



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Competencias directivas y habilidades blandas desde la
perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy –
Apurímac, 2022**

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

AUTOR:

Pozo Prado, Aaron (orcid.org/0000-0001-6592-4368)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

CO-ASESORA:

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme las fuerzas para seguir luchando en los momentos de mayor dificultad a mi familia por ser mi apoyo incondicional y por animarme a continuar y desarrollarme profesionalmente.

Agradecimiento

A mi esposa e hijos quienes son mi soporte en todo momento y el motor de mi vida para continuar al logro de mis objetivos.

A mis padres por brindarme ejemplo de superación y mostrarme que con el esfuerzo todo se puede lograr.

A los docentes y asesor de la universidad por darnos ánimos para culminar y por su paciencia para lograr el presente trabajo.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Validadores de los instrumentos de recolección de datos	19
Tabla 2	Prueba de confiabilidad de las variables de investigación	20
Tabla 3	Variable competencias directivas	22
Tabla 4	Dimensión de variable competencia directiva	22
Tabla 5	Variable habilidades blandas	23
Tabla 6	Dimensión habilidades blandas	23
Tabla 7	Análisis de Correlación entre variables de competencias directivas y habilidades blandas	24
Tabla 8	Análisis de correlación entre competencias directivas y dimensiones de habilidades blandas	25
Tabla 9	Análisis de correlación entre competencias directivas y trabajo en equipo	26
Tabla 10	Análisis de correlación entre competencias directivas y liderazgo	26
Tabla 11	Análisis de correlación entre competencias directivas y negociación	27
Tabla 12	Análisis de correlación entre competencias directivas y empatía	28

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo Determinar la relación entre las competencias directivas y las habilidades blandas desde la perspectiva docentes de primaria del distrito de Ongoy –Apurímac ,2022. Estudio que presenta un enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental correlacional, con método hipotético deductivo con una muestra de 60 docentes a quienes se le aplico un cuestionario tipo Likert validado por expertos y confiables por medio del alfa de Cronbach los resultados obtenidos permitieron afirmar que el 2 % que existe un nivel bajo en habilidades blandas, de igual modo el 2% menciona un nivel medio y el 96 % un nivel alto por lo que existe una correlación positiva entre las competencias directivas y las habilidades blandas logrando a su vez un valor correlacional de 0.769 lo que significa tener una correlación positiva muy fuerte por lo que se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que una adecuada competencia directiva incide mucho en las habilidades blandas practicadas por el equipo directivo obteniendo mayor responsabilidad y compromiso de sus docentes.

Palabras clave: Competencias directivas, habilidades blandas, trabajo en equipo

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between managerial competencies and soft skills from the perspective of primary school teachers in the Ongoy-Apurímac district, 2022. Study that presents a quantitative approach, of a basic type and a non-experimental correlational design, with a hypothetical deductive method with a sample of 60 teachers to whom a Likert-type questionnaire validated by experts and reliable through Cronbach's alpha was applied. The results obtained allowed affirm that the 2% that there is a low level in soft skills, in the same way 2% mentioned a medium level and 96% a high level, so there is a positive correlation between managerial skills and soft skills, achieving in turn a correlational value of 0.769, which means having a very strong positive correlation, for which the null hypothesis was rejected and it was concluded that adequate managerial competence greatly affects the soft skills practiced by the management team, obtaining greater responsibility and commitment from their teachers.

Keywords: *Management skills, soft skills, teamwork*

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años se viene observando el desempeño de un líder el cual debe de ser un buen guía de sus dirigidos en la organización con los cuales debe de coordinar de manera adecuada los trabajos a realizar con el objetivo de alcanzar sus metas, como lo dice Kissinger (1973), el trabajo de un líder es el de guiar a las personas para que alcancen sus metas, para que lleguen a donde nunca pensaron llegarían, los seres humanos aprendieron a organizarse dentro de su sociedad para cumplir roles diversos que hicieran lograr sus metas u objetivos esto hizo que sobresalieran personas que estuvieran encabezando dichos grupos y surgieran líderes y seguidores.

La Organización de Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la cultura - UNESCO (2019) menciona que las Habilidades Blandas viene ganando mucha relevancia relacionándolo a las competencias directivas dentro de la disciplina académica pues hoy es muy importante para asumir una función en cualquier campo educativo puesto que es muy importante como son las relaciones interpersonales comunicativas y de escucha entre el directivo y sus dirigidos en una institución.

Fondo de Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF (2018) considera que la educación finlandesa es de primer nivel puesto que siempre ocupan los primeros lugares en todo el mundo a merced de que el trabajo directivo es bien respetado y valorado, esto no ocurre en otros países donde el director no es valorado lo cual agudiza la problematización del ejercicio directivo y no desarrolla sus competencias de manera óptima esto se observa en el quehacer cotidiano lo que conlleva a una falta de compromiso y un cumplimiento de funciones por obligación sin encontrar satisfacción durante su ejercicio laboral que los coloca frente a otros países con mucha desventaja ya que el gobierno mismo imponiendo normas para su estricto cumplimiento no encuentran motivación para realizar sus funciones y no se sientan comprometidos y concluyendo con poca satisfacción en su desempeño.

Para Arenaza (2020), en su estudio relacionado con gestión del personal humano y la influencia en la formación de profesionales competitivos realizó

estudios tomando aportes de Chiavenato y Michael Porter en la cual concluyó que la gestión de talento influye en la formación de profesionales competitivos en las universidades del Perú por lo cual es necesario una adecuada formación en gestión para poder acceder a cargos de mayor responsabilidad.

Para Barrientos et al. (2016), las competencias directivas cumplen un rol muy importante en las instituciones educativas porque permite la existencia de un trato inter e intrapersonal con toda la comunidad educativa lo cual hacen que tenga colaboración de los padres, maestros y el estudiantado y a su vez se observa cómo los líderes desarrollan habilidades sociales como la empatía, comunicación entre otras lo cual hace que en la institución tenga un ambiente adecuado y bienestar.

Por su parte Banichi, K. (2014) señala que las competencias que posee el directivo son importantes ya que para poder desenvolverse en este campo debe de tener valores en acción de fortalezas y virtudes del carácter pues son muy necesarios e indispensables en cualquier cargo público aunque estén muy relacionados a la psicología el manejo de valores hace que se relacionen directamente con las habilidades blandas como la empatía y el liderazgo en el cual muestran el carácter y cordura en el campo de acción.

En este entender hay una necesidad de adecuarse a estos nuevos cambios en la labor docente a nivel mundial donde se requiere docentes que sean dinámicos y que sean competitivos ya que deben de desarrollar de manera eficiente las habilidades blandas ya que están relacionadas a las relaciones con muchos comportamientos y caracteres diferentes tanto de los estudiantes y de los padres de familia para lo cual deben de desarrollar la escucha y practicar la empatía constantemente para no generar malestar ni tener un clima inadecuado dentro de su institución.

Herrera y Tobón (2017) observaron que el director asume funciones de gestión, por lo cual tiene que integrarse de manera concreta con la comunidad y la organización, para trabajar organizadamente. De lo señalado anteriormente se puede señalar que los directivos no ejercen el liderazgo, pues no se ha tenido resultados favorables, porque aún persiste el bajo rendimiento escolar las cuales se

evidencian en las pruebas PISA ubicándonos en los últimos lugares de todos los países.

En el Perú Núñez y Díaz (2017) señalaron que la principal dificultad se debe a que existe deficiente capacitación y especialización de los directivos para desarrollar actividades administrativas, además, existe una la carga administrativa y burocrática sobre los hombros de los gerentes lo que genera dificultades con los objetivos a lograr en ese entender para desarrollar una adecuada competencia directiva es necesario una adecuada preparación y plantear objetivos que sean alcanzables en tiempos determinados.

Según Torres (2019), el requerimiento de contar con habilidades blandas y competencias directivas para ejercer cargos dentro de una organización es trascendente, porque requiere de personas idóneas para enfrentar retos dentro de la sociedad y esto a su vez exige que se desarrollen nuevas competencias que estén de acuerdo a los cambios que se den en las diversas instituciones, por lo cual se debe de impulsar la inteligencia emocional que está enfocada en el desarrollo de valores, fomentar la comunicación y la relación afectiva.

El distrito de Ongoy está ubicado en la región Apurímac provincia de Chincheros es un distrito ubicado en la zona VRAEM y considerado en extrema pobreza, sus pobladores están dedicados principalmente a las labores agrícolas y ganaderas, el problema se presenta debido a la poca comunicación y empatía de los directivos frente a sus docentes y de la misma forma de los docentes frente a sus estudiantes y padres de familia lo cual afecta en gran manera las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes, de la misma forma los directivos no están totalmente capacitados para asumir el cargo pues muchos de ellos no realizan estudios administrativos y son de poco gestionar para las mejoras institucionales lo cual hace que haya un quiebre en la comunicación directores – docentes por lo que se hace importante realizar el presente trabajo.

En relación a estos puntos tratados se estableció el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y habilidades blandas desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy –Apurímac ,2022?, de igual forma se formularon los problemas específicos (1) ¿Cuál es la relación entre

las competencias directivas y el trabajo en equipo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022?; (2) ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y el liderazgo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022?; (3) ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y la negociación desde la perspectiva docentes de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022?; (4) ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y la empatía desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022?

La investigación tiene como justificación teórica el buscar nuevos saberes que un sostén a nuevas investigaciones de modo que pueda ser de ayuda para obtener información sobre las competencias directivas y habilidades blandas. Asimismo, tiene como justificación practica que una vez ejecutada la investigación se presentaran los datos obtenidos para poder mejorar en los diversos aspectos y realizar comparaciones de cómo se desenvuelven los docentes y el personal directivo y de cómo mejorar las competencias directivas y las habilidades blandas a favor exclusivo de la comunidad educativa, en cuanto a la justificación social, el estudio es relevante pues proporciona información sobre cómo son desarrolladas las competencias directivas y habilidades blandas para poder identificar problemas en poder tener una mejor colaboración para su resolución, esto permitirá mejorar el trabajo en equipo, poder solucionar conflictos entre otras.

Los trabajos de investigación, buscan obtener productos y estos están detallados en los objetivos. En cuanto al objetivo general se formuló lo siguiente. Determinar la relación entre las competencias directivas y las habilidades blandas desde la perspectiva docentes de primaria del distrito de Ongoy –Apurímac ,2022 por consiguiente se plantearon los objetivos específicos (1) establecer la relación entre las competencias directivas y el trabajo en equipo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac 2022; (2) establecer la relación entre las competencias directivas y el liderazgo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022, (3) establecer la relación entre las competencias directivas y la negociación desde la perspectiva docente de primaria

del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022, (4) establecer la relación entre las competencias directivas y la empatía desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022

La hipótesis general se formuló de la siguiente manera existe relación entre las competencias directivas y habilidades blandas desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy –Apurímac ,2022, en tal sentido se formularon las siguientes hipótesis específicas (1) existe relación entre las competencias directivas y el trabajo en equipo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022; (2) existe relación entre las competencias directivas y el liderazgo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022; (3) existe relación entre las competencias directivas y la negociación desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022; (4) existe relación entre las competencias directivas y la empatía desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, presentamos diversas investigaciones realizadas a nivel internacional las cuales fueron los más resaltantes para esta investigación, entre estos mencionaremos a Saullo (2018) trabajo realizado con un enfoque, mixto, descriptivo, transversal, trabajo realizado con 84 docentes con el objetivo indagar como el enfoque por competencias fortalece la gestión directiva para lo cual se elaboró dos herramientas: encuesta y entrevista. Obteniendo como resultado de que el equipo directivo no tiene una buena interrelación con los docentes las cuales no superaron el 7,1 % del mismo modo el 90.4 % dijo que el equipo directivo no realiza una adecuada gestión arrojando diferencias significativas de por institución de pertenencia [$F(1, 82) = 1.32, p < .266$]. y [$F(1, 82) = 2,139, p < .058$] por lo que podemos mencionar que es muy importante que el equipo directivo pueda tener una adecuada relación con los docentes y de la misma manera deberán de desarrollar competencias en gestión pues para la mayoría de los docentes esto es muy importante y hace que la institución desarrolle académicamente, desarrollar competencias comunicativas es crucial puesto que hace que haya mejor relación interpersonal con toda la comunidad educativa.

Lagos (2012) realizó un estudio con el objetivo de buscar desarrollar diversas habilidades de manera experiencial, en el cual los estudiantes debían desarrollar conocimiento y desarrollar habilidades por lo cual propuso un proyecto denominado desafíos y liderazgo con el que llegó a la conclusión que fue positivo el programa por que los estudiantes desarrollaron habilidades blandas y aprendizajes significativos por medio de la creación de su interés y en base a experiencias de su contexto esta propuesta se desarrolló en el aula y en campo abierto en el cual desarrollaron actividades lúdicas con la intención de desarrollar las habilidades blandas en las cuales se obtuvo resultados positivos ya que se pudo observar el desarrollo de metodologías más afectivas en los docentes igualmente el desarrollo de la solidaridad la empatía fueron cruciales pues se logró una participación de todos en equipo y un adecuado desarrollo de la participación.

Naranjo (2019), investigación realizada con 88 estudiantes de la UNACC con el objetivo de reconocer las habilidades blandas, la cual llevo a la conclusión que la adquisición de las habilidades blandas por parte de los docentes son percibidas como importantes y que estas son motivadoras para ellos por lo que se tomó en cuenta la percepción de los estudiantes lo cual indicó que hubo una mejora en la función docente lo que hace que tengan un mejor desenvolvimiento y mejor atención de los estudiantes.

Gómez, (2019), artículo publicado evaluando las habilidades sociales en 35 trabajadores en la cual concluyo que para trabajar se puede implementar la práctica de las habilidades sociales como estrategias para mejorar las debilidades observadas en las diferentes áreas de trabajo, estas son demandadas en el mercado laboral por lo que se vuelve indispensable para su práctica pues desarrolla la capacidad cognitiva y lo relaciona con su entorno.

Barrientos et al. (2016) indagaron sobre las competencias directivas con un estudio cuantitativo en la cual indicaron que los directores cumplen un papel fundamental para promover la participación de su comunidad para lo cual deben de desarrollar habilidades sociales para mantener buenas relaciones interpersonales con la comunidad educativa y del mismo modo poder desarrollar las capacidades propias de su cargo como director de la institución el tener una adecuada interrelación con los miembros de la comunidad educativa pues es necesaria para la interrelación y fomentar la participación las habilidades blandas que mayormente intervienen son la empatía, la escucha y el diálogo obteniendo resultado de alfa de Cronbach de 0.946 la cual es fiable y un valor de sig. de 0.005

Martínez et al. (2016), estudió las competencias directivas desarrollado un centro en México, es un conjunto de hábitos que desarrolla la persona para poder desenvolverse dentro de una tarea determinada para lo cual deberá desarrollar también diversas habilidades como el liderazgo, comunicativas, solucionar problemas, trabajo en equipo, manejo de conflictos esto conllevará a realizar una gestión administrativa adecuada y eficiente.

Zepeda et al. (2019) hallaron que el desarrollo de las habilidades interpersonales es muy frecuente en diferentes áreas como las interpersonales,

toma de decisiones entre otras, en este trabajo se retó a los docentes a tomar decisiones con pensamiento crítico y autocontrol y desarrollando habilidades claves como la comunicación la cual, ayudada a los docentes a un autoanálisis,

Grol y Andretta (2016), en su trabajo con variable de habilidades sociales en menores en cuanto a un estudio descriptivo para valorar las habilidades sociales (Brasil) demostraron que entre los niños de 1° a 5° año de educación básica se evidencian diferencias significativas entre los sexos y asimismo indican un gran avance en el desarrollo de habilidades sociales ya que los alumnos demostraron ser más hábiles al tener mayor edad con lo cual se resalta la importancia de estas en la infancia y en el desarrollo personal y social ya que pueden actuar como un factor protector para el desarrollo psicosocial de los niños. La infancia es una edad importante para poder adquirir y desarrollar estas habilidades y a su vez perjudicioso o de dificultad en las relaciones interpersonales.

Sarmientos (2019), artículo realizado con el objetivo identificar las habilidades blandas en los estudiantes de ingeniería por lo que concluyó que es importante que el estudiante se desenvuelva sus actitudes lo cual deben orientarse en el estableciendo en ellos las capacidades de comunicación, trabajo en equipo, flexibilidad que le permitirán tener un comportamiento adecuado y ser eficaz en su desempeño laboral.

En el ámbito nacional se detallan los siguientes antecedentes estudio, Chira (2017), en su investigación, en la cual trabajaron las variables habilidades blandas y satisfacción laboral, con el objetivo de establecer la relación estas, con un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional básico, donde se pudo observar que mientras haya un adecuado desenvolvimiento de los directores en la conducción demostrando idoneidad en el cargo los docentes realizaran adecuados trabajos y se observara un adecuado desempeño laboral lo que conlleva a una satisfacción laboral del personal docente y directivo, la muestra estuvo conformado por 110 docentes. Como resultado se determine la relación directa entre variables con una relación de 0,691. Así mismo el resultado de significación de 0,000 es menor de ($p < 0,05$).

Palomino (2020) trabajo relacionado a las habilidades blandas, con el objetivo principal de garantizar la gestión en una institución educativa, estudio de enfoque cuantitativo, nivel correlacional concluyó que se determinó un vínculo importante entre la gestión y las habilidades blandas puesto que es importante que el directivo pueda garantizar una adecuada gestión el cual beneficie a toda la población institucional lo cual tendrá repercusiones en el ejercicio docente, por lo que estas dos variables se correlacionan de manera directa, en esta misma línea Mancilla (2020) trabajó una investigación de tipo correlacional entre habilidades blandas y perfil docente en el cual se encontró una correlación altamente positiva es decir que el docente debe manejar estas habilidades las cuales son esenciales para poder tener un adecuado perfil puesto que hoy en día las empresas e instituciones tienen como prioridad el manejo de ciertas habilidades para realizar trabajos y poder contratar su personal en las diferentes áreas de labores.

Robles (2019) realizó su investigación relacionado a las habilidades blandas concluyó que tienen correlación alta y significativa con las estrategias de resolución de disputas, en este entender Robles al trabajar con estudiantes pudo observar el comportamiento de estos en los diversos ambientes de trabajo y de esparcimiento en los cuales existe una serie de posiciones personales los cuales hacen que se genere una situación conflictiva las cuales se logran disminuir con la resiliencia y con mucha participación de mediadores entre ellos. para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,858 para la variable competencias directivas, y 0,892 para la variable habilidades blandas. Se encontró relación entre las competencias directivas y las habilidades blandas, relación directa y significativa entre las variables. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0. 000; significativa y un Rho = 0.572**) moderada.

Vergaray (2022) concluyó que existe una correlación significativa entre las variables de estudio pues son importantes en la práctica docente ya que continuamente son requeridas en los diversos espacios de labor académica estas pueden ser dentro de reuniones de trabajo donde se encuentran muchas dificultades para poder coordinar las labores que se han de realizar más aun cuando

es remota ya que la participación de los estudiantes es de mucha dificultad por muchos aspectos como la conectividad o la distracción en redes sociales o la falta de interés en el trabajo se obtuvo como resultado el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, significativa con un La nivel de significancia 0,05. Con un grado de correlación entre las variables de estudio, con un nivel de predictividad del 36,3%.

Barron (2017) realizó un estudio de las habilidades blandas usó el método hipotético deductivo, de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo en la cual implemento un taller sobre habilidades blandas en una institución de Carhuaz los resultados evidenciaron que antes del desarrollo del programa no había una buena interrelación entre el grupo de docentes o grupo control a diferencia luego de desarrollar el programa donde mejoraron ampliamente su nivel de interacción con la cual determinó que las habilidades blandas actúan de manera significativa dentro de una institución lo cual hace que mejore el clima institucional y de la misma forma hayan mejores resultados en la labor docente pues se observa mayor satisfacción de los docentes al realizar sus labores escolares y obtener resultados favorables en las evaluaciones de los estudiantes obteniendo un resultado de acuerdo al valor de $p(\text{sig. Asintomática bilateral}) = 0,000 (< 0,05)$.

Chuquispuma (2019) planteó el estudio de la valoración de competencias directivas en distribución por niveles. El estudio fue no experimental, aplicando el cuestionario hacia los docentes. Se puede afirmar que el 44.9 % de una buena gestión pedagógica depende de una adecuada competencia directiva según los valores de Wald 512,868 – 1046,505; $gl:1$; $p=,000 < ,050$ de manera que un director que desarrolla de manera adecuada sus competencias logra una adecuada gestión en la institución educativa logrando un adecuado desarrollo en el nivel institucional.

Luna (2017), el propósito fundamental del trabajo de investigación es establecer la relación entre las variables competencias directivas y clima organizacional. Estudio con un enfoque cuantitativo; sustancial – correlacional método hipotético – deductivo, constituido por 180 docentes. Se culminó explicando la relación entre ambas variables pues los directivos vienen a ser el eje fundamental en la institución educativa y estos son los que organizan a los docentes a su vez

generan confianza para poder resolver conflictos este estudio dio como resultado de un 7.5 % competencia directiva baja, el 82.5% media y un 10 % competencias directivas alta. Rho de Spearman ,673; $p = .000 < .05$. refuta el H_0 y accede la H_a .

Tafur (2018) Estudio realizado en las variables competencias de las directoras de tres instituciones educativas privadas de Lima el objetivo fue analizar la condición de las tres instituciones que utilicen un mismo modelo de estudio. Se aplicó la observación no participante, juego de roles, y el análisis documental. Llegó a la conclusión que el 37.33% de los encuestados dijo que la gestión es adecuada, el 21.33% dijo que las directoras fomentan un trabajo en equipo adecuado para un 12 % regular y un 2.68 % es inadecuada la gestión y el 1.33 % no responde en ese entender podemos decir que cuando hay un equipo adecuado habrá una gestión adecuada de tal modo que la institución educativa marchara de manera óptima contrario a la dejadez del equipo directivo que hará que las gestiones se estanquen y no haya una buena comunicación entre sus dirigidos.

Albuquerque (2021) consideró el establecimiento de relación entre las habilidades blandas y competencias directivas de 60 docentes, estudio que determinó la existencia de una relación positiva y correlación alta por lo cual se considera que es muy importante el manejo de adecuadas competencias directivas y la práctica de las habilidades blandas puesto que esto genera un adecuado ambiente de trabajo El resultado del análisis estadístico señala que existe una relación positiva y correlación muy alta; según Rho de Spearman = 0,662 entre las variables: competencias directivas y habilidades blandas; con una sig. (bilateral) de $p=0,000, p < 0,05$ por consiguientemente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que hay una asociación positiva moderada entre las competencias directivas mayor nivel habilidades blandas.

En cuanto al sustento teórico de la variable competencia directiva, iniciaremos definiendo que es competencia directiva. Mc McClelland (1973) realizó los primeros aportes sobre competencias directivas, señala que el logro en una entidad en cuanto a las competencias individuales de sus colaboradores, bajo la prevalencia de cumplimiento de objetivos estratégicos.

Popescu y Popescu (2012) afirman que las competencias directivas influyen en la mejora de las habilidades el cual lograra un óptimo desempeño profesional, así mismo estas ayudan a las organizaciones a conseguir el desarrollo técnico del personal que labora en la organización logrando un mejor desempeño y productividad.

Según Brown (2011) cuando se hace referencia a la dirección, el asunto es más relevante, porque se trata de un individuo y su función como director, su habilidad de motivar en sus dirigidos, razón por lo que se introduce en el campo de la moral.

Para Quinn (1995), competencia son habilidades y destrezas que desarrolla una persona las cuales vienen a ser indispensables que permiten desarrollar un rol o tareas para lograr objetivos y metas.

Por su parte Ducci (1995) refiere a las competencias involucran las capacidades individuales de la persona, las cuales admiten la ejecución adecuada del cargo directivo o de una actividad y a su vez necesaria para asumir algún cargo gerencial o directivo.

Según la organización para la cooperación y el desarrollo económicos (OECD), las competencias abarcan conocimiento de las habilidades, cualidades y valores la cual es indispensable para el desarrollo sostenible y la unión de toda una población con un objetivo común de lograr el bienestar y desarrollo personal y de la comunidad.

García – Saiz (2011) considera que las competencias son apreciaciones relacionadas con el fin de realizar una acción que pueda ser observable y evaluable por lo que se podría definir a las competencias como conductas observables las cuales se pueden centrar en el rendimiento máximo o intermedio de un trabajo, en un contexto o en la gestión del personal para el desarrollo institucional

En este entender las competencias tienen su base teórica en el constructivismo de Piaget (1994), y la considera como el potencial ideal que debe de lograr una persona, la propuesta psicológica positiva de Peterson y Seligman (2004) refiere a las competencias como potencialidades humanas las cuales son

fortalezas de carácter y demás las cuales guían unos comportamientos de las personas las cuales se vuelven en conductas observables

Puga y Martínez (2008) afirman que las competencias directivas son habilidades y fortalezas, que toda persona debe poseer para el cumplimiento de sus funciones, así mismo mejorar el bienestar entre sus colaboradores estas son consideradas las básicas esenciales e indispensables para dirigir una organización o institución.

Para Chinchilla y García (2001), competencia directiva está relacionado fuertemente con los hábitos de pensamiento y conducta, aunque estas se pueden aprender será más complicado que se puedan desenvolver de manera óptima para lo cual deberá fortalecerlas para lograr el bienestar de la institución.

En cuanto a las dimensiones de las competencias directivas tomaremos las señaladas por Chinchilla y García (2001) que subdividieron en tres siendo la primera dimensión competencia estratégica, la segunda dimensión competencia intratégica y la tercera dimensión competencia de eficacia personal, se toma a estos autores pues lo tienen debidamente definidos estas dimensiones y para facilitar el estudio de esta investigación, la primera dimensión la competencia estratégica se refiere a la capacidad estratégica de un gerente y su relación con el contexto general de la empresa u organismo así como el desarrollo empresarial e institucional incluyen las siguientes competencias clave básicas, entre otras.

Las competencias intratégicas están referidas a la capacidad de ejecución y de liderazgo que tiene el directivo relacionado con el ambiente interno de la institución, aquí se busca desarrollar al personal para que pueda incrementar su compromiso con la institución y la confianza del mismo hacia sus directivos, está relacionada con las siguientes competencias básicas: comunicación, organización, empatía, delegación, coaching y trabajo en equipo.

La tercera dimensión competencia de eficacia personal esta referido a la relación que tiene la persona con el entorno y está orientado al equilibrio y desarrollo personal de la misma forma de mantener la relación activa, estimulante y ligado a la realidad, esta competencia mide la capacidad de autodireccionamiento la cual es

necesaria para guiar a otra persona las cuales incluyen estas subcompetencias: proactividad, autogobierno, gestión personal y el desarrollo personal.

De igual forma pasaremos a definir la variable habilidades blandas para James y James (2004), vienen a ser un conjunto de habilidades personales que les permite a las personas lograr el éxito dentro mercado laboral y dar un impulso a su carrera estas habilidades pueden ser la comunicación, liderazgo, el servicio al cliente.

Mujica (2015) refiere que las habilidades blandas son aquellas habilidades que sobresalen de una persona, es aquello que permite la interacción con otras personas de manera efectiva lo cual permite interrelacionarse en su centro de trabajo o dentro de la sociedad.

Para Silva (2016), las capacidades blandas son aquellas que pueden desarrollar habilidades con la sociedad, los cuales se pueden identificar en su centro de trabajo donde la persona logra adaptarse a su centro y comunicarse con sus compañeros de manera adecuada desde el primer día de labores.

En la misma línea Arroyo (2012) considera a las habilidades blandas indispensables para un profesional la cual no se observan tampoco se presenta en un currículum personal es más estas habilidades son intangibles y subjetivas es decir para poder observarlas se debería hacer un estudio psicológico más profundo que solo se pueden desarrollar con tiempo.

Para Romero y Romero (2014), las habilidades blandas son aquellas capacidades que adquieren las personas y que les permite desenvolverse adecuadamente en su ámbito y permite el trabajo bajo presión y en equipo logrando tener una adecuada comunicación efectiva, esto les permitirá unirse para interactuar entre ellos.

Duckworth y Yeager, (2015) definen como un conjunto de habilidades que adquiere un individuo para facilitar y tener un mejor desempeño ya sea en ambientes académico, profesional, laboral, psicológico o en el entorno personal.

En cuanto al sustento teórico está sustentada en la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman (1999) en la que sustenta que la inteligencia emocional determina el potencial del cual dispondremos para poder aprender las

habilidades practicas estas se fundamentas en tres elementos que son: Conciencia de uno mismo (autoconfianza, autosuperación, perseverancia, iniciativa), del mismo modo la autorregulación que moviliza a la innovación, planificación, la motivación que moviliza a el compromiso y las habilidades sociales la cual moviliza el trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y la toma de decisión.

Para Raciti (2015) define como un conjunto de habilidades que ayuda a que el individuo pueda adaptarse y pueda tener oportunidades de desarrollo laboral. En base a la teoría de Raciti tomaremos la propuesta de sus dimensiones las cuales son cuatro: La primera dimensión trabajo en equipo, la segunda dimensión liderazgo, la tercera dimensión negociación y la cuarta dimensión la empatía.

La dimensión trabajo en equipo Raciti afirma que es observado de cómo se contribuye al grupo para lograr una meta u objetivo en común aquí se respeta las opiniones de los participantes y lo que cada uno de ellos aporta apuntando al logro de un objetivo común y así lograr mejores calidades de vida de los integrantes.

La segunda dimensión liderazgo Raciti refiere que es la capacidad que tiene la persona para guiar a los demás hacia las metas reconociendo sus méritos y dándoles adecuada motivación, proporcionando adecuada retroalimentación para lograr el compromiso de la persona y lograr que tengan un alto rendimiento, es también delegar funciones como un adecuado distribuidor de tareas y responsabilidades.

En cuanto a la tercera dimensión la negociación o gestión de conflictos es como una persona se desenvuelve para enfrentar los conflictos Raciti indica que la persona estimula la regulación y resolución de conflictos para el bienestar de la institución y lograr una unidad de los trabajadores con la finalidad de hacer frente a las dificultades y lograr el bien común para lograr los objetivos y optimizar el trabajo colaborativo.

En cuanto a la última dimensión la empatía se define como la capacidad de ponerse en el lugar del otro escuchar y aprender a sentir lo que su par siente aprendiendo a escuchar de manera activa y comprender las necesidades y preocupaciones del otro esto implicará que podamos crear un ambiente de confianza y sintonía emocional con nuestros compañeros de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio realizado es de tipo aplicada, porque busca producir cambios y tener cuidado en la obtención resultados estos beneficiaran a las instituciones educativas del distrito de Ongoy, lo cual ayudará a mejorar la relación de los docentes en relación a la práctica de las habilidades blandas de los docentes.

Tamayo (2003), afirma que este tipo de investigación se encarga de indagar respecto a la utilización y aplicación de todas las ideas para así ponerlas en uso en base a los conocimientos y experiencias adquiridas a través de las investigaciones realizadas.

Del mismo modo, la investigación es no experimental correlacional causal transversal, no experimental pues no se manipulan las variables deliberadamente (Hernández et al., 2014). Transversal por que se realiza un análisis y estudio de variables y su relación entre ellas en un determinado tiempo. Hernández & Col refieren a como si se tomara una fotografía de un hecho en un momento indicado. Es correlacional porque lo más indispensable es buscar la correlación que existe entre las variables (Hernández et al., 2018)

Diseño correlacional: causal

$X_1 \rightarrow X_2$

Donde

X1 es la medición de la competencia directiva (V. I.)

X2 es la medición de habilidades blandas (V.D.)

Así mismo se emplea un enfoque cuantitativo porque los resultados se interpretarán de manera numérica. Este enfoque se caracteriza por la aplicación de instrumentos de medición lo cual busca comprobar la hipótesis los resultados se expresarán en números luego del análisis de las estadísticas que se obtuvieron de la muestra los cuales serán comprobados teóricamente. (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otra parte, se utiliza el método hipotético-deductivo pues se establecieron hipótesis para realizar el estudio en relación a las teorías planteadas con el

compromiso organizacional y lograr su afirmación o descarte de lo planteado y probar como es la influencia con respecto a las competencias directivas. En este estudio se plantean hipótesis las cuales son corroboradas con fuentes teóricas y el análisis estadístico respectivo (Hernández y Mendoza, 2018).

El presente trabajo es diseño no experimental ya que no se tocará de manera deliberada ninguna variable solo se hará la observación y su comportamiento, Hernández y Mendoza (2018) refirieron que se desarrolla sin realizar la manipulación de ninguna variable solo se fundamenta en la observación de los fenómenos que se suscitan en su ambiente.

3.2 Variables y operacionalización

La definición operacional de una variable es de mucha importancia porque nos permite la elaboración de los instrumentos de medida los indicadores se transforman en ítems, y se construye el esquema de todo el contenido de la investigación la información recabada posibilitara la explicación de las dimensiones y conceptos Reguant, (2014).

La definición conceptual se basa en las teorías de especialistas en esta variable Puga y Martines (2008), afirman que las competencias directivas son habilidades y fortalezas que todo individuo conserva con el objetivo de cumplir sus funciones como directivo y de la misma manera mejorar la relación y el bienestar de sus colaboradores.

Para Chinchilla y García (2001) las competencias directivas son conductas que posee una persona en distintos periodos para alcanzar una tarea y conseguir el éxito; suelen ser conductas creativas. Las competencias directivas son aquellas que nos encaminan a lograr objetivos o propósitos de una organización

Las habilidades blandas son agrupaciones de capacidades las cuales permitirán a la persona desenvolverse de una manera adecuada en un determinado contexto (Riceti, 2015).

La definición operacional es la forma en la que se tratará con las variables y cómo se operarán las dimensiones en este sentido tenemos la variable competencia

directiva la cual se trabajará con tres dimensiones: la competencia estratégica la cual se evaluará con seis indicadores, la intratécnica con seis indicadores y la eficacia personal con cuatro indicadores.

Las habilidades blandas son agrupaciones de capacidades las cuales permitirán a la persona desenvolverse de una manera adecuada en un determinado contexto (Riceti, 2015).

En cuanto a las habilidades blandas se trabajará con cuatro dimensiones propuesta por Riceti (2015), las cuales se evaluarán con diversos indicadores cada uno de ellos los cuales nos servirán para poder observar si existe relación entre la variable competencias directivas y la variable habilidades blandas.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población con la que se trabajó en esta investigación será de docentes del distrito de Ongoy el cual consta de 8 instituciones educativas primarias y un total de 60 docentes.

Según Hernández y Mendoza (2018), población es el total de los individuos que intervienen en una investigación con una misma característica en común el cual es necesario para realizar el estudio correspondiente.

La muestra es no probabilística pues se trabajará con el total de la población docente de las 8 instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ongoy

Para Hernández y Mendoza (2018), la muestra no probabilística está relacionada a las condiciones o características de un contexto no hay fórmulas para la elección de la muestra y la decisión la toma el investigador

En este entender se trabajará con un total de 60 docentes los cuales vienen a ser la muestra y la población y para la recolección de datos será mediante una muestra censal.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica seleccionada para la recolección de datos es la encuesta la cual se tomará a cada una de las variables esta ha sido considerada pues nos da un mejor apoyo a la cantidad de información que se requiere además de ser confiable

y de una aplicación sencilla. Para Supo (2012), busca conocer cómo es la reacción o la respuesta de un grupo de encuestados llamado población y/o muestra por lo que es cuantitativa y se puede realizar de manera sincrónica o asincrónica.

El instrumento a usar será el cuestionario, para Hernández y Mendoza (2018), el cuestionario son un conjunto de interrogantes referido a una o más variables.

Por otro lado, cada uno de los instrumentos serán validados por expertos que den su opinión sobre la relevancia de estos y su utilización, dichos instrumentos constara de una serie de ítems de característica cerrada dirigido a determinar la correlación entre las competencias directivas y las habilidades blandas desde una perspectiva docente.

Los especialistas que realizaron la validación de los instrumentos fueron.

Tabla 1

Validadores de los instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1	Instrumento 2	Validadores	Grados académicos
		Wilfredo Gutiérrez Soto	Mg. En Educación
Competencias directivas	Habilidades blandas	Juan Cancio Castillo Alarcón	Mg. En Administración de la educación.
		Carol Infantes Aldazabal	Mg. En Administración de negocios.

Con la intención de determinar la veracidad y confiabilidad se hará uso del coeficiente de alfa de Crombach con el apoyo del software SPSS. Un instrumento es confiable cuando al calcular no se alteran significativamente ni la aplicación a muchas personas (Ñaupas et al, 2014). A continuación, se presenta unas escalas de valor.

Tabla 2

. Prueba de confiabilidad de instrumento de las variables de investigación

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias Directivas	,952	21
Habilidades Blandas	,949	30

Fuente: realizado por investigador

0,53 a menos = nula confiabilidad
0,54 a 0,59 = baja confiabilidad
0,60 a 0,65 = confiable
0,66 a 0,71 = muy confiable
0,72 a 0,99 = excelente confiabilidad
1.0 = perfecta confiabilidad

3.5 Procedimientos

En cuestión al procedimiento que se manejó para realizar la recolección de información será directamente con los docentes de cada una de las instituciones educativas a los cuales se les solicitara el apoyo correspondiente y se les enviará un link de formulario Google por intermedio del WhatsApp o caso contrario la ficha de encuesta la cual será desarrollada por los docentes manteniendo total anonimato en cada una de ellas y respetando la información recolectada siendo únicamente para el presente trabajo de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Se ha contado con la exportación de la información en el programa Excel para la conformación de la base de datos y se ha procesado en el SPSS V 26.00, evidenciando que por medio de tablas de frecuencia y gráficos de barras se ha procedido a caracterizar a las variables de análisis, en complemento con el cálculo de la correlación para ofrecer respuesta hacia las conclusiones del estudio.

3.7 Aspectos éticos

Buendía y Berrocal (2013), indican que el principio de una investigación es mantener el respeto a la autonomía, informando de manera adecuada a los que intervienen en la ejecución de la investigación cuales son los fines que se persigue. De la misma forma es mantener el anonimato o derecho de la confidencialidad, ya que la información que se obtiene debe ser usado estrictamente para lo que se ha planificado en la investigación no debiendo propalar esta tampoco dar a conocer los nombres de las personas que apoyaron desarrollando los instrumentos para recolectar la información.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla N° 3

Variable competencias directivas

Nivel	Competencias directivas	
	fi	%
Malo	1	2%
Regular	6	10%
Bueno	53	88%
Total	60	100%

Según a los resultados de la tabla N° 3 se ha podido obtener que del 100% (60) docentes en la variable competencias directivas el 2% (1) de los docentes encuestados señalaron que hay un nivel bajo, el 10% (6) de docentes encuestados respondieron que existe un nivel regular y el 88% (53) respondieron que existe un nivel bueno de las competencias directivas.

Tabla N° 4

Dimensiones de la variable Competencia directiva

Nivel	Competencias Estratégica		Competencias Intrategica		Competencias Eficacia personal	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	1	2%	1	2%	3	5%
Regular	5	8%	6	10%	15	25%
Bueno	54	90%	53	88%	42	70%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

A continuación, presentamos sus dimensiones de la variable competencia directiva como Competencias Estratégica que cuentan con un nivel de 2% bajo, 8% medio y 90% alto. En la dimensión Competencias Intrategica, cuentan con un nivel

de 2% bajo, 10% medio y 88% alto. Así mismo en la dimensión Competencias Eficacia personal, cuentan con un nivel de 5% bajo, 25% medio y 70% alto

Un alto porcentaje de docentes manifestaron que los directivos en sus instituciones educativas tienen un adecuado manejo de las competencias directivas lo cual hace que estos se encuentren satisfechos de la manera como se gestiona y dirige la institución lo cual genera un adecuado ambiente de trabajo.

Tabla N° 5

Variable habilidades blandas

Nivel	Habilidades blandas	
	fi	%
Bajo	1	2%
Medio	1	2%
Alto	58	96%
Total	60	100%

Según la tabla N° 5 en relación a la variable habilidades blandas podemos apreciar que del 100% (60) docentes que fueron encuestados, el 2% (1) de los docentes encuestados perciben un nivel bajo; del mismo modo un 2% (1) de docentes percibe un nivel medio y el 96% (58) de los docentes percibe un nivel alto.

Tabla N° 6

Dimensiones de la variable Habilidades blandas

Nivel	Trabajo en equipo		Liderazgo		Negociación		Empatía	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	1	2%	1	2%	1	2%	1	2%
Medio	1	2%	5	8%	1	2%	2	3%
Alto	58	96%	54	90%	58	96%	57	95%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

A continuación, se presentan sus dimensiones de la variable habilidades blandas con trabajo en equipo que cuentan con un nivel de 2% bajo, 2% medio y 96% alto. En la dimensión liderazgo, cuentan con un nivel de 2% bajo, 8% medio y 90% alto. Así mismo en la dimensión negociación, cuentan con un nivel de 2% bajo, 2% medio y 96% alto y por último en la dimensión empatía, cuentan con un nivel de 2% bajo, 3% medio y 95% alto.

La mayor parte de los docentes encuestados, señalaron que en la institución hay preocupación por realizar trabajos de manera coordinada por lo cual se forman equipos de trabajo para mejorar y tener una adecuada planificación, de la misma forma hay liderazgo de parte del equipo directivo ya que participan en todas las actividades que se realizan del mismo modo se procura solucionar los problemas que se susciten de manera coordinada colaborándose entre todos y mostrándose de manera empática frente a los compañeros de labores.

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación entre las competencias directivas y habilidades blandas

Ho: No existe relación entre las competencias directivas y habilidades blandas

Tabla 7

Análisis de correlación entre variables competencias directivas y habilidades blandas

Correlaciones				
			competencias directivas	Habilidades blandas
Rho de Spearman	competencias directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Habilidades blandas	N	60	60
		Coefficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Según los datos observados se aprecia un grado de relación entre las competencias directivas y habilidades blandas, el cual presenta un grado de correlación de 0,769, esto demostró la incidencia significativa al contar con un valor de sigma inferior a 0.050 entre los elementos comparados.

Tabla 8

Análisis de correlación entre competencias directivas y dimensiones de habilidades blandas.

Hipótesis	Variables Correlaciones	Rho- Spearman	Significatividad- Bilateral	N	Nivel
Hipótesis especifico-1	Competencias directivas y la dimensión trabajo en equipo	,587*	,000	60	Positiva considerable
Hipótesis especifico-2	Competencias directivas y la dimensión liderazgo	,643*	,000	60	Positiva considerable
Hipótesis especifico-3	Competencias directivas y la dimensión negociación.	,478*	,000	60	Positiva media
Hipótesis especifico-4	Competencias directivas y la dimensión empatía	,527*	,000	60	Positiva considerable

Hipótesis específicas: 1

H1: Existe relación entre las competencias directivas y el trabajo en equipo

HO: No Existe relación entre las competencias directivas y el trabajo en equipo

Tabla 9

Análisis de correlación de competencias directivas y la dimensión trabajo en equipo.

Hipótesis	Variables Correlaciones	Rho- Spearman	Significatividad- Bilateral	N	Nivel
Hipótesis específico-1	Competencias directivas y la dimensión trabajo en equipo	,587*	,000	60	Positiva considerable

En los datos observados se aprecia un grado de relación entre las competencias directivas y la dimensión trabajo en equipo, el cual presenta un grado de correlación de 0,587, esto demostró la incidencia significativa al contar con un valor de sigma inferior a 0.050 entre los elementos comparados.

Hipótesis específicas: 2

Hi: existe relación entre las competencias directivas y el liderazgo

Ho: No existe relación entre las competencias directivas y el liderazgo

Tabla 10

Análisis de correlación entre competencia directiva y la dimensión liderazgo

Hipótesis	Variables Correlaciones	Rho- Spearman	Significatividad- Bilateral	N	Nivel
Hipótesis específico-2	Competencias directivas y la dimensión liderazgo	,643*	,000	60	Positiva considerable

Se observa un grado de relación entre las competencias directivas y la dimensión liderazgo, el cual presenta un grado de correlación de 0,643, esto demostró la incidencia significativa al contar con un valor de sigma inferior a 0.050 entre los elementos comparados.

Hipótesis específicas 3

Hi: Existe relación entre las competencias directivas y la negociación

Ho: No existe relación entre las competencias directivas y la negociación

Tabla 11

Análisis de correlación de competencias directivas y la dimensión negociación.

Hipótesis	Variables Correlaciones	Rho- Spearman	Significatividad- Bilateral	N	Nivel
Hipótesis específico-3	Competencias directivas y la dimensión negociación.	,478*	,000	60	Positiva media

Según los datos observados se aprecia un grado de relación entre las competencias directivas y la dimensión negociación, el cual presenta un grado de correlación de 0,478, esto demostró la incidencia significativa al contar con un valor de sigma inferior a 0.050 entre los elementos comparados.

Hipótesis específicas 4

Hi: existe relación entre las competencias directivas y la dimensión empatía

Ho: No existe relación entre las competencias directivas y la dimensión empatía

Tabla 12

Análisis de correlación entre competencias directivas y la dimensión empatía.

Hipótesis	Variables Correlaciones	Rho- Spearman	Significatividad- Bilateral	N	Nivel
Hipótesis especifico-4	Competencias directivas y la dimensión empatía	,527*	,000	60	Positiva considerable

Se observa un grado de relación entre las competencias directivas y la dimensión empatía, el cual presenta un grado de correlación de 0,527, esto significa una correlación positiva considerable, además la significancia bilateral (Sig.) es de 0.00 el cual es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en conclusión, existe una relación entre las competencias directivas y la dimensión empatía

V. DISCUSIÓN

La presente investigación luego de realizar los trabajos de recolección de datos y de haberlos procesado, nos entregó resultados en la que se encuentra una significativa correlación entre las competencias directivas y las habilidades blandas las cuales son muy indispensables para poder ejercer un cargo directivo dentro de una Institución Educativa.

De la teoría estudiada las competencias directivas, así mismo las habilidades blandas son temas muy interesantes y amplios por lo cual es importante profundizar ya que en estos últimos años se han vuelto indispensables para asumir un cargo jerárquico y de la misma forma es necesario su difusión por diversos medios para su conocimiento y mejorar su práctica.

En el presente trabajo se consideraron objetivos que permitieron encaminar la investigación, el objetivo general se formuló el Determinar la relación entre las competencias directivas y las habilidades blandas desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy –Apurímac ,2022. A continuación damos a conocer cuales fueron nuestros objetivos específicos (1) establecer la relación entre las competencias directivas y el trabajo en equipo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac 2022; (2) establecer la relación entre las competencias directivas y el liderazgo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022, (3) establecer la relación entre las competencias directivas y la negociación desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022, (4) establecer la relación entre las competencias directivas y la empatía desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022

Posterior a lo aplicado del cuestionario, se han obtenido resultados los cuales han permitido describir los porcentajes, coeficientes de correlación y también poder realizar la prueba de las hipótesis generales y específicas.

Los resultados descriptivos de la variable competencias directivas, tabla N° 3 se obtuvo que el 88% (53) respondieron que existe un nivel bueno de competencias directivas, presentando una similitud con lo propuesto por Barrientos et al (2016) Chile , indagaron sobre las competencias directivas con un estudio cuantitativo en la cual indicaron que los directores cumplen un papel fundamental para promover la participación de su comunidad para lo cual deben de desarrollar habilidades sociales para mantener buenas relaciones interpersonales con la comunidad educativa y del mismo modo poder desarrollar las capacidades propias de su cargo como director de la institución el tener una adecuada interrelación con los miembros de la comunidad educativa pues es necesaria para la interrelación y fomentar la participación las habilidades blandas que mayormente intervienen son la empatía, la escucha y el diálogo, al contrario a Saullo (2018) trabajo realizado con un enfoque mixto, descriptivo, transversal, trabajo realizado con 84 docentes con el objetivo indagar como el enfoque por competencias fortalece la gestión directiva para lo cual se elaboró dos herramientas: encuesta y entrevista. Obteniendo como resultado de que el equipo directivo no tiene una buena interrelación con los docentes las cuales no superaron el 7,1 % del mismo modo el 90.4 % dijo que el equipo directivo no realiza una adecuada gestión arrojando diferencias significativas de por institución de pertenencia $[F(1, 82) = 1.32, p < .266]$. y $[F(1, 82) = 2.139, p < .058]$ por lo que podemos mencionar que es muy importante que el equipo directivo pueda tener una adecuada relación con los docentes y de la misma manera deberán de desarrollar competencias en gestión pues para la mayoría de los docentes esto es muy importante y hace que la institución desarrolle académicamente, desarrollar competencias comunicativas es crucial puesto que hace que haya mejor relación interpersonal con toda la comunidad educativa.

En relación a las competencias directivas Tafur (2018), estudio las competencias directivas en instituciones educativas privadas obtuvo un resultado que el 37.55% dijo que tienen una gestión adecuada y que fomentan el trabajo en equipo que resulto en un 21.33%, en esa misma línea Mc McClelland (1973) señala que una organización no depende mucho de las aptitudes que las personas poseen

si no de un conjunto de competencias para lograr objetivos y realizar tareas específicas como el trabajo en equipo en ese entender concuerda con los resultados que obtuvimos pues el 88 % de docentes respondieron que hay una adecuada competencia directiva de parte de los directores los cuales motivan a sus docentes a realizar actividades en las cuales son guiados por el equipo directivo en el que encontramos un alto y significativa correlación entre las competencias directivas y el trabajo en equipo con un 96 % , Rho Spearman de 0.587 siendo de nivel positiva considerable.

En ese sentido es indispensable que el equipo directivo maneje adecuadamente las competencias directivas para tener una adecuada satisfacción por parte de sus dirigidos esto hará que puedan desarrollar sus capacidades de manera adecuada y desenvolverse competitivamente en sus labores cotidianas y a su vez obtendrá mejores resultados en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, Según la tabla N° 5 en relación a la variable habilidades blandas podemos apreciar que el 96% (58) de los docentes percibe un nivel alto. Así mismo, en el análisis de las dimensiones, se determinó que los cuatro componentes presentan la mayor frecuencia en la categoría “alto”, Tabla N° 6. Existe una similitud con lo estudiado por Sarmientos (2019), artículo con el objetivo identificar las habilidades blandas en los estudiantes de la carrera de ingeniería por lo que concluyó que es importante que el estudiante se desenvuelva sus actitudes lo cual deben orientarse en él, estableciendo en ellos las capacidades de comunicación, trabajo en equipo, flexibilidad que le permitirán tener un comportamiento adecuado y ser eficaz en su desempeño laboral. Igualmente describe la importancia de habilidades blandas, Barrón (2017), en su estudio de las habilidades blandas evidenciaron que antes del desarrollo del programa no había una buena interrelación entre el grupo de docentes o grupo control a diferencia luego de desarrollar el programa donde mejoraron ampliamente su nivel de interacción con la cual determinó que las habilidades blandas actúan de manera significativa dentro de una institución lo cual hace que mejore el clima institucional y de la misma forma hayan mejores resultados en la labor docente pues se observa

mayor satisfacción de los docentes al realizar sus labores escolares y obtener resultados favorables en las evaluaciones de los estudiantes obteniendo un resultado de acuerdo al valor de $p(\text{sig. Asintomática bilateral}) = 0,000 (< 0,05)$.

En la hipótesis general, se demostró una relación de 0.769 entre las competencias directivas y las habilidades blandas con un p valor de 0.000 que ha demostrado la incidencia significativa, al comparar los resultados con reportes de otros investigadores, coincidieron con Albuquerque (2021), en su investigación planteo determinar la relación existente entre las variables de competencias directivas y habilidades blandas con una población de 60 docentes, estudio que determinó la existencia de una relación positiva y correlación alta por lo cual se considera que es muy importante el manejo de adecuadas competencias directivas y la práctica de las habilidades blandas puesto que esto genera un adecuado ambiente de trabajo, por su parte Martínez et al (2016), las competencias directivas desarrollado un centro en México, es un conjunto de hábitos que desarrolla la persona para poder desenvolverse dentro de una tarea determinada para lo cual deberá desarrollar también diversas habilidades como el liderazgo, comunicativas, solucionar problemas, trabajo en equipo, manejo de conflictos esto conllevará a realizar una gestión administrativa adecuada y eficiente. Grol y Andretta (2016), en su trabajo con variable de habilidades indican un gran avance en el desarrollo de habilidades sociales ya que los alumnos demostraron ser más hábiles al tener mayor edad con lo cual se resalta la importancia de estas en la infancia y en el desarrollo personal y social ya que pueden actuar como un factor protector para el desarrollo psicosocial de los niños. Chira (2017), en su investigación, donde se pudo observar que mientras haya un adecuado desenvolvimiento de los directores en la conducción demostrando idoneidad en el cargo los docentes realizarán adecuados trabajos y se observará un adecuado desempeño laboral lo que conlleva a una satisfacción laboral del personal docente y directivo, la muestra estuvo conformada por 110 docentes. Como resultado se determine la relación directa entre las dos variables en estudio teniendo como el coeficiente de correlación 0,691. Así mismo el resultado de significación de 0,000 es menor de ($p < 0,05$).

Referente a la primera hipótesis específica se demostró una relación de 0.578 entre las competencias directivas y la dimensión trabajo en equipo con un p valor de 0.000 que ha demostrado la incidencia significativa. Raciti (2015) afirma que es observado de cómo se contribuye al grupo para lograr una meta u objetivo en común aquí se respeta las opiniones de los participantes y lo que cada uno de ellos aporta apuntando al logro de un objetivo común y así lograr mejores calidades de vida de los integrantes.

Considerando la segunda hipótesis específica se demostró una relación de 0.643 entre las competencias directivas y la dimensión liderazgo con un p valor de 0.000 que ha demostrado la incidencia significativa. Raciti (2015) refiere que es la capacidad que tiene la persona para guiar a los demás hacia las metas reconociendo sus méritos y dándoles adecuada motivación, proporcionando adecuada retroalimentación para lograr el compromiso de la persona y lograr que tengan un alto rendimiento, es también delegar funciones como un adecuado distribuidor de tareas y responsabilidades

En la tercera hipótesis específica se demostró una relación de 0.478 entre las competencias directivas y la dimensión negociación con un p valor de 0.000 que ha demostrado la incidencia significativa. Raciti (2015), indica que la persona estimula la regulación y resolución de conflictos para el bienestar de la institución y lograr una unidad de los trabajadores con la finalidad de hacer frente a las dificultades y lograr el bien común para lograr los objetivos y optimizar el trabajo colaborativo.

En la siguiente hipótesis específica se demostró una relación de 0.527 entre las competencias directivas y la dimensión empatía con un p valor de 0.000 que ha demostrado la incidencia significativa.

Es importante recalcar que las competencias directivas son muy importantes dentro de la gestión directiva pues gracias a ellas se obtiene resultados en las

gestiones a favor de la institución educativa esto mejorará el desempeño de los docentes en el trabajo pedagógico por ende incide en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

De la misma forma las habilidades blandas hoy en día como lo dice la UNESCO (2019) viene ganando mucha relevancia dentro de la gestión directiva pues es muy indispensable para tener un adecuado clima y de la misma forma para el trabajo en equipo, pues el liderazgo es muy importante para asumir el cargo en cualquier campo educativo de la misma manera las relaciones interpersonales comunicativas y de escucha entre el directivo y sus dirigidos, de la misma forma el presente trabajo tiene los mismos resultados el directivo ejerce el liderazgo dentro de la institución de manera óptima lo cual genera un ambiente de confianza con sus dirigidos es más que hoy en día se pide una serie de requisitos para asumir los cargos directivos como el escala magisterial y estudios de postgrado entrando en concursos para poder asumir la dirección por lo cual están en continua preparación en dirección y manejo de las habilidades blandas como las de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, empatía entre otros por lo cual se hace importante y necesario que para asumir estos cargos manejen estas competencias y habilidades con lo cual hay una estrecha relación con el trabajo realizado por la UNESCO y con muchos trabajos de investigación realizados por esta entidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se comprobó la relación entre las competencias directivas y las habilidades blandas desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022, según los resultados correlacionales de 0.769, a 0.00 lo que significa una correlación positiva muy fuerte, esto nos indica que para acceder a un cargo directivo se debe de tener adecuadas habilidades y un manejo de competencias directivas óptimas, lo que mejorará la relación entre el docente y los directivos.

Segunda:

Se concluyó que las competencias directivas y el trabajo en equipo obtienen un nivel positivo considerable con Rho Spearman de 0.587 a r 0.00 de significatividad bilateral es decir el trabajo en equipo es muy importante para el adecuado desarrollo de actividades en la institución educativa.

Tercera:

Se probó que las competencias directivas y el liderazgo desde la perspectiva docente tienen una correlación positiva considerable esto nos indica que el directivo debe de ejercer el liderazgo dentro de la institución educativa adecuadamente siendo un ejemplo a seguir motivando e impulsando a sus dirigidos a realizar labores en las cuales puedan desempeñarse de manera eficiente demostrando capacidad y competitividad.

Cuarta:

Se comprobó que la competencia directiva y la negociación obtienen un nivel y una correlación positiva media puesto que en situaciones de dificultades o problemas dentro de la institución aún se hace complicado la solución teniendo que lidiar muchas veces con las actitudes de los padres de familia y otras veces con los docentes el cual genera aun un punto en donde ahondar para poder mejorar y tener resultados óptimos.

Quinta:

Se comprobó que las competencias directivas y la empatía son muy importantes dentro de la institución educativa pues entender cuál es la situación que atraviesa un docente o un estudiante, puesto que el estado de ánimo hará que se tenga excelentes condiciones de trabajo, docente y estudiante motivado, pues tendrá en sus directivos un respaldo en donde puedan apoyarse y recibir un adecuado apoyo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomendó promover el fortalecimiento de las competencias directivas a los directores de las diferentes instituciones educativas mediante círculos de interaprendizaje en los cuales se pueda capacitar en gestión y administración de la institución que están a cargo.

Segunda:

Se recomendó a los directivos de las instituciones educativas a promover el trabajo en equipo los cuales sean liderados por ellos mediante actividades que desarrollen la cooperación entre los docentes y así obtener mejores resultados en labores organizacionales dentro de la institución.

Tercera:

Se propuso promover el liderazgo de los docentes dejándolos que estos se puedan desenvolver y aumentar las responsabilidades para mejorar el liderazgo que ejerzan en distintas actividades dentro y fuera de la institución respetando las decisiones que estos tomen y valorando el esfuerzo realizado.

Cuarta:

Se recomendó que los directivos puedan anticiparse a los hechos teniendo tacto adecuado para resolver conflictos o situaciones problemas esto ayudara a que los problemas no se acrecienten y puedan ser resueltos de manera adecuada en el adecuado tiempo sin llegar a romper las relaciones interpersonales y el adecuado clima institucional.

Quinta:

Finalmente se recomendó que se practique bastante la empatía realizando actividades como el juego de roles los cuales hará entender los diferentes conflictos que pueda estar pasando un docente para poder apoyarlo y entenderlo de manera adecuada y oportuna.

REFERENCIAS

- Albuquerque (2021) *competencias directivas y habilidades blandas en los docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Cocharcas Cercado de Lima - 2021*. repositorio UCV
- Arenaza (2020) *Management of human talent and its influence on the training of competitive professionals at national universities in Peru* 2020
International Journal of Scientific and Technology Research 9 1
1127 1131 85078731024. <https://n9.cl/nupv8>. Universidad César Vallejo, Peru
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales, Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Banichi, K. (2014). *Positive psychology on character strength and virtues. A disquieting suggestion. New Ideas in Psychology*, 33, 21–34.
- Barrientos C., et al. (2016). *Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas*. Educación, 25(49), 45–62.
<https://doi.org/10.18800/educacion.201602.003>
- Barron (2017), *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa*,
- Buendía y Berrocal (2013) *tesis La ética de la investigación educativa universidad de Granada España* <https://n9.cl/21w53>
- Brown, J. (2011). *The building of a virtuous transformational leader. The Journal of Virtues & Leadership*, 2(1), 6-14. [Links]
- Carhuaz (2017) *(tesis doctorado universidad Cesar Vallejo repositorio de la universidad UCV)*
- Duckworth, A., Yeager, D. (2015). *Cuestiones de medición, evaluación de las cualidades personales distintas de la capacidad cognitiva para fines educativos*. <https://n9.cl/y7ck9> [Links]

- García M. (2011). *Una revisión constructiva de la gestión por competencias*. *Revista Anales de Psicología*, 27(2) consultado el 8 de febrero de 2018 en <http://www.redalyc.org/pdf/167/16720051024.pdf>
- Goleman D. (1999), *La práctica de la inteligencia emocional*, Editorial Kairós S.A. Barcelona España disponible en http://webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/evangelinagarcia/practica_inte_emocional.pdf
- Gómez M. (2019). *Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio*. DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan, 6(11), 1-5. doi: <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Grol y Andretta (2016). *Habilidades sociales y variables sociodemográficas en niños con edad escolar: un estudio descriptivo*. *Los temas de Psicología*, 24 (3), 1129-1138. Recuperado en: <https://dx.doi.org/10.9788/TP2016.3-17>
- Chira (2018), *Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Callao*.2017(tesis Maestría universidad Cesar Vallejo repositorio de la universidad UCV) <https://n9.cl/c6sen>
- Chinchilla, M. y Garcia, P. (2001): *Estudio sobre competencias directivas, Papers de Formación Municipal*, número 79, Diputación de Barcelona, disponible en: <http://www.diba.es/fl/fitxers/pfm-079esp.pdf>
- Chuquispuma, A (2019). *Competencias Directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa "Naciones Unidas"*. San Juan de Miraflores. 2019. Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/wpybj>
- Ducci, M. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral, Cinterfor/OIT, Montevideo*.
- Hernández, M. (2018) *Metodología de la investigación Las rutas cualitativa Cuantitativa y mixta mcgraw-hill interamericana editores, S.A. de C. V.*
- Hernández, E. et al. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Herrera, S. y Tobón, S. (2017). *El director escolar desde el enfoque*

- socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía*, 38 (102), 164-194
<https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814009.pdf>
- McClelland, D. (1973). *Testing for Competence rather than for "Intelligence"*. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. [Links]
- Mujica, J. (2015). *Habilidades blandas*. recuperado de: <https://cutt.ly/LyNgqZ3>
- Núñez, N., & Díaz, D. (2017). *Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas*. *Estudios Pedagógicos*, 43(2), 237-252.
<http://revistas.uach.cl/pdf/estped/v43n2/art13.pdf>
- James, R. & James, M. (2004). *Teaching career and technical skills in a "mini" business world*. *Business Education Forum*, 59(2), 39-41.
- Lagos C. (2012). *Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades blandas*. Universidad "Alberto Hurtado"-Chile.
<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5549/TRSLagos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luna, J. (2017). *Competencias directivas y el clima organizacional en las instituciones educativas del sector Villa del distrito de Santiago de Surco, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/oode>
- Mancilla, O. (2020). *Habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa: N.º 6032 Miguel Grau Seminario V.M.T.-2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Lima-Perú.
- Martines et al. (2016) *Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior México*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966017.pdf>
- Naranjo, A. (2019). *La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual*. *Revista Pensamiento Académico*,
- Torres, I. (2019). *Habilidades blandas en el trabajo*. Corporación Gráfica Navarrete
- Organización Para La Cooperación Y Desarrollo Económico (2001). Meeting of the OECD Education Ministers, Paris, 3-4 april 2001. Investing in competencias for all communiqué. Recuperado de <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/1870589.pdf>

- Palomino, L. (2020). *Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ*, UGEL 05, 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/ngnq6>
- Peterson, C. y Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues*. New York: Oxford.
- Popescu, M. y Popescu, A. (2012). *Development of human resources in organizations*. *The USV Annals of Economic and Public Administration*, 12(2), 36-42. [Links]
- Piaget, J. (1994). *Psicología y pedagogía*. México: Siglo XXI
- Quinn, R. (1995). *Maestría en Gestión de las Organizaciones: un modelo operativo de las competencias*. Traducción, Carmen León Pérez. Madrid-España: Ediciones Díaz Santos
- Raciti P. (2015), *La medición de las competencias transversales en Colombia Programa para la cohesión social en América Latina*.
- Robles, M. (2019). *Habilidades blandas y estrategias de resolución de conflictos en estudiantes de sexto de primaria IE. N° 166 "Karol Wojtyla" SJL-2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40075>
- Romero, J. y Romero, J. (2019). *Lidera tu empresa en la cuarta revolución*. España: Exlibric. <https://books.google.com.pe/books?id=fVe-DwAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Sarmientos, C. (2019). *Habilidades blandas necesarias para la formación del ingeniero de sistema del siglo XXI*. (Tesis de Grado, Universidad Piloto de 48 Colombia). Repositorio Institucional de la universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/6523>
- Saullo, M. (2018). *La formación en competencias directivas, un desafío que mejora y fortalece la gestión*. [Tesis de maestría, Universidad Austral]. Repositorio Austral <https://rii.austral.edu.ar/handle/123456789/829>
- Silva, J. (2016). *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42970>

Supo J. (2012) *metodología de la investigación científica para las ciencias de la salud*. www.seminariosdeinvestigacion.com

Tafur R. (2018) *Las competencias directivas en la gestión de tres instituciones educativas escolares de Lima*.

Tamayo, M (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa Noriega Editores

UNESCO (2018). *Resumen del Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2019*. Migración, desplazamiento y educación: construyendo puentes, no muros. UNESCO. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265996_spa/PDF/265996

UNICEF (2018). *Un mundo listo para aprender: Dar prioridad a la educación de calidad en la primera infancia*. Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/bptid> 2018.pdf

Vergaray R. (2022), *habilidades blandas y practica docente en la enseñanza remota de una Institucion Educativa, San Juan de Lurigancho, 2021* (Tesis doctorado, Universidad Cesar Vallejo).

World Health Organization (2003). *Skills for Health Disponible*: <https://n9.cl/cbdo5> ; <https://n9.cl/kh7j0>

Zepeda, M. E. (2020). *El aprendizaje orientado en proyectos para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel medio superior del IPN*. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, vol.10 no.19

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Competencias directivas y habilidades blandas desde la percepción docente de primaria del distrito de Ongoy, - Apurímac, 2022						
AUTOR: Aaron Pozo Prado						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y habilidades blandas desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac ,2022?</p> <p>Específicas 1. ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y el trabajo en equipo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022?</p> <p>2.¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y el liderazgo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022?.</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y la negociación desde la perspectiva docentes de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022?</p>	<p>General: Determinar la relación entre las competencias directivas y las habilidades blandas en docentes del nivel primario del distrito de Ongoy –Apurímac ,2022</p> <p>Específicas 1. establecer la relación entre las competencias directivas y el trabajo en equipo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac 2022</p> <p>2. establecer la relación entre las competencias directivas y el liderazgo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022</p> <p>3. establecer la relación entre las competencias directivas y la negociación desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022</p> <p>4. establecer la relación entre las competencias</p>	<p>General: Existe relación entre las competencias directivas y habilidades blandas desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy –Apurímac ,2022</p> <p>Específicas 1. existe relación entre las competencias directivas y el trabajo en equipo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022</p> <p>2. existe relación entre las competencias directivas y el liderazgo desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022</p> <p>3. existe relación entre las competencias directivas y la negociación desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022</p>	Variable 1: Competencias directivas			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Estratégica	Identificación de oportunidades. Identificación de problemas Toma de decisiones Uso de recursos disponibles Apoyo	01;02;03;04; 05;06;07.	Malo Regular Bueno
			D2: Intrategica	Comunicación Capacidad de escuchar. Manejo de equipo Desarrollo de habilidades	08;09;10;11; 12;13;14.	
			D3: Eficacia personal	Colaboración y confianza Innovación Atención Emociones Objetivos Equilibrio personal	15;16;17;18; 19;20;21.	
Variable 2: Habilidades blandas						
D1: Trabajo en equipo	Actitud positiva frente al grupo Capacidad de autoconciencia Habilidad para solucionar problemas	01;02;03;04; 05;06;07;08. 09;10;11;12;13; 14;15;16.	Malo Regular Bueno			

<p>4. ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y la empatía desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022?</p>	<p>directivas y la empatía desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022</p>	<p>4. existe relación entre las competencias directivas y la empatía desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy – Apurímac, 2022</p>	<p>D2: Liderazgo</p> <p>D3: Negociación</p> <p>D4: Empatía</p>	<p>Habilidad para innovar a los miembros del grupo</p> <p>Habilidad para reconocer las capacidades y méritos de los integrantes del equipo.</p> <p>Habilidad para negociar y solucionar las posibles causas de un problema</p> <p>Habilidad para mantener la calma y llegar a un consenso ante un conflicto.</p> <p>Habilidad de ponerse en el lugar de sus pares y comprender sus emociones y sentimientos.</p>	<p>17;18;19;20; 21;22;23.</p> <p>24;25;26,27; 28;29,30.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Comparativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: ¿Quiénes y de dónde provienen? Docentes del nivel primario del distrito de Ongoy Apurímac en un total de 60</p> <p>Muestra: ¿Quiénes y de dónde provienen? 60 docentes de primaria del distrito de Ongoy Apurímac.</p> <p>Muestreo ¿Cómo selecciono a su muestra? 60 docentes de Primaria</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Competencia Directiva Nro. Ítems: 21 De la V2: Habilidades blandas Nro. Ítems: 30</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Likert</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Competencias directivas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	ítems	Escala de valores	Rangos
Las competencias directivas son habilidades y fortalezas, que toda persona debe poseer para el cumplimiento de sus funciones, así mismo mejorar el bienestar entre sus colaboradores estas son consideradas las básicas esenciales e indispensables para dirigir una organización o institución (Chinchilla y García 2001).	Para realizar el estudio se separo en tres: estratégica, intrategica y eficacia personal	Competencia estratégica.	visión de negocio, resolución de problemas Gestión de recursos, Orientación al cliente, Redes de relaciones efectivas Negociación.	01,02,03, 04,05,06,07.	Escala de Likert. Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Bueno Regular Malo
		Competencia intrategica	comunicación, organización, empatía, delegación, coaching trabajo en equipo.	08;09;10;11 ;12;13;14.		
		Eficacia personal	proactividad, autogobierno, gestión personal desarrollo personal	15;16;17;18; 19;20;21		

Habilidades blandas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	ítems	Escala de valores	Rangos
Son un conjunto de habilidades que ayuda a que la persona pueda adaptarse y pueda tener oportunidades de desarrollo laboral (Raciti, 20115)	Para realizar el estudio se separó en cuatro dimensiones trabajo en equipo, liderazgo, negociación o gestión de conflictos y empatía.	Trabajo en equipo	Trabajar bien con los demás Dar apoyo a compañeros de trabajo o equipo Cooperación	01;02;03;04; 05;06;07;08.	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular Malo
		Liderazgo	Da valor a las habilidades de los demás para lograr un objetivo común. • Reconoce las habilidades y aportes de los demás para una solución común. • En situaciones de conflicto se esfuerza por encontrar una solución. • Delega en los demás un área de intervención. • Enfrenta con seguridad los imprevistos y las situaciones críticas. • Motiva a los demás para lograr un objetivo común. • Ayuda a los demás y delega.	09;10;11;12; 13;14;15;16.		
		Negociación o gestión de conflictos	• Pensamiento crítico • Toma de decisiones • Solución de problemas • Trabajo ético.	17;18;19;20; 21;22;23.		
		Empatía.	Habilidad de ponerse en el lugar de sus pares y comprender sus emociones y sentimientos	24;25;26;27; 28;29;30.		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Estimados colegas a continuación, se presentan varias proposiciones le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existe respuesta correcta ni incorrectas, marcando con una (X) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones e Indicadores		Valoración				
N°	COMPETENCIAS ESTRATEGICAS	1	2	3	4	5
01	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que estas repercutan en la competitividad de la organización.					
02	Considera que el director tiene la facultad de reconocer problemas pedagógicos en la Institución antes que estos se presenten.					
03	Considera que tiene la capacidad de dar solución a los problemas de manera adecuada que suceden en la institución educativa.					
04	Cree usted que el director cuenta con los recursos esenciales para lograr los objetivos que se proponen.					
05	Cree usted que el director tiene la capacidad de que el personal docente y administrativo a su cargo apoyen las gestiones con facilidad.					
06	Tiene una adecuada relación con los docentes y personal administrativo que son claves dentro de la institución educativa					
07	Ha logrado la unión de docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales propuestos.					
	COMPETENCIAS INTRATEGICAS					
08	Sus actitudes y apreciaciones están basados en un trabajo adecuado y están sustentados con evidencias.					
09	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.					
10	Escucha asertivamente y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás.					
11	Consideras que el director desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales en sus labores.					
12	Cree usted que tiene condiciones de liderar el equipo de trabajo.					
13	Cree usted que los integrantes de su equipo tienen las capacidades para tomar decisiones acertadas					
14	Cree usted que el director cuenta con la capacidad de crear un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo					
	COMPETENCIA DE EFICACIA					
15	El director se caracteriza por solucionar los problemas de manera creativa con, predisposición e imaginación					
16	Cree usted que el director tiene se caracteriza por mantener un alto grado de atención y reflexión para resolver problemas complejos					
17	El director controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones.					
18	Considera usted que las emociones y estados de ánimo del director influyen en su rendimiento laboral.					
19	Adecua actividades en el tiempo previsto para el logro de sus objetivos.					
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión.					
21	El director asume su liderazgo en la toma de decisiones adecuadas en situaciones de mucha responsabilidad y alto grado de incertidumbre.					

Gracias

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Estimado (a) docente

Su opinión acerca de las habilidades blandas en su Institución Educativa es de suma importancia.

Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para mi investigación. A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando con una (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista según las siguientes:

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

Nº	Dimensiones e indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
	TRABAJO EN EQUIPO					
01	Participa en las decisiones que se toman en el equipo de trabajo.					
02	Las ideas de los miembros del equipo de trabajo son respetadas.					
03	Interactúa con otros docentes propiciando un clima armonioso.					
04	Se preocupa del bienestar del grupo.					
05	Se realiza democráticamente la toma de decisiones.					
06	Participa activamente en el trabajo en equipo.					
07	Consulta al equipo de trabajo cuando tienen duda de algo.					
08	Solicita apoyo a los miembros del equipo cuando lo requiere.					
	LIDERAZGO					
09	Las decisiones que se toman son a favor de toda la institución.					
10	Presta atención a tus opiniones y realizan lo que tú dices.					
11	Motiva a otros docentes para lograr la meta del grupo.					
12	Reconoce los logros de los docentes.					
13	Respetas las opiniones de los miembros del equipo.					
14	Busca solucionar los problemas sin afectar a ningún miembro del equipo.					
15	Escucha activamente las opiniones de los demás.					
16	Dirige en función al logro de los objetivos institucionales.					
	NEGOCIACION					
17	Identifica las causas de un problema para resolverlos.					
18	Busca soluciones acertadas para beneficiar a ambas partes.					
19	Mantiene la ecuanimidad en situaciones complicadas.					
20	Llega a acuerdos más acertados para solucionar un conflicto.					
21	Siempre cuenta toda las opiniones y sugerencias sin distinción alguna.					
22	Enfrenta los problemas que se presenten en el quehacer diario.					
23	Maneja un lenguaje apropiado para negociar					
	EMPATIA					
24	Se pone en el lugar de tus colegas ante a una situación difícil que este afrontando.					
25	Comprende con facilidad los sentimientos de tus colegas.					
26	Si un colega está en un momento difícil lo animas de manera adecuada.					
27	Comprende las limitaciones y fortalezas de tus colegas.					
28	Interpreta la comunicación no verbal y tono emocional de tus colegas.					
29	El trato es de manera horizontal y amable.					
30	Es solidario ante las dificultades de sus colegas.					

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 4: Validación de instrumentos por juicio de expertos

Validador 1 instrumentos 1 y 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 COMPETENCIA ESTRATEGICA								
1	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que éstas repercutan en la competitividad de la organización.	X		X		X		MEJORAR LA COHERENCIA EN LA REDACCIÓN DEL ÍTEM Y FALTA TILDE EN éstas
2	Considera que tiene la facultad de reconocer problemas pedagógicos en la institución antes que estos se presenten.	X		X		X		
3	Considera que tiene la capacidad de dar solución a los problemas de manera adecuada que suceden en la institución educativa.	X		X		X		MEJORAR LA COHERENCIA EN LA REDACCIÓN DEL ÍTEM
4	Cree usted que el director cuenta con los recursos esenciales para lograr los objetivos que se proponen.	X		X		X		RECURSOS ESENCIALES EN QUE ASPECTO, SER MÁS EXPLÍCITO
5	Cree usted que el director tiene la capacidad de que el personal docente y administrativo a su cargo apoyen las gestiones con facilidad.	X		X		X		COHERENCIA
6	Tiene una adecuada relación con los docentes y personal administrativo que son claves dentro de la institución educativa	X		X		X		
7	Ha logrado la unión de docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales propuestos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 COMPETENCIAS INTRATEGICAS								
8	Sus actitudes y apreciaciones están basados en un trabajo adecuado y están sustentados con evidencias	X		X		X		
9	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.	X		X		X		
10	Escucha asertivamente y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás.	X		X		X		Agregar la palabra asertivamente
11	Consideras que el director desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales en sus labores.	X		X		X		
12	Cree usted que tiene condiciones de liderar el equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Cree usted que los integrantes de su equipo tienen las capacidades para tomar decisiones acertadas	X		X		X		
14	Cree usted que el director cuenta con la capacidad de crear un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA DE EFICACIA								
15	El director se caracteriza por solucionar los problemas de manera asertiva , creativamente, con predisposición e imaginación	X		X		X		EN LUGAR DE asertiva TENDRIA QUE SER pertinente
16	Cree usted que el director tiene la característica de mantener un alto grado de atención y reflexión para resolver problemas complejos	X		X		X		CAMBIAR la característica POR virtudes
17	El director controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones.	X		X		X		
18	Considera usted que las emociones y estados de ánimo del director influyen en su rendimiento laboral.	X		X		X		
19	Adecua actividades en el tiempo previsto para el logro de sus objetivos.	X		X		X		
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especian tención.	X		X		X		MEJORAR LA REDACCIÓN
21	El director asume su liderazgo en la toma de decisiones adecuadas en situaciones de mucha responsabilidad y alto grado de incertidumbre.	X		X		X		CREO QUE EL TÉRMINO EN ROJO NO ES PERTINENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): RECOMIENDO, ADEMÁS REALIZAR UNA VALIDACIÓN DE ALFA DE CRONBACH DEL PROGRAMA
SSPS

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Wilfredo Gutiérrez Soto DNI: 31169915

Especialidad del validador: Lic. En Lengua y Literatura Mgtr. En Investigación y Docencia en Educación Superior

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

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

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

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

17, de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 TRABAJO EN EQUIPO							
1	Participa en las decisiones que se toman en el equipo de trabajo.	X		X		X		Lidera
2	Las ideas de los miembros del equipo de trabajo son respetadas.	X		X		X		
3	Interactúa con otros docentes propiciando un clima armonioso.	X		X		X		
4	Se preocupa del bienestar del grupo.	X		X		X		
5	Se realiza democráticamente la toma de decisiones.	X		X		X		
6	Participa activamente en el trabajo en equipo.	X		X		X		
7	Consulta al equipo de trabajo cuando tienen duda de algo.	X		X		X		
8	Solicita apoyo a los miembros del equipo cuando lo requiere.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Las decisiones que se toman son a favor de toda la institución.	X		X		X		en beneficio
10	Presta atención a tus opiniones y realizan lo que tú dices.	X		X		X		Los ítems están formulados en tercera persona. Este ítem está formulado en primera persona.
11	Motiva a otros docentes para lograr la meta del grupo.	X		X		X		
12	Reconoce los logros de los docentes.	X		X		X		
13	Respetas las opiniones de los miembros del equipo.	X		X		X		
14	Busca solucionar los problemas sin afectar a ningún miembro del equipo.	X		X		X		
15	Escucha activamente las opiniones de los demás.	X		X		X		
16	Dirige en función al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 NEGOCIACION	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Identifica las causas de un problema para resolverlos.	X		X		X		
18	Busca soluciones acertadas para beneficiar a ambas partes.	X		X		X		
19	Mantiene la ecuanimidad en situaciones complicadas.	X		X		X		
20	Llega a acuerdos más acertados para solucionar un conflicto.	X		X		X		
21	Siempre cuenta toda las opiniones y sugerencias sin distinción alguna.	X		X		X		
22	Enfrenta los problemas que se presenten en el quehacer diario.	X		X		X		
23	Maneja un lenguaje apropiado para negociar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 EMPATIA	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Se pone en el lugar de tus colegas ante a una situación difícil que este afrontando.	X		X		X		
25	Comprende con facilidad los sentimientos de tus colegas.	X		X		X		Redacción persona
26	Si un colega está en un momento difícil lo animas de manera adecuada.	X		X		X		
27	Comprende las limitaciones y fortalezas de tus colegas.	X		X		X		
28	Interpreta la comunicación no verbal y tono emocional de tus colegas.	X		X		X		
29	El trato es de manera horizontal y amable.	X		X		X		
30	Es solidario ante las dificultades de sus colegas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): AGREGAR UN ITEMS REFERIDO A LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

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

Wilfredo Gutiérrez Soto

DNI: 31169915

Especialidad del validador: Lic. En Lengua y Literatura Mgtr. En Investigación y Docencia en Educación Superior

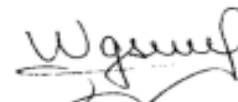
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 , de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GUTIERREZ SOTO, WILFREDO DNI 31169915	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 20/11/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
GUTIERREZ SOTO, WILFREDO L.E. 31169915	SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Fecha de diploma: 20/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
GUTIERREZ SOTO, WILFREDO DNI 31169915	MAGISTER EN EDUCACION MENCION INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 25/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Validador 2 instrumentos 1 y 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 COMPETENCIA ESTRATEGICA								
1	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que estas repercutan en la competitividad de la organización.	X		X		X		
2	Considera que tiene la facultad de reconocer problemas pedagógicos en la institución antes que estos se presenten.	X		X		X		
3	Considera que tiene la capacidad de dar solución a los problemas de manera adecuada que suceden en la institución educativa	X		X		X		
4	Cree usted que el director cuenta con los recursos esenciales para lograr los objetivos que se proponen.	X		X		X		
5	Cree usted que el director tiene la capacidad de que el personal docente y administrativo a su cargo apoyen las gestiones con facilidad.	X		X		X		
6	Tiene una adecuada relación con los docentes y personal administrativo que son claves dentro de la institución educativa	X		X		X		
7	Ha logrado la unión de docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales propuestos.	X		X		X		
DIMENSION 2 COMPETENCIAS INTRATEGICAS								
8	Sus actitudes y apreciaciones están basados en un trabajo adecuado y están sustentados con evidencias	X		X		X		
9	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.	X		X		X		
10	Escucha y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás.	X		X		X		
11	Consideras que el director desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales en sus labores.	X		X		X		
12	Cree usted que tiene condiciones de liderar el equipo de trabajo.	x		x		x		
13	Cree usted que los integrantes de su equipo tienen las capacidades para tomar decisiones acertadas	X		X		X		
14	Cree usted que el director cuenta con la capacidad de crear un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo	X		X		X		
DIMENSION 3 COMPETENCIA DE EFICACIA								
15	El director se caracteriza por solucionar los problemas de manera asertiva, creativamente, predisposición e imaginación	X		X		X		
16	Cree usted que el director tiene la característica de mantener un alto grado de atención y reflexión para resolver problemas complejos	X		X		X		
17	El director controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones.	X		X		X		
18	Considera usted que las emociones y estados de ánimo del director influyen en su rendimiento laboral.	X		X		X		
19	Adecua actividades en el tiempo previsto para el logro de sus objetivos.	x		x		x		
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especian tención.	x		x		x		
21	El director asume su liderazgo en la toma de decisiones adecuadas en situaciones de mucha responsabilidad y alto grado de incertidumbre.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 TRABAJO EN EQUIPO								
1	Participa en las decisiones que se toman en el equipo de trabajo.	x		x		x		
2	Las ideas de los miembros del equipo de trabajo son respetadas.	x		x		x		
3	Interactúa con otros docentes propiciando un clima armonioso.	x		x		x		
4	Se preocupa del bienestar del grupo.	x		x		x		
5	Se realiza democráticamente la toma de decisiones.	x		x		x		
6	Participa activamente en el trabajo en equipo.	x		x		x		
7	Consulta al equipo de trabajo cuando tienen duda de algo.	x		x		x		
8	Solicita apoyo a los miembros del equipo cuando lo requiere.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO								
9	Las decisiones que se toman son a favor de toda la institución.	x		x		x		
10	Presta atención a tus opiniones y realizan lo que tú dices.	x		x		x		
11	Motiva a otros docentes para lograr la meta del grupo.	x		x		x		
12	Reconoce los logros de los docentes.	x		x		x		
13	Respetas las opiniones de los miembros del equipo.	x		x		x		
14	Busca solucionar los problemas sin afectar a ningún miembro del equipo.	x		x		x		
15	Escucha activamente las opiniones de los demás.	x		x		x		
16	Dirige en función al logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 NEGOCIACION								
17	Identifica las causas de un problema para resolverlos.	x		x		x		
18	Busca soluciones acertadas para beneficiar a ambas partes.	x		x		x		
19	Mantiene la ecuanimidad en situaciones complicadas.	x		x		x		
20	Llega a acuerdos más acertados para solucionar un conflicto.	x		x		x		
21	Siempre cuenta toda las opiniones y sugerencias sin distinción alguna.	x		x		x		
22	Enfrenta los problemas que se presenten en el quehacer diario.	x		x		x		
23	Maneja un lenguaje apropiado para negociar	x		x		x		
DIMENSIÓN 4 EMPATIA								
24	Se pone en el lugar de tus colegas ante a una situación difícil que este afrontando.	x		x		x		
25	Comprende con facilidad los sentimientos de tus colegas.	x		x		x		
26	Si un colega está en un momento difícil lo animas de manera adecuada.	x		x		x		
27	Comprende las limitaciones y fortalezas de tus colegas.	x		x		x		
28	Interpreta la comunicación no verbal y tono emocional de tus colegas.	x		x		x		
29	El trato es de manera horizontal y amable.	x		x		x		
30	Es solidario ante las dificultades de sus colegas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:MBA. Carol Infantes.....

DNI: 70005022.....

Especialidad del validador: especialidad

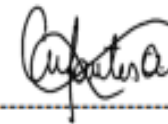
.....17....., deoctubredel 2022.

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
INFANTES ALDAZABAL, CAROL GEORGINA DNI 70005022	BACHILLER EN ADMINISTRACION HOTELERA Fecha de diploma: 05/09/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
INFANTES ALDAZABAL, CAROL GEORGINA DNI 70005022	LICENCIADO EN ADMINISTRACION HOTELERA Fecha de diploma: 09/08/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
INFANTES ALDAZABAL, CAROL GEORGINA DNI 70005022	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 22/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Validador 3 instrumentos 1 y 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 COMPETENCIA ESTRATEGICA								
1	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que estas repercutan en la competitividad de la organización.	X		X		X		
2	Considera que tiene la facultad de reconocer problemas pedagógicos en la institución antes que estos se presenten.	X		X		X		
3	Considera que tiene la capacidad de dar solución a los problemas de manera adecuada que suceden en la institución educativa.	X		X		X		
4	Cree usted que el director cuenta con los recursos esenciales para lograr los objetivos que se proponen.	X		X		X		
5	Cree usted que el director tiene la capacidad de que el personal docente y administrativo a su cargo apoyen las gestiones con facilidad.	X		X		X		
6	Tiene una adecuada relación con los docentes y personal administrativo que son claves dentro de la institución educativa	X		X		X		
7	Ha logrado la unión de docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales propuestos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 COMPETENCIAS INTRATEGICAS								
8	Sus actitudes y apreciaciones están basados en un trabajo adecuado y están sustentados con evidencias	X		X		X		
9	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.	X		X		X		
10	Escucha y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás.	X		X		X		
11	Consideras que el director desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales en sus labores.	X		X		X		
12	Cree usted que tiene condiciones de liderar el equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Cree usted que los integrantes de su equipo tienen las capacidades para tomar decisiones acertadas	X		X		X		
14	Cree usted que el director cuenta con la capacidad de crear un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA DE EFICACIA								
15	El director se caracteriza por solucionar los problemas de manera asertiva, creativamente, predisposición e imaginación	X		X		X		
16	Cree usted que el director tiene la característica de mantener un alto grado de atención y reflexión para resolver problemas complejos	X		X		X		
17	El director controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones.	X		X		X		
18	Considera usted que las emociones y estados de ánimo del director influyen en su rendimiento laboral.	X		X		X		
19	Adecua actividades en el tiempo previsto para el logro de sus objetivos.	X		X		X		
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión.	X		X		X		
21	El director asume su liderazgo en la toma de decisiones adecuadas en situaciones de mucha responsabilidad y alto grado de incertidumbre.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 TRABAJO EN EQUIPO								
1	Participa en las decisiones que se toman en el equipo de trabajo.	X		X		X		
2	Las ideas de los miembros del equipo de trabajo son respetadas.	X		X		X		
3	Interactúa con otros docentes propiciando un clima armonioso.	X		X		X		
4	Se preocupa del bienestar del grupo.	X		X		X		
5	Se realiza democráticamente la toma de decisiones.	X		X		X		
6	Participa activamente en el trabajo en equipo.	X		X		X		
7	Consulta al equipo de trabajo cuando tienen duda de algo.	X		X		X		
8	Solicita apoyo a los miembros del equipo cuando lo requiere.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO								
9	Las decisiones que se toman son a favor de toda la institución.	X	No	X	No	X	No	
10	Presta atención a tus opiniones y realizan lo que tú dices.	X		X		X		
11	Motiva a otros docentes para lograr la meta del grupo.	X		X		X		
12	Reconoce los logros de los docentes.	X		X		X		
13	Respetas las opiniones de los miembros del equipo.	X		X		X		
14	Busca solucionar los problemas sin afectar a ningún miembro del equipo.	X		X		X		
15	Escucha activamente las opiniones de los demás.	X		X		X		
16	Dirige en función al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 NEGOCIACION								
17	Identifica las causas de un problema para resolverlos.	X	No	X	No	X	No	
18	Busca soluciones acertadas para beneficiar a ambas partes.	X		X		X		
19	Mantiene la ecuanimidad en situaciones complicadas.	X		X		X		
20	Llega a acuerdos más acertados para solucionar un conflicto.	X		X		X		
21	Siempre cuenta toda las opiniones y sugerencias sin distinción alguna.	X		X		X		
22	Enfrenta los problemas que se presentan en el quehacer diario.	X		X		X		
23	Maneja un lenguaje apropiado para negociar	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 EMPATIA								
24	Se pone en el lugar de tus colegas ante a una situación difícil que este afrontando.	X		X		X		
25	Comprende con facilidad los sentimientos de tus colegas.	X		X		X		
26	Si un colega está en un momento difícil lo animas de manera adecuada.	X		X		X		
27	Comprende las limitaciones y fortalezas de tus colegas.	X		X		X		
28	Interpreta la comunicación no verbal y tono emocional de tus colegas.	X		X		X		
29	El trato es de manera horizontal y amable.	X		X		X		
30	Es solidario ante las dificultades de sus colegas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Castillo Alarcon Juan Cancio

DNI: 31167162

Especialidad del validador: Administración de la Educación

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

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

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

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

.....17..... de octubre..... del 2022.



Juan C. Castillo Alarcon
Mag. Juan C. Castillo Alarcon

DIRECTOR

Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CASTILLO ALARCON, JUAN CANCIO DNI 31167162	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 08/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
CASTILLO ALARCON, JUAN CANCIO DNI 31167162	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CASTILLO ALARCON, JUAN CANCIO DNI 31167162	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO Fecha de diploma: 25/11/15 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/02/2014 Fecha egreso: 29/10/2015	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU

Tabla N°1. Prueba de confiabilidad de instrumento de las variables de investigación

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias Directivas	,952	21
Habilidades Blandas	,949	30

Fuente: realizado por investigador

En la tabla N°1, el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, es de ,952 en la variable Competencias Directivas y en la variable Habilidades Blandas el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, es de ,949 los cuales tiene a cercarse a 1, por lo cual el instrumento es confiable y bueno.

(Va en Anexo)

Competencias Directivas

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	21

Habilidades Blandas

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	30



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias directivas y habilidades blandas desde la perspectiva docente de primaria del distrito de Ongoy - Apurímac, 2022", cuyo autor es POZO PRADO AARON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 07- 01-2023 11:57:39

Código documento Trilce: TRI - 0512271