liderazgo y las habilidades blandas en el buen desempeño docente y en las relaciones interpersonales dentro de la institución.

González et al. (2023) subrayan que la colaboración constante, el trabajo en equipo y una actitud positiva del profesorado contribuyen a crear entornos inclusivos en el aula, destacando también el impacto de la resiliencia y el apoyo familiar. Coinciden en la importancia de construir redes de apoyo escolar y familiar para favorecer la inclusión.

Este enfoque busca replantear la educación con conciencia de la diversidad humana, permitiendo la inclusión de más personas y considerando sus necesidades particulares, así como las barreras que puedan afectar su acceso, participación y aprendizaje.

El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas no solo impacta el ámbito educativo, sino que también preparan a los estudiantes para afrontar desafíos sociales y laborales. La conciencia emocional, la regulación emocional, la autonomía emocional y las habilidades sociales planteadas por Bisquerra (2023) son esenciales tanto en la educación como en el desarrollo integral del estudiante, favoreciendo su participación en la comunidad.

La UNESCO (2021) destaca que las Habilidades Socioemocionales (HSE) son un componente crítico para la gestión educativa, influyendo en el proceso de enseñanza-aprendizaje y las dinámicas institucionales. Esto implica la necesidad de adaptar el currículo, las estrategias metodológicas, la evaluación, y los recursos didácticos para alinear el desarrollo socioemocional de los estudiantes. Es relevante integrar las HSE de manera transversal en los planes curriculares institucionales para impactar positivamente a estudiantes y a la comunidad educativa. La corresponsabilidad educativa subraya la necesidad de que familias y comunidad colaboren activamente en el desarrollo socioemocional de los estudiantes, compartiendo la formación emocional más allá del docente.

De acuerdo con la Ley General de Educación, Ley N° 28044, el liderazgo pedagógico

basado en habilidades blandas se rige por los siguientes principios:

Calidad: Se establecen condiciones adecuadas para que todos los estudiantes logren una educación integral, oportuna y continua.

Ética: La escuela debe fomentar un marco de valores como responsabilidad, tolerancia, justicia, honestidad, libertad y solidaridad, respetando las normas de convivencia para fortalecer el ejercicio ciudadano del educando.

Equidad: La educación en el país debe garantizar oportunidades idénticas para todos los alumnos, asegurando que puedan ingresar y permanecer en un sistema educativo de alta calidad.

Inclusión: La educación debe estar al alcance de todos los ciudadanos peruanos, sin importar su origen étnico, posición social, creencias religiosas, grupo cultural, género u otras razones de discriminación, colaborando así en la eliminación de la pobreza, la marginación y las disparidades.

Democracia: La institución educativa debe impulsar el respeto irrestricto de los derechos fundamentales, la autonomía de conciencia, el libre pensamiento y la expresión de ideas, así como la plena participación cívica y la tolerancia en las interacciones humanas.

Interculturalidad: La escuela debe reconocer y valorar la riqueza cultural, étnica y lingüística de la nación, respetando y apreciando sus particularidades.

Conciencia ambiental: La institución educativa tiene el deber de promover activamente la protección y el mantenimiento del entorno natural.

Creatividad e innovación: Se debe impulsar la construcción de nuevos conocimientos en todas sus dimensiones.

En cuanto a los tipos de liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas, el perfil del director de la institución educativa es crucial para la gestión; debe ser un líder pedagógico que incluya creatividad, posea sólidos conocimientos en su área, comunique y comparta ideas, genere confianza, y esté dispuesto a dialogar y escuchar. Se identifican las siguientes clasificaciones de gestión:

Gestión social: Implica crear espacios que promuevan la interacción entre diferentes actores de la sociedad.

Gestión de proyectos: Se encarga de organizar y administrar recursos para completar un proyecto dentro del tiempo y presupuesto estipulados.

Gestión del conocimiento: Se refiere a la transferencia de conocimientos y experiencias entre los miembros de la organización.

Gestión ambiental: Incluye tareas dirigidas al control del sistema ambiental en función del

desarrollo sostenible, estableciendo acciones que impacten positivamente en el ambiente para lograr una calidad de vida óptima.

Gestión tecnológica: Consiste en la adopción y ejecución de decisiones sobre políticas, estrategias y planes relacionados con la creación, difusión y uso de la tecnología.

En profundidad el papel del liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas (HSE) en la educación, enfatizando la importancia de la interacción entre los diferentes agentes de la comunidad educativa y la necesidad de un enfoque renovado en la gestión educativa. A continuación, se presenta un resumen y análisis de los puntos clave. Según Alvarado (2023), las HSE deben ser entendidas como un proceso interactivo entre todos los agentes involucrados en el desarrollo institucional. Esto implica que la aplicación de HSE debe adaptarse a las necesidades de las zonas marginales, promoviendo un desarrollo autónomo a través de enfoques descentralizados y compensatorios.

Gestión Directiva de HSE. La gestión del equipo directivo es esencial para la implementación de HSE. Se sugiere que este enfoque va más allá de la administración escolar tradicional, integrando las particularidades contextuales de cada institución y estableciendo objetivos claros.

Funciones del Equipo Directivo. El equipo directivo tiene un rol crucial en crear condiciones que faciliten los cambios organizacionales. Esto incluye la capacitación, asesoría, monitoreo y evaluación de las acciones educativas, lo que permite que el trabajo docente se enfoque en mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente se consideraron las siguientes dimensiones, según Garavito et al., (2022), describe los siguientes: la ejecución curricular implica la puesta en práctica del plan de estudios con la guía del docente, adaptándose al contexto y a los participantes. La evaluación curricular es un proceso continuo que asegura la validez y pertinencia del currículo para la mejora constante. Finalmente, el desempeño docente se centra en facilitar el aprendizaje y se mide por los logros de los alumnos, siendo responsabilidad de la administración educativa promoverlo.

Según (MINEDU, 2022), el desempeño docente se refiere a la organización, desarrollo y evaluación por parte de los instructores de las actividades diseñadas para ayudar a los estudiantes a desarrollar sus talentos. El desempeño docente se describe como una serie estructurada y fundamentada de acciones del profesor dirigidas a cumplir con los objetivos educativos y a desarrollar las capacidades indicadas en los textos curriculares.

El presente estudio se basa en la definición de desempeño docente propuesta por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2022), la cual señala que el desempeño docente es el conjunto de acciones cuantificables y observables de la práctica docente que demuestran las

competencias y el profesionalismo del profesor al abordar su trabajo con el objetivo de que los alumnos logren los aprendizajes fundamentales, además de contar con los siguientes elementos de desempeño: rendimiento, responsabilidad y resultados.

Para un desempeño eficaz, Hernández (2022) añade que el docente debe conocer a fondo el contenido que enseña y cómo hacerlo significativo para el estudiante, comunicándose de forma comprensible, promoviendo el diálogo y estableciendo reglas claras en el aula.

Además de estos aspectos fundamentales, el desempeño docente se basa en una serie de habilidades cruciales. Esto incluye el dominio de diversas formas de comunicación (verbal, escrita, no verbal, gestual y audiovisual), la capacidad de planificar y contextualizar las actividades de enseñanza considerando las características del alumno y su entorno, y la capacidad de crear entornos de aprendizaje que impulsen la participación y la interacción, lo cual facilita la detección de dificultades y la valoración de la eficacia de las estrategias implementadas. La interacción comunitaria, que implica la colaboración con colegas, padres y la comunidad, es vital para enriquecer el proceso educativo. El éxito del docente también está ligado a su capacidad para diseñar, conducir y profundizar en los procesos de aprendizaje, estableciendo relaciones comunicativas y afectivas en el aula. Se espera la colaboración y el apoyo mutuo entre colegas para la diversificación curricular y el buen funcionamiento del centro educativo. Un docente debe actuar con ética y responsabilidad social, buscando un crecimiento profesional y humano continuo. Los resultados esperados son tangibles en el aprendizaje y desarrollo personal de los estudiantes, el apoyo percibido por los colegas, el reconocimiento de los padres y la valoración social del profesionalismo docente, fomentando una cultura de la excelencia con altas expectativas en áreas clave como la comunicación y las matemáticas.

Finalmente, se consideraron las dimensiones del desempeño docente de acuerdo a los cuatro componentes del Buen Desempeño Docente según el Ministerio de Educación (2022), describe los siguientes: Dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Esta dimensión destaca la importancia de que los docentes inicien su labor con una planificación detallada para cada unidad de aprendizaje. También incluye el diseño de sesiones y actividades utilizando metodologías integrales o interculturales.

Dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Se refiere a la manera en que el docente interactúa con los estudiantes, promoviendo su desarrollo pedagógico y evaluando la diversidad y efectividad de sus métodos. Esta dimensión abarca aspectos como la promoción de la participación estudiantil, el seguimiento del progreso del curso, la introducción de nuevas lecciones, el uso de diferentes enfoques pedagógicos y la realización

de evaluaciones (MINEDU, 2022).

Dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Está relacionada con la participación del docente en la administración de redes educativas, fomentando un entorno de aprendizaje que involucre a la comunidad. También incluye las condiciones necesarias para un aprendizaje adecuado, como una gestión eficaz, el apoyo para crear un ambiente de trabajo positivo en la institución y el respeto hacia la sociedad en general (MINEDU, 2022).

Dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Esta dimensión se enfoca en la formación continua de los educadores, la autoevaluación de su práctica pedagógica y el seguimiento de sus logros. Implica la actualización de conocimientos académicos, la mejora de las sesiones de capacitación y la implementación de programas de formación inicial. Además, resalta la importancia de participar en conferencias educativas para fortalecer la calidad de la educación a nivel local e internacional (MINEDU, 2022).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Según el enfoque la investigación es cuantitativa. De acuerdo a Hernández et al. (2014) la investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes.

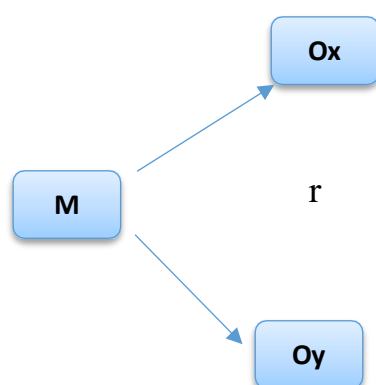
Según el tipo es básica porque como lo señala Hernández et al. (2014) su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Estos tipos de investigaciones buscan identificar la conexión o el nivel de vinculación entre dos o más ideas, clasificaciones o variables.

El método de investigación es el Hipotético deductivo, donde el investigador tiene que crear una hipótesis para explicar un fenómeno a estudiar, deducir consecuencias o proposiciones más elementales para la hipótesis. (Hernández et al., 2014)

2.2. Diseño metodológico

Según Hernández et al. (2014) es una investigación no experimental de corte transversal, pues señala “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Cuando su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

El esquema es:



Donde:

M: Muestra: Docentes

Ox: Observación de la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas

Oy: Observación de la variable Desempeño Docente

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estará constituida por 120 docentes de institución educativa en Cascas. Según Sampieri y Torres (2022) una población es un grupo de personas que tienen características parecidas y que son el centro de una investigación. Esta población puede estar compuesta por personas, cosas, hechos o cualquier elemento que se quiera estudiar.

Asimismo, la muestra estará compuesta por 120 docentes, siendo la totalidad de la población.

Tabla 1

Población de docentes de una institución educativa en Cascas

Nivel	Cantidad	Total
Primaria	37	37
Secundaria	83	83
Total	120	120

Nota. Registro de asistencia de los docentes de una I.E de Cascas

Criterios de inclusión: Se incluyó a los docentes que mantuvieron una asistencia regular a la institución y que manifestaron su voluntad de participar en el estudio mediante la firma de un consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los docentes que se encontraban con licencia, aquellos que no asistían regularmente a la institución y quienes no expresaron su disposición de participar en el estudio.

Se empleó el muestreo censal, según Sampieri y Torres (2022), es un tipo de muestreo en el que se selecciona a todos los elementos de la población para la investigación, sin excluir a ninguno. Es decir, se estudia la población en su totalidad, lo que permite obtener datos completos y precisos sobre el fenómeno en cuestión.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizará como técnica de recojo de información la encuesta y como consecuencia el instrumento escala tipo Likert, para ambas variables. Los instrumentos son de acuerdo a las variables de estudio. Las técnicas e instrumentos utilizados se detallan a continuación:

El cuestionario para la variable 1, con escala tipo Likert evalúa tres dimensiones: I.

Conciencia de sí mismo (ítems 1- 10); II. Autogestión (ítems 11 - 20) y III. Toma de decisiones (ítems 21 - 30). Para calcular el puntaje de cada dimensión, se acumulan los valores de los ítems que la componen. Luego, para obtener la puntuación general, se agregan los subtotales de cada dimensión y, finalmente, se calcula el promedio de estas tres dimensiones.

El instrumento para la variable 2, es una escala tipo Likert con la finalidad de Evaluar el desempeño docente. La aplicación será individual. El cuestionario, diseñado con una escala tipo Likert, consta de 36 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones, cada una con 9 ítems: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión escolar en conjunto con la comunidad, y Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de tres expertos, quienes concluyeron que el instrumento es aplicable. La fiabilidad fue determinada mediante una prueba piloto. Los datos recabados se analizaron con el coeficiente Alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0.969 para el primer instrumento y también 0.969 para el segundo, lo que demuestra una elevada consistencia.

2.5. Técnica y método de procesamiento de la información

El procesamiento de los datos se realizó siguiendo una secuencia de etapas predefinidas. Inicialmente, se aplicaron los cuestionarios a la muestra elegida con el fin de recopilar la información y examinar su interconexión. Los datos resultantes fueron gestionados empleando Microsoft Excel, lo que facilitó la ejecución de análisis descriptivos y la representación gráfica y tabular de las particularidades de ambas variables.

Para la fase de análisis inferencial, se utilizó el programa SPSS versión 27 para Windows. Se llevó a cabo la prueba de Kolmogórov-Smirnov para verificar si los datos seguían una distribución normal, dado que la muestra superaba los cincuenta participantes. Al no observarse una distribución normal en los datos evaluados, se optó por emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la verificación de las hipótesis planteadas. Al culminar estos pasos, se derivaron conclusiones y se formularon recomendaciones basadas en los hallazgos del análisis estadístico.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Este estudio asegura la integridad y autenticidad de los hallazgos, evitando cualquier manipulación de la información, y garantizando la veracidad de los argumentos y datos referenciados. Se respetarán rigurosamente los derechos de autor al incorporar citas o conceptos de otras fuentes. Para la elaboración del marco teórico, se reconocerán las ideas de los autores, citándolos y referenciándolos adecuadamente (ya sean artículos, libros o cualquier

otra fuente) según las directrices de las normas APA 7ª edición. Asimismo, se resguardará la privacidad de la información suministrada y la identidad de los individuos investigados, sustentándose en tres pilares esenciales: el consentimiento informado, el valor científico y la confidencialidad.

El principio de consentimiento informado se refiere a la libertad de los individuos que participan en la investigación. A ellos se les proporcionará el documento de consentimiento informado (anexo n° 4) con antelación para su revisión.

El principio de valor científico se cimienta en la validez del presente análisis, empleando para ello una metodología sólida, y en la trascendencia que este trabajo aportará.

El principio de confidencialidad se centra en salvaguardar la privacidad y el anonimato de los datos de quienes colaboran en el estudio.

III. RESULTADOS

Resultados en la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y sus dimensiones

Tabla 2

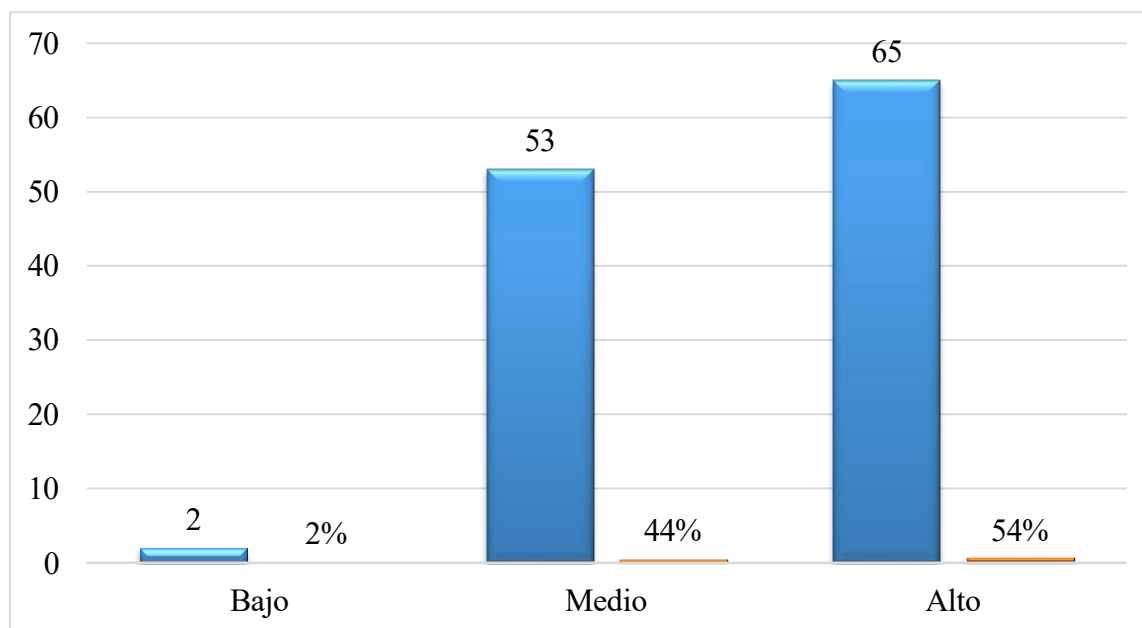
Nivel de la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas

Nivel	f	%
Bajo	2	2%
Medio	53	44%
Alto	65	54%
Total	120	100%

Nota. Instrumento aplicado a docentes.

Figura 1

Diagrama de barras de la variable liderazgo pedagógico



Nota: Tabla 2.

La tabla muestra que el 54% (65) de los docentes, indicaron un nivel alto de liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas, el 44% (53) medio y, el 2% (2) bajo. Esto demuestra que la mayoría de los docentes indica un nivel medio y alto respecto a esta variable. La mayor

cantidad de los encuestados manifestó que formula directrices para adaptar el currículo a nivel de centro educativo, considera las propuestas al decidir cómo optimizar los procesos de aprendizaje y lleva a cabo una planificación colaborativa con todo el profesorado.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas

Dimensiones	Nivel	f	%
Planificación curricular	Bajo	2	2%
	Medio	47	39%
	Alto	71	59%
Ejecución curricular	Bajo	4	3%
	Medio	46	38%
	Alto	70	58%
Evaluación curricular	Bajo	4	3%
	Medio	39	33%
	Alto	77	64%

Nota. Instrumento aplicado a docentes.

En la tabla anterior se puede observar como en la dimensión planificación curricular, un 59% (71) de los docentes presentan un nivel alto, el 39% (47) medio y el 2% (2) bajo; en la dimensión ejecución curricular, el 58% (70) indicó un nivel alto, el 38% (46) medio y el 3% (4) bajo; finalmente, en la dimensión evaluación curricular, el 64% (77) indicó un nivel alto, el 33% (39) medio y el 3% (4) bajo.

La mayoría de los docentes considera que se realiza un buen trabajo en la planificación, ejecución y evaluación del currículo, ya que en las tres dimensiones se destaca un nivel alto. Aunque algunos docentes mencionaron un nivel medio o bajo, lo cual representa algunos puntos a mejorar en el manejo curricular.

Resultados de la variable desempeño docente y sus dimensiones

Tabla 4

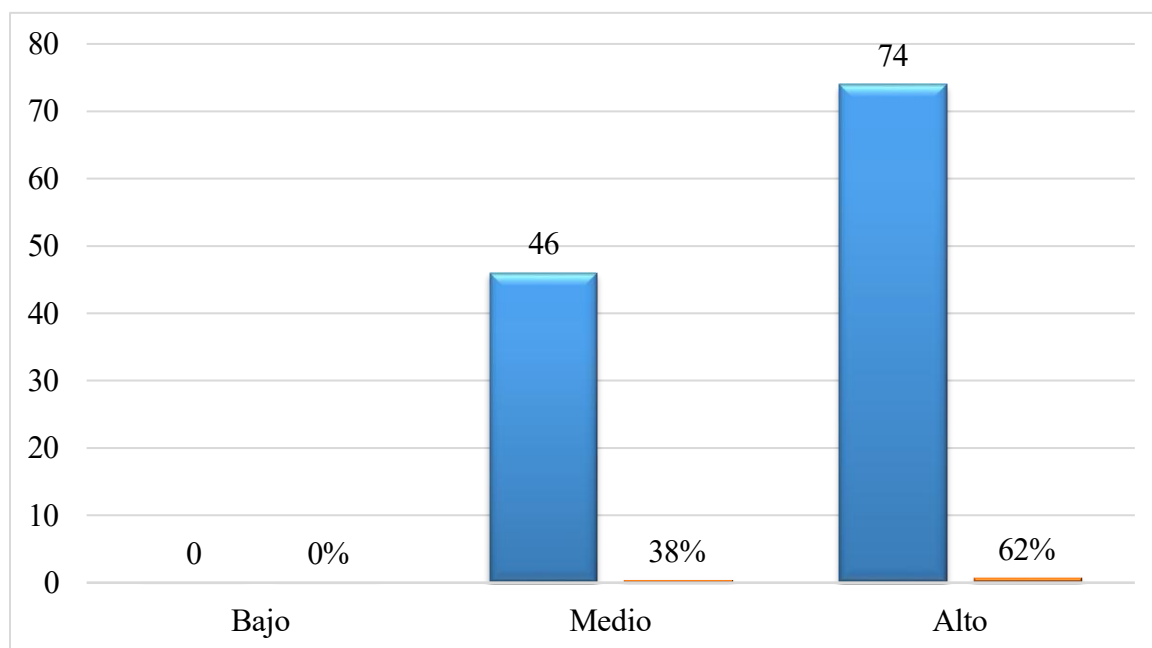
Nivel de la variable desempeño docente

Nivel	f	%
Bajo	0	0%
Medio	46	38%
Alto	74	62%
Total	120	100%

Nota. Instrumento que se aplicó a docentes.

Figura 2

Diagrama de formato barras de la variable desempeño docente



Nota: Tabla 4.

La tabla muestra que el 62% (74) de los docentes, indicaron tener un nivel alto de desempeño docente, el 38% (46) medio. Esto nos indica que la mayoría de las docentes muestran un nivel alto en esta variable. La mayor parte señaló que poseen un sólido conocimiento de los temas tratados en sus clases, emplean una variedad de recursos tecnológicos adaptados y disponibles en el momento oportuno y según el objetivo de la sesión, se integran a la labor colaborativa cuando se les pide y muestran un comportamiento ético y

profesional tanto dentro como fuera del ambiente escolar.

Tabla 5

Niveles presentes en las dimensiones de la variable desempeño docente

Dimensiones	Nivel	f	%
Preparación para el aprendizaje	Bajo	0	0%
	Medio	40	33%
	Alto	80	67%
Enseñanza para el aprendizaje de	Bajo	14	12%
	Medio	35	29%
	Alto	71	59%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Bajo	4	3%
	Medio	49	41%
	Alto	67	56%
Desarrollo de la profesionalidad	Bajo	0	0%
	Medio	48	40%
	Alto	72	60%

Nota. Instrumento aplicado a docentes.

En la tabla se observa que en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 67% (80) de los docentes tienen un nivel alto, el 33% (40) medio; en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 59% (71) tiene un nivel alto, el 29% (35) medio y el 12% (14) bajo; en lo que respecta a la dimensión de la participación en la gestión de la escuela en forma articulada a la comunidad, el 56% (67) presenta un nivel alto, el 41% (49) medio y el 3% (4) bajo; finalmente, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 60% (72) tiene un nivel alto, el 40% (48) medio y el 0% (0) bajo.

La mayoría de los docentes presenta niveles altos en estas áreas, aunque también hay una proporción significativa en niveles medios. Esto refleja un avance general en su desempeño. Sin embargo, existen áreas que aún requieren mejora.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

La comprobación de la normalidad en los datos examinados se realizó a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, considerando que el tamaño de la muestra excedía los 50 individuos. Adicionalmente, la selección de la muestra no fue aleatoria y la escala de medición empleada se situó en el nivel ordinal.

Tabla 6

Prueba de normalidad

Variables	<u>Kolmogorov-Smirnov</u>		Sig.
	Estadístico	gl	
Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas	0,137	120	0,000
Desempeño docente	0,154	120	0,000
Preparación para el aprendizaje de secundaria	0,124	120	0,000
Enseñanza para el aprendizaje de secundaria	0,221	120	0,000
Intervención en la gestión de la escuela de secundaria	0,194	120	0,000
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en los docentes de secundaria	0,133	120	0,000

Nota: Datos procesados en el SPSS.

La tabla muestra que las valoraciones de las variables y dimensiones consideradas en los supuestos no cumplen con el criterio de normalidad, ya que algunos valores de significancia son inferiores al 0,05. Por esta razón, se hizo empleo del coeficiente de Rho de Spearman para las demostrar las pruebas en las hipótesis.

Contrastación de hipótesis Planteamiento de hipótesis general:

Ho: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas no presenta relación directa y significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024.

Ha: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas presenta una relación directa y significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024.

Tabla 7

Correlación entre las variables liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente

		Desempeño docente
Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas	Rho Spearman	,716**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	120

Nota: Datos que fueron procesados en el SPSS.

La tabla permite observar un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho de 0,716, lo que indica una correlación positiva alta entre las variables. Además, dado que el nivel de significación es menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación significativa.

Planteamiento de la hipótesis específica 1:

Ho: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas no presenta relación directa y significativa con la dimensión preparación para el aprendizaje de secundaria en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024.

Ha: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas presenta relación directa y significativa con la dimensión preparación para el aprendizaje de secundaria en la I.E. N° 82614 en el distrito Cascas 2024.

Tabla 8

Correlación entre la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje de secundaria

		Preparación para el aprendizaje de secundaria
Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas	Rho Spearman	,732**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	120

Nota: Datos que fueron procesados en el SPSS.

La tabla permite el observar un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho de 0,732, lo que evidencia una correlación positiva alta. Además, dado que el nivel de significación es menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, confirmando la que existe una relación significativa.

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

Ho: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas no presenta una relación directa y significativa con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de secundaria en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024.

Ha: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas presenta relación directa y significativa con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de secundaria en la I.E. N° 82614 en el distrito Cascas 2024.

Tabla 9

Correlación entre la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de secundaria

		Enseñanza para el aprendizaje de secundaria
Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas	Rho Spearman	,543**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	120

Nota: Datos que fueron procesados en el SPSS.

La tabla permite observar un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho de 0,543, lo que indica una correlación positiva de magnitud moderada. Además, dado que el nivel de significación es menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación significativa.

Planteamiento para hipótesis específica 3:

Ho: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas no presenta relación directa y significativa con la dimensión intervención en la gestión de la escuela de secundaria en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024.

Ha: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas presenta relación directa y significativa con la dimensión intervención en la gestión de la escuela de secundaria en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024.

Tabla 10

Correlación entre la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión intervención en la gestión de la escuela de secundaria

		Intervención en la gestión de la escuela de secundaria
Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas	Rho Spearman	,817**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	120

Nota: Datos que fueron procesados en el SPSS.

La tabla permite observar un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho de 0,817, lo que evidencia una correlación positiva alta. Además, dado que el nivel de significación es menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, confirmando una relación significativa.

Planteamiento para hipótesis específica 4:

Ho: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas no presenta relación directa y significativa con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de secundaria en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024.

Ha: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas presenta relación directa y significativa con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de secundaria en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024.

Tabla 11

Correlación entre la variable liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes de secundaria

		Desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes de secundaria
Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas	Rho Spearman	,817**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	120

Nota: Datos que fueron procesados en el SPSS.

La tabla permite el observar un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente que demuestra la correlación de Rho de 0,485, lo que evidencia una correlación positiva de

magnitud moderada. Además, dado que el nivel de significación es menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, confirmando relación significativa.

IV. DISCUSIÓN

En el propósito u objetivo general, se planteó que existe una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente, mediante ($Rho=0.716^{**}$ y un p valor de 0.000). Esto demuestra que a medida que los líderes educativos ejercen un liderazgo que incorpora competencias como la empatía, la comunicación de forma asertiva, la escucha de manera activa, la correcta inteligencia emocional y la gestión efectiva de equipos, se observa una mejora significativa en la calidad del desempeño de los docentes. Estos hallazgos se vinculan con el trabajo de López (2021) quién determinó una relación significativa de Rho 0.518, un p-valor de 0.013, entre las variables. Igualmente Quispe (2021) encontró una relación significativa de Rho de 0.576 y un valor p de 0.000, indicado que un mejor desarrollo del liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas se asocia con un mejor desempeño docente. Esto es confirmado por la teoría de Según Muriel (2020), el liderazgo pedagógico mejora el rendimiento docente al integrar competencias socioemocionales, mejorando el desarrollo profesional y la calidad educativa. Asimismo, Gómez (2022), los procesos educativos enfocados en la inteligencia emocional fortalecen la formación docente y mejoran la calidad educativa.

En el primer objetivo específico, se identificó una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje de secundaria, mediante ($Rho=0.732^{**}$ y un p valor de 0.000). Indicando que cuanto más eficaz sea el liderazgo pedagógico fundamentado en habilidades blandas, mayor será la capacidad de los docentes para preparar a los estudiantes y optimizar su proceso de aprendizaje. Esto se asocia con el estudio que propone Cortez (2021) en donde se halla una relación significativa de Rho 0.635 y un p valor de 0.000, entre las variables. Asimismo, Condor (2021) encontró un valor de ($Rho = 0.832$ y p valor de 0.001) indicando que el liderazgo pedagógico basados en habilidades blandas están asociadas con una mejor calidad educativa. Esto es confiando por la teoría de Rodríguez (2020), el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas fortalece las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo docente. Estas competencias mejoran el desempeño educativo, la inclusión y el desarrollo afectivo en las instituciones.

Al considerar el segundo objetivo, se identifica existe una relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de secundaria, mediante ($Rho=0.543^{**}$ y un p valor de 0.000). Demostrando que un liderazgo sólido, enfocado en el desarrollo docente y la gestión

emocional, favorece una enseñanza más significativa e inclusiva, impactando positivamente en el rendimiento y la preparación académica del alumnado. Se vinculan con el estudio de Hernández (2021) en el que se encontró una fuerte correlación entre las variables. Asimismo, Meza y Mamani (2021) halló una correlación significativa de ($r = 0.623$, $p < 0.05$) indicando que el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas son un factor determinante en el desempeño de los docentes. Estos datos son confirmados según la teoría de Según Ordóñez (2020), menciona que las habilidades blandas son clave para el rendimiento de los docentes, ya que mejoran el proceso de enseñanza, haciéndolo más dinámico, creativo y positivo. Asimismo, Según la Unesco (2021), coinciden con la necesidad de construir escenarios inclusivos y emocionalmente saludables para promover aprendizajes equitativos.

En el tercer objetivo específico, se estableció que existe una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión intervención en la gestión de la escuela de secundaria, mediante ($Rho=0.817^{**}$ y un p valor de 0.000). Esto demuestra que al integrar habilidades como la comunicación en forma asertiva, empatía y tener una resolución de conflictos, los líderes educativos crean un ambiente colaborativo e inclusivo. Esto mejora la toma de decisiones, optimiza la enseñanza y hace la gestión escolar más efectiva. Estos hallazgos presentan relación con el estudio de Panca (2021) que encontró una correlación alta ($Rho = 0.686$) entre las variables. Igualmente Chávez y Olivos (2021) halló una correlación significativa de $r=0.877$ y un valor $p=0.00$, indicando que el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas puede influir positivamente en el desempeño educativo. Estos datos son confirmados por la teoría de Según Fransis (2023), el liderazgo pedagógico y las habilidades blandas son claves para el buen desempeño docente. Estas competencias permiten afrontar desafíos y fomentar el cambio e innovación en la institución.

En el cuarto objetivo específico, se estableció una relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, mediante ($Rho=0.485^{**}$ y un p valor de 0.000). Indicando que al fomentar un entorno de apoyo, el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas fortalece valores, actitudes y prácticas que refuerzan el compromiso ético, la autonomía y el sentido de pertenencia del docente. Se vinculan con el estudio de Ramírez (2021) encontrando relación significativa entre las variables. Igualmente Mamani (2021) halló una relación significativa de ($r = 0.295$), indicando que un liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas impulsa mejores resultados educativos y relaciones más efectivas en la escuela. Esto es confirmado según la teoría de Rodríguez et al., (2021) señala que las

habilidades blandas influyen de manera significativa en las relaciones interpersonales entre los docentes dentro de las instituciones educativas.

El estudio presentó limitaciones como la falta de presupuesto, lo que dificultó el acceso a mejores recursos; además, el tiempo reducido para elaborar la investigación limitó la profundidad del análisis. Por otro lado, la falta de especialistas para el análisis estadístico complicó el procesamiento de los datos, lo que generó retrasos. Finalmente, la muestra al ser pequeña limitó la generalización de los resultados.

Una de las principales fortalezas del estudio es que combina el liderazgo pedagógico con habilidades blandas, ofreciendo una visión actual y necesaria para la educación. Además, sus resultados son útiles para crear programas que mejoren el liderazgo y la inteligencia emocional de los docentes. También aporta datos concretos sobre cómo el liderazgo influye en el desempeño docente, lo que puede inspirar futuros proyectos. Por último, la participación de los profesores hizo que el estudio fuera más relevante y enriquecedor para la comunidad educativa.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente, mediante el coeficiente de $Rho=0.716^{**}$ y un p valor de 0.000 aceptando la hipótesis alterna. Demostrado que cuando los líderes educativos aplican competencias como empatía, comunicación asertiva, escucha activa, inteligencia emocional y gestión de equipos, el desempeño docente mejora.
2. Se concluye que existe una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje de secundaria, mediante el coeficiente de $Rho=0.732^{**}$ y un p valor de aceptando la hipótesis alterna. Demostrando que liderazgo pedagógico eficaz fundamentado en habilidades blandas, mayor será la capacidad de los docentes para preparar a los estudiantes y optimizar su proceso de aprendizaje.
3. Se concluye que existe una relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de secundaria, mediante el coeficiente $Rho=0.543^{**}$ y un p valor de 0.000 aceptando la hipótesis alterna. Esto evidencia que un liderazgo firme, centrado en el fortalecimiento docente y la gestión emocional, promueve una enseñanza más enriquecedora e inclusiva, con efectos positivos en el desempeño y la formación académica del estudiantado.
4. Se concluye que existe una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión intervención en la gestión de la escuela de secundaria, mediante el coeficiente de $Rho=0.817^{**}$ y un p valor de 0.000 aceptando la hipótesis alterna. Demostrando que al integrar comunicación asertiva, empatía y resolución de conflictos fortalece el liderazgo educativo, mejorando la enseñanza, la toma de decisiones y la gestión escolar.
5. Se concluye que existe una relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, mediante el coeficiente de $Rho=0.485^{**}$ y un p valor de 0.000 aceptando la hipótesis alterna. Demostrando que un liderazgo pedagógico centrado en habilidades blandas impulsa un entorno de apoyo, reflexión y crecimiento, fortaleciendo valores, actitudes y prácticas que refuerzan el compromiso ético, la autonomía y el sentido de pertenencia docente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al directivo de la Institución Educativa N.º 82614 implementar un liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas, promoviendo talleres de capacitación en comunicación, empatía y trabajo colaborativo. Fomentar la retroalimentación continua, el acompañamiento entre docentes y el uso de autoevaluaciones contribuirá a mejorar el desempeño docente y el clima institucional, impactando positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.
2. Se recomienda que el directivo promueva un liderazgo pedagógico que impulse a los docentes a desarrollar habilidades de planificación y reflexión, facilitando la preparación de contenidos y recursos inclusivos. Además, deben ofrecer capacitación en estrategias de enseñanza creativas que respondan a las diversas necesidades de los estudiantes.
3. Se recomienda promover un enfoque de enseñanza centrado en el estudiante, basado en la empatía, la comunicación efectiva y la adaptación a los estilos de aprendizaje. Capacitar a los docentes en habilidades blandas como la paciencia y la escucha activa, fundamentales para establecer relaciones positivas con los estudiantes y garantizar un ambiente de aprendizaje seguro y estimulante.
4. Se recomienda al directivo promover un liderazgo inclusivo que motive a los docentes a colaborar activamente en la gestión escolar, fortaleciendo la comunicación asertiva y el trabajo en equipo para crear alianzas que beneficien el desarrollo de los estudiantes y fortalezcan el vínculo con la comunidad.
5. Finalmente, se recomienda apoyar el desarrollo profesional continuo de los docentes, promoviendo el autoaprendizaje y la mejora de habilidades blandas como resiliencia y autoconfianza. El liderazgo pedagógico debe inspirar a los docentes a mantener una identidad profesional sólida y su compromiso con el bienestar estudiantil.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, G. (2023). *Revisión de la literatura relación entre inteligencia emocional y rendimiento escolar*. [Tesis de licenciatura, Fundación Universitaria Politécnico Grancolombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1309>
- Aristulle, P., Paoloni-Stente, P. (2023) Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas en las comunidades educativas: aportes para la formación integral de los y las docentes. *Revista Educación*, 43(2), 26. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v43n2/2215-2644-EDU-43-02-00032.pdf>
- Bisquerra, R. (2023). *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Síntesis.
- Cabarcas, D. y Contreras, Y. (2021). *DESEMPEÑO DOCENTE E ÍNDICE SINTÉTICO DE CALIDAD I Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla* [Tesis de Maestría, Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/entities/publication/86e2bc68-a84c-4839-be88-a21c4b34da9e>
- Chávez, M. y Olivos, M. (2021). *Gestión Educativa y Desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Católica De trujillo]. Repositorio institucional UCT. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2021.pdf
- Chávez, M. y Oseda, D. (2021). Influencia del liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas en el desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de Santiago de Chuco, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/692>
- Condor, M. (2021). *Gestión pedagógica y calidad educativa en la Institución Educativa 3063 Patricia Natividad Sánchez de Independencia* [Tesis de Maestría, Univesidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c3191c7e-b052-4551-a10b-83b2c460c3bd/content>
- Cortez, E. (2021). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Casma* [Tesis de maestría, Universidad Católica De

- trujillo]. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/854/1/018202235A_M_2021.pdf
- Covarrubias, P. (2023). Barreras para el aprendizaje y la participación: una propuesta para su clasificación. *Nueva Escuela Mexicana*, 5(33), 133-155.
https://www.uv.mx/cendhiu/files/2021/11/Bareras_Covarrubias.pdf
- Fransis, G., Vélez, C. y Álvarez, V. (2023). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la espam-mfl. *La Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaE)*, 11(3).
<https://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3766/2518>
- Garavito, E., Castro, A., Sosa, F., Huayanca, P. y Sucari, W. (2022). *Gestión pedagógica y calidad educativa*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.050>
<https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i1.9153>
- Gonzales, G. (2021). *Propuesta de Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas para el Fortalecimiento de competencias digitales en Docentes de la carrera de comunicaciones en una Universidad Privada de Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fff68e1e-1cd1-402b-b5cd-bbb7234029/content>
- Gutiérrez, A. Buitrago, S. (2023) *El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas en los docentes: herramientas de paz en la escuela* [Tesis de grado, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia].
<https://www.redalyc.org/journal/4772/477266187008/html/>
- Guzmán, K. (2022) La comunicación empática desde la perspectiva de La educación de calidad. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 18 (3), 1-18.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44759784015>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. [Archivo PF]
https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_samperi_6a_ED.pdf
- Herrera, L., Al-Lal, M. y Mohamed, L. (2022). Rendimiento escolar y autoconcepto en educación primaria. relación y análisis por género. *International Journal of*

- Developmental and Educational Psychology. *Revista INFAD de Psicología.*, 3(1), 315. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349853365032.pdf>
- INEI. (2021). *Estadísticas de educación y género*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-enfoque-de-genero-abr-may-jun-2021.pdf>
- Institución Educativa Técnico Industrial Multipropósito. (2014). *Proyecto educativo institucional*. [Archivo PDF] <https://es.scribd.com/document/39138471/Proyecto-Educativo-Institucional-Pei> <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338253221007.pdf>
- López, J. (2021). *Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y calidad de desempeño docente de la I.E. "Conchucos", 2021*. [Tesis de Maestría] http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12185/Tesis_62275.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Malca, A. (2021). *Gestión pedagógica y desempeño docente, en los profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Guadalupe* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44792>
- Mamani, Y. C. (2021). *Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y desempeño docente en profesoras de nivel inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9700>
- Martínez, S. y Lavín, J. (2021). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Política y Gestión de la educación y su evaluación, la ciencia y la tecnología*. [Archivo PDF] <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martínez, J. (2023) *Práctica Educativa en el Aprendizaje Escolar y el Aprendizaje Significativo de Matemáticas y Lengua Materna: lectura desde la Inclusión Educativa Colegio Liceo Quial, Grado Séptimo* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Madrid]. <https://docs.repositoriobiocultural.org/2021/08/26/practica-educativa-en-el-aprendizaje-escolar-y-el-aprendizaje-significativo-de-matematicas-y-lengua-materna-lectura-desde-la-inclusion-educativa-colegio-liceo-quial-grado-septimo/>
- Mendoza, F. y Bolívar, M. (2021). *Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales*. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*. www.revistanegotium.org.ve/núm35

- Meza, L., Torres, J. y Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23.
https://www.researchgate.net/publication/346339778_Gestion_educativa_como_factor_determinante_del_desempeno_de_docentes_de_educacion_basica_regular_durante_la_pandemia_Covid-19_Puno-Peru
- MINEDU (15 de julio del 2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Muriel, A. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista Boletín Redipe*, 9(11), 26-46.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v9i11.1105>
- Naciones Unidas (2022) *La Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. [Archivo PDF]
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Ordóñez, C., Castillo, D., Ordóñez A. y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreunerial studies*, 4 (1), pp. 1-12.
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/>
- Panca, R. (2021). *Gestión Educativa y el Marco de Buen Desempeño Docente en la Red Educativa rural de Choquesani del distrito de Orurillo* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional del Altiplano de Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15264/Panca_Pacompía_Ramón_Aurelio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Portocarrero, L. (2022). *El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lampchipa de Tacna*, [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/8988/UNFV_EUPG_Ortiz_Portocarrero_Alier_Doctorado_2024.pdf?sequence=1
- Quispe, M. (2021). *El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas en la mejora del desempeño docente* [Universidad Nacional Hermilio Baldizán]..
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>

- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186–199.
<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez, J., Rodríguez, R. y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1–10.
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Sampieri, H., y Torres, C. (2022). *Metodología De La Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill.
- UNESCO. (2021). *Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas en américa latina y el caribe: Estudio regional comparativo y explicativo (ERCE 2023)*. [Archivo PDF]
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380240>
- UNESCO (2023) *Foro Internacional sobre Inclusión y Equidad en la Educación, Todas y Todos los estudiantes cuentan*. [Archivo PDF]
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371096_spa
- UNESCO y Ministerio de Educación y Ciencia de España (2023) *Declaración de salamanca marco de acción para las necesidades educativas especiales*. [Archivo PDF]
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427_spa

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS

El siguiente cuestionario presenta 30 ítems, que mantienen relación con el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas, por lo que solicitamos su sinceridad en sus respuestas.

Lea con atención y responda marcando con una equis (X) la alternativa que usted cree que es correcta en cada ítem.

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

I	PLANIFICACIÓN CURRICULAR:	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.					
2	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes					
3	Informa al personal docente sobre los lineamientos del plan anual.					
4	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.					
5	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas					
6	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades.					
7	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación					
8	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares					
9	Se organiza en grupos para la planificación curricular					
10	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes.					
II	EJECUCIÓN CURRICULAR	Valoración				
		1	2	3	4	5
11	Hace conocer la priorización de los compromisos escolares en el presente año					
12	Planifica con los docentes la implementación para el cumplimiento de los compromisos.					
13	Propicia un ambiente participativo de todos los actores educativos					
14	Genera convenios para el cumplimiento de la ejecución curricular					
15	Realiza el acompañamiento de los docentes durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje					
16	Orienta a los docentes en el aula para la mejora de su práctica pedagógica					
17	En grupo intercambian experiencias sobre el uso de estrategias innovadoras					
18	Propicia la pasantía para mejorar su práctica pedagógica.					
19	Toma en cuenta las opiniones de los demás para la toma de decisiones					

20	Toma en cuenta las sugerencias en la toma de decisiones para mejorar los aprendizajes.					
III	EVALUACIÓN CURRICULAR	Valoración				
		1	2	3	4	5
21	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.					
22	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes					
23	Facilita insumos para la diversificación del currículo.					
24	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.					
25	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas.					
26	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades					
27	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación.					
28	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares.					
29	Se organiza en grupos para la planificación curricular.					
30	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes.					

Muchas Gracias.

SUMA TOTAL:

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

ESTIMADO DOCENTE: El siguiente cuestionario presenta 36 ítems, relacionado con el desempeño docente, tiene un carácter anónimo, por lo que solicitamos su sinceridad en sus respuestas.

Lea con atención y responda marcando con una equis (X) la alternativa que usted cree que es correcta en cada ítem. Solamente dispone de 10 minutos de tiempo para responder.

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

I	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de la(s) área(s) curricular(es) que enseña?					
2	¿Demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?					
3	¿Elaboran la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula?					
4	¿Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?					
5	¿Organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?					
6	¿Demuestran dominio de los contenidos que aborda en sus sesiones de aprendizaje?					
7	¿Participan en la elaboración de proyectos de innovación pedagógica?					
8	¿Elaboran y entregan en la fecha indicada sus unidades didácticas, proyectos y/o módulos?					
9	¿Los docentes preparan sus sesiones de clases con anticipación?					
II	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Valoración				
		1	2	3	4	5
10	¿Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?					
11	¿Utilizan recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje?					
12	¿Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?					
13	¿Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?					
14	¿Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?					
15	¿Aplican estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes?					
16	¿Promueven el trabajo escolar involucrando a los estudiantes en las actividades?					
17	¿Elaboran o seleccionan materiales o recursos didácticos de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas?					
18	¿Incorpora estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica					

	educativa?					
III	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Valoración				
		1	2	3	4	5
19	¿Interactúan entre pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?					
20	¿Desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?					
21	¿Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?					
22	¿Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					
23	¿Organizan su trabajo en función a las exigencias curriculares?					
24	¿Demuestran diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución?					
25	¿Se incorporan al trabajo en equipo cuando se le solicita?					
26	¿Asumen responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones?					
27	¿Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo?					
IV	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Valoración				
		1	2	3	4	5
28	¿Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.?					
29	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional?					
30	¿Actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos?					
31	¿Actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?					
32	¿Participan en jornadas de capacitación y actualización profesional?					
33	¿Lideran procesos o actividades que benefician a estudiantes o a la IE?					
34	¿Se incorporan regularmente a procesos o actividades que benefician a estudiantes o a la comunidad educativa?					
25	¿Mantienen una actitud ética y profesional dentro y fuera del aula?					
36	¿Su presentación personal es acorde con la función educativa que ejerce?					

Muchas Gracias.

ANEXO 2: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA

Nombre:	Cuestionario del liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas							
Autores y año:	Autores: Espino y Sabino (2024).							
	Adaptación: -							
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel del liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas en docentes							
Usuarios:	Docente de la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas							
Método de implementación:	Individual							
Validez:	Para validar el instrumento se hizo uso de la técnica juicio de expertos							
	<table><tr><th>Nombre de los expertos</th><th>Opinión</th></tr><tr><td>Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.</td><td>Aplicable</td></tr><tr><td>Mg. Castillo Córdova Margarita.</td><td>Aplicable</td></tr><tr><td>Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila</td><td>Aplicable</td></tr></table>	Nombre de los expertos	Opinión	Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.	Aplicable	Mg. Castillo Córdova Margarita.	Aplicable	Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila
Nombre de los expertos	Opinión							
Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.	Aplicable							
Mg. Castillo Córdova Margarita.	Aplicable							
Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila	Aplicable							
Confiabilidad:	El nivel de confianza se determinó con el Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,969. Estadísticas de fiabilidad							

FICHA TÉCNICA

Nombre:	Cuestionario del desempeño docente								
Autores y año:	Autores: Espino y Sabino (2024).								
	Adaptación: -								
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel del desempeño docente								
Usuarios:	Docente de la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas								
Método de implementación:	Individual								
Validez:	Para validar el instrumento se hizo uso de la técnica juicio de expertos <table><thead><tr><th>Nombre de los expertos</th><th>Opinión</th></tr></thead><tbody><tr><td>Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.</td><td>Aplicable</td></tr><tr><td>Mg. Castillo Córdova Margarita.</td><td>Aplicable</td></tr><tr><td>Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila</td><td>Aplicable</td></tr></tbody></table> El nivel de confianza se determinó con el Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,969.	Nombre de los expertos	Opinión	Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.	Aplicable	Mg. Castillo Córdova Margarita.	Aplicable	Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila	Aplicable
Nombre de los expertos	Opinión								
Mg. Paredes Capristano, María Magdalena.	Aplicable								
Mg. Castillo Córdova Margarita.	Aplicable								
Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila	Aplicable								
Confiabilidad:	Estadísticas de fiabilidad <table><tr><td>Alfa de Cronbach</td><td>N de elementos</td></tr><tr><td>,969</td><td>36</td></tr></table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,969	36				
Alfa de Cronbach	N de elementos								
,969	36								

[illegible]

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable 2 Desempeño docente	estudiantes en las actitudes ambiguas como las tareas. solución de problemas, descubrimientos de formación de conceptos, etc. Y más aún ser capaz de establecer con los estudiantes las conversaciones de aprendizaje transformador. Piaget (2002)	Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se evaluará con una escala tipo likert.	escuela articulada a la Comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	• Diversifica técnicas • Interactúa en las clases • Clarifica los temas. • Comunica ideas valiosas. • Retroalimenta aspectos complejos • Evalúa para fortalecer aprendizajes	13 al 16		

ANEXO 4: Carta de presentación

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Julio Cesar Gálvez Padilla,

(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 27168910, en mi calidad de director designado

(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

de la institución educativa N° 82614 "Inmaculada Virgen de la Merced"

(Nombre de la empresa)

ubicada en la ciudad de Punguchique, distrito Cascas, provincia Gran Chimú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al los Br. Walter Antonio, Espino Torres con DNI: 26639243 y Rocío Isabel Sabino López con DNI N°70128338 del Programa de Maestría en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Autorización de uso de información
- Datos estadísticos de los docentes
- Aplicación de instrumentos
- Otros.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su ☐ Informe estadístico, ☐ Trabajo de Investigación, ☒ Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión y Acreditación Educativa

☐ Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

☐ Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

☐ Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI:

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirán toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Br. Walter Antonio, Espino Torres

DNI: 26639243



Br. Rocío Isabel Sabino López

DNI: N°70128338

ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Julio Cesar Gálvez Padilla,

(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 27168910, en mi calidad de director designado

(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

de la institución educativa N° 82614 "Inmaculada Virgen de la Merced"

(Nombre de la empresa)

ubicada en la ciudad de Punguchique, distrito Cascas, provincia Gran Chimú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al los Br. Walter Antonio, Espino Torres con DNI: 26639243 y Rocío Isabel Sabino López con DNI N°70128338 del Programa de Maestría en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Autorización de uso de información
- Datos estadísticos de los docentes
- Aplicación de instrumentos
- Otros.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su ☐ Informe estadístico, ☐ Trabajo de Investigación, ☒ Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión y Acreditación Educativa

☐ Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ☐ Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
☐ Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI:

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirán toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Br. Walter Antonio, Espino Torres

DNI: 26639243



Br. Rocío Isabel Sabino López

DNI: N°70128338

ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Espino Terrones, Walter Antonio con DNI: 26639243 y Sabino López, Rocío Isabel con DNI: 70128338 tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación en el estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el tema: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Sonia Janeth Alva Avalos

FIRMA:


182291850

Fecha: 07/04/ 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Espino Terrones, Walter Antonio con DNI: 26639243 y Sabino López, Rocío Isabel con DNI: 70128338 tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación en el estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el tema: LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

ANA VICTORIA PLASENCIA PLASENCIA

FIRMA:



① N°: 40189126.

Fecha: 07/04/ 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Espino Terrones, Walter Antonio con DNI: 26639243 y Sabino López, Rocío Isabel con DNI: 70128338 tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación en el estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el tema: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Kelvin Díaz Oribe

FIRMA:



DNI. 72374794

Fecha: 07/04/ 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Espino Terrones, Walter Antonio con DNI: 26639243 y Sabino López, Rocío Isabel con DNI: 70128338 tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación en el estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el tema: LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Avile Ysolina Aguilar Valiente

FIRMA:



DNI: 32946827

Fecha: 07/04/ 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Espino Terrones, Walter Antonio con DNI: 26639243 y Sabino López, Rocío Isabel con DNI: 70128338 tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación en el estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el tema: LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lizeth Joanni Guarniz Villalobos

FIRMA:  D.N.I. 45933350

Fecha: 07/04/ 2025

ANEXO 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y Desempeño docente en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024.	¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024?	General Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y el desempeño docente en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024 Específicos Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión preparación para el aprendizaje de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024. Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024. Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión intervención en la gestión de la escuela de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024.	H1: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas presenta relación directa y significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024. H0: El liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas no presenta relación directa y significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 82614 del distrito Cascas 2024.	Variable 1: Liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas Variable 2: Desempeño Docente	Conciencia de sí mismo Autogestión. Toma de decisiones. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Enfoque: Cuantitativa Tipo: Básico Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental, correlacional de corte transversal Población: 120 docentes de una I.E de Cascas. Tamaño: 120 docentes, mediante un muestreo censal Técnicas: Encuesta Instrumento: El cuestionario Métodos de análisis de investigación: Descriptiva Inferencial

		Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico basado en habilidades blandas y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de secundaria en la institución educativa N° 82614 del distrito Cascas 2024.				
--	--	---	--	--	--	--

ANEXO 8: Validación de instrumentos

Expl.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila
- 1.2 Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE
- 1.4 Autor del instrumento: Espino y Sabino (2024).
- 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	84			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	85			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		89		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		85		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		86		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		89		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		87		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		87		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		88		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		90		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 87

Lugar y Fecha: San Martín, 08/04/2025

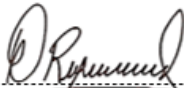

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 19700237.

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N°	UESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGOGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS	E	B	M	X	C	Observaciones
01	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.	E					Aplicable
02	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes	E					Aplicable
03	Informa al personal docente sobre los lineamientos del plan anual.	E					
04	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.	E					Aplicable
05	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas	E					Aplicable
06	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades.	E					Aplicable
07	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación	E					Aplicable
08	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares	E					Aplicable
09	Se organiza en grupos para la planificación curricular	E					Aplicable
10	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes	E					Aplicable
11	Hace conocer la priorización de los compromisos escolares en el presente año	E					Aplicable
12	Planifica con los docentes la implementación para el cumplimiento de los compromisos.	E					Aplicable
13	Propicia un ambiente participativo de todos los actores educativos		B				Aplicable
14	Genera convenios para el cumplimiento de la ejecución curricular	E					Aplicable
15	Realiza el acompañamiento de los docentes durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje	E					Aplicable
16	Orienta a los docentes en el aula para la mejora de su práctica pedagógica	E					Aplicable
17	En grupo intercambian experiencias sobre el uso de estrategias innovadoras	E					Aplicable
18	Propicia la pasantía para mejorar su práctica pedagógica.	E					Aplicable
19	Toma en cuenta las opiniones de los demás para la toma de decisiones	E					Aplicable
20	Toma en cuenta las sugerencias en la toma de decisiones para mejorar los aprendizajes.	E					Aplicable
21	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.		B				Aplicable
22	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes		B				Aplicable
23	Facilita insumos para la diversificación del currículo.	E					Aplicable
24	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.	E					Aplicable
25	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas.	E					Aplicable
26	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades	E					Aplicable
27	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación.	E					Aplicable
28	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares.	E					Aplicable
29	Se organiza en grupos para la planificación curricular.	E					Aplicable
30	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes.	E					Aplicable

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº	DESEMPEÑO DOCENTE	E	B	M	X	C	Observaciones
01	¿Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de la(s) área(s) curricular(es) que enseña?	E					Aplicable
02	¿Demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	E					Aplicable
03	¿Elaboran la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula?	E					Aplicable
04	¿Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?	E					Aplicable
05	¿Organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?	E					Aplicable
06	¿Demuestran dominio de los contenidos que aborda en sus sesiones de aprendizaje?	E					Aplicable
07	¿Participan en la elaboración de proyectos de innovación pedagógica?		B				Aplicable
08	¿Elaboran y entregan en la fecha indicada sus unidades didácticas, proyectos y/o módulos?	E					Aplicable
09	¿Los docentes preparan sus sesiones de clases con anticipación?	E					Aplicable
10	¿Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	E					Aplicable
11	¿Utilizan recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje?	E					Aplicable
12	¿Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	E					Aplicable
13	¿Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?	E					Aplicable
14	¿Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	E					Aplicable
15	¿Aplican estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes?	E					Aplicable
16	¿Promueven el trabajo escolar involucrando a los estudiantes en las actividades?	E					Aplicable
17	¿Elaboran o seleccionan materiales o recursos didácticos de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas?	E					Aplicable
18	¿Incorpora estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa?		B				Aplicable
19	¿Interactúan entre pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?	E					Aplicable
20	¿Desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	E					Aplicable
21	¿Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	E					Aplicable

22	¿Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	E				Aplicable
23	¿Organizan su trabajo en función a las exigencias curriculares?	E				Aplicable
24	¿Demuestran diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución?	E				Aplicable
25	¿Se incorporan al trabajo en equipo cuando se le solicita?		B			Aplicable
26	¿Asumen responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones?	E				Aplicable
27	¿Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo?	E				Aplicable
28	¿Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.?	E				Aplicable
29	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional?	E				Aplicable
30	¿Actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos?	E				Aplicable
31	¿Actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	E				Aplicable
32	¿Participan en jornadas de capacitación y actualización profesional?	E				Aplicable
33	¿Lideran procesos o actividades que benefician a estudiantes o a la IE?	E				Aplicable
34	¿Se incorporan regularmente a procesos o actividades que benefician a estudiantes o a la comunidad educativa?	E				Aplicable
35	¿Mantienen una actitud ética y profesional dentro y fuera del aula?	E				Aplicable
36	¿Su presentación personal es acorde con la función educativa que ejerce?	E				Aplicable

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Requena Sifuentes, Santos Leonila
 COLEGIATURA: 2519700237
 DNI: 19700237



Firma

Fecha: 08/04/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Mg. Castillo Córdova Margarita
1.7 Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE
1.9 Autor del instrumento: Espino y Sabino (2024).
1.10 Título de la Investigación: LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	5	10	15	16	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			89			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			90			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		85				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			90			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		85				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			90			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			90			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			90			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			90			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			90			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88.9

Lugar y Fecha: San Martín, 080/04/2025


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 46069916.

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N°	UESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS	E	B	M	X	C	Observaciones
01	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.	E					Aplicable
02	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes	E					Aplicable
03	Informa al personal docente sobre los lineamientos del plan anual.		B				
04	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.	E					Aplicable
05	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas	E					Aplicable
06	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades.	E					Aplicable
07	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación	E					Aplicable
08	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares	E					Aplicable
09	Se organiza en grupos para la planificación curricular	E					Aplicable
10	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes	E					Aplicable
11	Hace conocer la priorización de los compromisos escolares en el presente año	E					Aplicable
12	Planifica con los docentes la implementación para el cumplimiento de los compromisos.	E					Aplicable
13	Propicia un ambiente participativo de todos los actores educativos	E					Aplicable
14	Genera convenios para el cumplimiento de la ejecución curricular	E					Aplicable
15	Realiza el acompañamiento de los docentes durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje	E					Aplicable
16	Orienta a los docentes en el aula para la mejora de su práctica pedagógica	E					Aplicable
17	En grupo intercambian experiencias sobre el uso de estrategias innovadoras	E					Aplicable
18	Propicia la pasantía para mejorar su práctica pedagógica.	E					Aplicable
19	Toma en cuenta las opiniones de los demás para la toma de decisiones	E					Aplicable
20	Toma en cuenta las sugerencias en la toma de decisiones para mejorar los aprendizajes.	E					Aplicable
21	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.	E					Aplicable
22	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes	E					Aplicable
23	Facilita insumos para la diversificación del currículo.	E					Aplicable
24	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.	E					Aplicable
25	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas.	E					Aplicable
26	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades	E					Aplicable
27	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación.	E					Aplicable
28	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares.	E					Aplicable
29	Se organiza en grupos para la planificación curricular.		B				Aplicable
30	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes.		B				Aplicable

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº	DESEMPEÑO DOCENTE	E	B	M	X	C	Observaciones
01	¿Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de la(s) área(s) curricular(es) que enseña?	E					Aplicable
02	¿Demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	E					Aplicable
03	¿Elaboran la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula?	E					Aplicable
04	¿Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?	E					Aplicable
05	¿Organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?	E					Aplicable
06	¿Demuestran dominio de los contenidos que aborda en sus sesiones de aprendizaje?	E					Aplicable
07	¿Participan en la elaboración de proyectos de innovación pedagógica?	E					Aplicable
08	¿Elaboran y entregan en la fecha indicada sus unidades didácticas, proyectos y/o módulos?	E					Aplicable
09	¿Los docentes preparan sus sesiones de clases con anticipación?	E					Aplicable
10	¿Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	E					Aplicable
11	¿Utilizan recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje?	E					Aplicable
12	¿Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	E					Aplicable
13	¿Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?	E					Aplicable
14	¿Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	E					Aplicable
15	¿Aplican estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes?	E					Aplicable
16	¿Promueven el trabajo escolar involucrando a los estudiantes en las actividades?	E					Aplicable
17	¿Elaboran o seleccionan materiales o recursos didácticos de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas?	E					Aplicable
18	¿Incorpora estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa?		B				Aplicable
19	¿Interactúan entre pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?	E					Aplicable
20	¿Desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	E					Aplicable

21	¿Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	E				Aplicable
22	¿Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?		B			Aplicable
23	¿Organizan su trabajo en función a las exigencias curriculares?	E				Aplicable
24	¿Demuestran diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución?	E				Aplicable
25	¿Se incorporan al trabajo en equipo cuando se le solicita?	E				Aplicable
26	¿Asumen responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones?	E				Aplicable
27	¿Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo?	E				Aplicable
28	¿Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.?	E				Aplicable
29	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional?		B			Aplicable
30	¿Actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos?	E				Aplicable
31	¿Actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	E				Aplicable
32	¿Participan en jornadas de capacitación y actualización profesional?	E				Aplicable
33	¿Lideran procesos o actividades que benefician a estudiantes o a la IE?	E				Aplicable
34	¿Se incorporan regularmente a procesos o actividades que benefician a estudiantes o a la comunidad educativa?	E				Aplicable
35	¿Mantienen una actitud ética y profesional dentro y fuera del aula?	E				Aplicable
36	¿Su presentación personal es acorde con la función educativa que ejerce?	E				Aplicable

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Castillo Córdova Margarita
COLEGIATURA: 1546069916
DNI: 46069916



Firma

Fecha: 08/04/2025



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.11Apellidos y nombres del informante: Mg. Paredes Capristano, María Magdalena
- 1.12Institución donde labora: Institución Educativa N° 1562 Nuevo Horizonte
- 1.13Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE
- 1.14Autor del instrumento: Espino y Sabino (2024).
- 1.15Título de la Investigación: LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		90		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		90		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	85			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		90		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		90		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		90		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		90		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			95	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			95	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			95	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI HAY SUFICIENCIA (APLICABLE)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91

Lugar y Fecha: San Martín, 08/04/2025


María Magdalena Paredes Capristano
MAESTRO
FIRMA DEL EXPERTO EVALUADOR
DNI: 46069916

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N°	UESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS	E	B	M	X	C	Observaciones
01	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.	E					Aplicable
02	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes	E					Aplicable
03	Informa al personal docente sobre los lineamientos del plan anual.	E					
04	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.	E					Aplicable
05	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas	E					Aplicable
06	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades.	E					Aplicable
07	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación	E					Aplicable
08	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares	E					Aplicable
09	Se organiza en grupos para la planificación curricular	E					Aplicable
10	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes	E					Aplicable
11	Hace conocer la priorización de los compromisos escolares en el presente año	E					Aplicable
12	Planifica con los docentes la implementación para el cumplimiento de los compromisos.	E					Aplicable
13	Propicia un ambiente participativo de todos los actores educativos	E					Aplicable
14	Genera convenios para el cumplimiento de la ejecución curricular	E					Aplicable
15	Realiza el acompañamiento de los docentes durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje	E					Aplicable
16	Orienta a los docentes en el aula para la mejora de su práctica pedagógica	E					Aplicable
17	En grupo intercambian experiencias sobre el uso de estrategias innovadoras	E					Aplicable
18	Propicia la pasantía para mejorar su práctica pedagógica.	E					Aplicable
19	Toma en cuenta las opiniones de los demás para la toma de decisiones	E					Aplicable
20	Toma en cuenta las sugerencias en la toma de decisiones para mejorar los aprendizajes.	E					Aplicable
21	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.	E					Aplicable
22	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes	E					Aplicable
23	Facilita insumos para la diversificación del currículo.	E					Aplicable
24	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.	E					Aplicable
25	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas.	E					Aplicable
26	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades	E					Aplicable
27	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación.	E					Aplicable
28	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares.	E					Aplicable
29	Se organiza en grupos para la planificación curricular.	E					Aplicable
30	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes.	E					Aplicable

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº	DESEMPEÑO DOCENTE	E	B	M	X	C	Observaciones
01	¿Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de la(s) área(s) curricular(es) que enseña?	E					Aplicable
02	¿Demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	E					Aplicable
03	¿Elaboran la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula?	E					Aplicable
04	¿Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?	E					Aplicable
05	¿Organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?	E					Aplicable
06	¿Demuestran dominio de los contenidos que aborda en sus sesiones de aprendizaje?	E					Aplicable
07	¿Participan en la elaboración de proyectos de innovación pedagógica?	E					Aplicable
08	¿Elaboran y entregan en la fecha indicada sus unidades didácticas, proyectos y/o módulos?	E					Aplicable
09	¿Los docentes preparan sus sesiones de clases con anticipación?	E					Aplicable
10	¿Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	E					Aplicable
11	¿Utilizan recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje?	E					Aplicable
12	¿Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	E					Aplicable
13	¿Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?	E					Aplicable
14	¿Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	E					Aplicable
15	¿Aplican estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes?	E					Aplicable
16	¿Promueven el trabajo escolar involucrando a los estudiantes en las actividades?	E					Aplicable
17	¿Elaboran o seleccionan materiales o recursos didácticos de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas?	E					Aplicable
18	¿Incorpora estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa?	E					Aplicable
19	¿Interactúan entre pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?	E					Aplicable
20	¿Desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	E					Aplicable

21	¿Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	E				Aplicable
22	¿Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	E				Aplicable
23	¿Organizan su trabajo en función a las exigencias curriculares?	E				Aplicable
24	¿Demuestran diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución?	E				Aplicable
25	¿Se incorporan al trabajo en equipo cuando se le solicita?	E				Aplicable
26	¿Assumen responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones?	E				Aplicable
27	¿Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo?	E				Aplicable
28	¿Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.?	E				Aplicable
29	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional?	E				Aplicable
30	¿Actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos?	E				Aplicable
31	¿Actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	E				Aplicable
32	¿Participan en jornadas de capacitación y actualización profesional?	E				Aplicable
33	¿Lideran procesos o actividades que benefician a estudiantes o a la IE?	E				Aplicable
34	¿Se incorporan regularmente a procesos o actividades que benefician a estudiantes o a la comunidad educativa?	E				Aplicable
35	¿Mantienen una actitud ética y profesional dentro y fuera del aula?	E				Aplicable
36	¿Su presentación personal es acorde con la función educativa que ejerce?	E				Aplicable

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Paredes Capristano, María Magdalena
 COLEGIATURA: 1518169942
 DNI: 18169942



María Magdalena Paredes Capristano
 MAGISTER
 EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN

Fecha: 08/04/2025

ANEXO 9: Reporte Turnitin

LIDERAZGO PEDAGÓGICO BASADO EN HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°82614 DEL DISTRITO CASCAS 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	16%	11%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to PREGRADO Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	saber.ucab.edu.ve Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%