



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de
una I.E de la UGEL Cajamarca-2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Malca Vásquez Wilder Arturo (orcid.org/0000-0003-3754-3538)

ASESOR:

Dr. Moisés Fredy Álvarez Torres (orcid.org/0000-0001-9451-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del territorio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios nuestro creador y guía por iluminar nuestras vidas y nuestro camino profesional, otorgándonos salud, fortaleza y esperanza.

A la memoria de mis queridos e inolvidables padres: JORGE MALCA COTRINA y MARÍA HIGINIA VÁSQUEZ CHÁVEZ como testimonio de mi eterno agradecimiento por sus sabios consejos, los momentos inolvidables de alegría que pasé a su lado y por su ejemplo de trabajo.

A mis hijos y esposa: Kevin, Darlyn y Nimia por su apoyo y comprensión brindados en todo momento.

A la memoria de mi querido hermano por su eterno descanso y guía desde el cielo. ADRIÁN RICARDO MALCA V.

Agradecimiento

A todas y todos los docentes que fueron parte de la ardua tarea de impartir sus grandes conocimientos en la maestría de Gestión Pública y que coadyuvaron a mi formación profesional y académica como maestrante; vaya para ellos y ellas mi más sincero reconocimiento por su gran labor que desarrollan como maestros y al mismo tiempo agradezco a los directivos de la prestigiosa alma mater de la Universidad César Vallejo por organizar este programa que permitió alcanzar mi meta personal y profesional.

Así mismo agradezco al Dr. Adm. Fredy Álvarez Torres, mi asesor académico, quien con su sapiencia me encamino en el desarrollo de esta tesis. Mi gratitud por siempre.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.1.1 Tipo de investigación	15
3.1.2 Diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.3.1 Población.....	17
3.3.2 Muestra.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Relación entre las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas</i>	21
Tabla 2. <i>Correlación entre la dimensión control y la variable Habilidades blandas</i>	22
Tabla 3. <i>Niveles de las dimensiones de la variable Gestión administrativa de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca</i>	23
Tabla 4. <i>Niveles de las dimensiones de la variable habilidades blandas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca</i>	25
Tabla 5. <i>Relación entre las variables gestión administrativa y liderazgo.</i>	26
Tabla 6. <i>Correlación de la variable Gestión administrativa y la dimensión liderazgo</i>	26
Tabla 7. <i>Correlación de la gestión administrativa y la dimensión comunicación.</i>	28
Tabla 8. <i>Relación entre la gestión administrativa y la dimensión Trabajo en equipo</i>	28
Tabla 9. <i>Correlación entre la gestión administrativa y la dimensión trabajo en equipo</i>	29
Tabla 10. <i>Relación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Resolución de problemas</i>	29
Tabla 11. <i>Correlación de la variable Gestión administrativa y la dimensión Resolución de problemas</i>	30
Tabla 12. <i>Relación entre la dimensión inteligencia social y emocional y la variable Gestión administrativa.</i>	31
Tabla 13. <i>Correlación entre la dimensión inteligencia social y emocional entre la variable Gestión administrativa.</i>	32

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>_Diseño de investigación.....</i>	15
Figura 2 <i>_Distribución en frecuencia de la variable Gestión administrativa.....</i>	22
Figura 3 <i>_Distribución de frecuencia de la variable Habilidades blandas.....</i>	24
Figura 4 <i>_Porcentaje de la gestión administrativa y la dimensión Comunicación..</i>	27
Figura 5 <i>_Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión Inteligencia social y emocional.....</i>	31

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como título “Gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca-2022, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca. El estudio fue con fines de obtener el grado de maestría en gestión pública, metodológicamente fue cuantitativa y no experimental, se contó con el apoyo de 50 docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, los cuales fueron sometidos a juicio de expertos para determinar su validez. En conclusión, los resultados del coeficiente de correlación se determinaron significativamente, entre las variables estudiadas en esta investigación; la confiabilidad de las variables al encontrar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,675** indica que existe relación directa moderada(media) entre las variables gestión administrativa y habilidades blandas, cuyo valor de significancia de $0,000 < 0.01$, otorgándose así un resultado significativo.

Palabras clave: Liderazgo, empatía, habilidades blandas, inteligencia emocional.

Abstract

The present research work is entitled "Administrative management and soft skills of teachers of an I.E of UGEL Cajamarca-2022, whose objective was to determine the relationship between administrative management and soft skills of teachers of an educational institution of the Cajamarca-2022. UGEL Cajamarca. The study was for the purpose of obtaining a master's degree in public management, methodologically it was quantitative and not experimental, it had the support of 50 teachers from an educational institution of the UGEL Cajamarca, to whom two questionnaires were applied, which were subjected to expert judgment to determine its validity. In conclusion, the results of the correlation coefficient were determined significantly, among the variables studied in this investigation; the reliability of the variables by finding that the Spearman's Rho correlation coefficient of 0.675** indicates that there is a moderate (medium) direct relationship between the administrative management and soft skills variables, whose significance value is $0.000 < 0.01$, thus giving a result significant.

Keywords: Soft skills, empathy, soft skill, emotional intelligence

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día con el avance de la tecnología y en el mundo de la globalización se hace cambiante y exigente las experiencias en educación por ello los docentes y el personal administrativo necesitan estar acorde con estos desafíos de mejora que demanda la gestión administrativa y docente en una determinada institución. El reto se enmarca en que los docentes y personal deberán avocarse completamente en el desempeño de la función que les corresponde lo cual permitirá demostrar sus fortalezas y el dominio de sus habilidades sociales (habilidades blandas) que permitan generar una buena relación intrapersonal e interpersonal con las personas de su entorno como son sus pares, estudiantes, padres de familia, directivos. Por lo general en las I.E. se presentan diferentes tipos de conflictos en la comunidad educativa lo cual afecta el rendimiento y la productividad de lo planificado; ante ello los directivos y docentes ponen de manifiesto sus habilidades blandas con la finalidad de afrontar de manera acertada las diversas vicisitudes que se presenten entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia procedentes de diversas culturas conllevando ello a retardar rutinariamente los fines propuestos.

A nivel internacional en Estados Unidos, Wilkie (2019) establece que tres de cada cuatro directivos tienen como preocupación encontrar diversos tipos de profesionales que posean habilidades sociales para llevar a cabo sus emprendimientos.

Así mismo en Latinoamérica el sistema de educación de cada país no es ajeno a esta realidad pues la problemática en la comunidad educativa es similar, se evidencia situaciones negativas, escasa práctica de valores, asignación de presupuesto mínimo, un magisterio con altos y bajos y más aún padres de familia indiferentes no comprometidos con los planes educativos.

El enfoque en el que se centra el trabajo de investigación es establecer experiencias positivas que permitan mejorar el ambiente mediante prácticas de gestión y enfoques los cuales ayuden a mejorar la calidad escolar y convivencia social partiendo desde la organización, planificación, control y dirección, lo cual articulando con el liderazgo, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación, e inteligencia social y emocional las cuales son dimensiones de las habilidades blandas permitirán obtener mejores resultados en la labor administrativa y docente que se lleva a cabo lo cual repercute de manera positiva en el proceso de gestión administrativa alcanzando las metas previstas en la institución.

En Sudamérica, Chile no es la excepción pues allí el 90% de los emprendedores fracasan puesto que tienen como principal problema el planeamiento y organización de allí que nace la preocupación de Goleman en su libro inteligencia emocional; donde muestra el aumento, el desarrollo, la importancia y prioridad por dar importancia a las habilidades blandas, las cuales interfieren significativamente en este ámbito profesional y personal (Vallejo, 2019).

Según investigaciones realizadas por el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, establece que existe un déficit en el desarrollo de habilidades socioemocionales llamadas también habilidades blandas lo cual repercute en una buena práctica de convivencia y de buenas relaciones interpersonales y laborales.

Dávila, et al. (2019) menciona que sin lugar a dudas una buena gestión administrativa debe superar diversas situaciones problemáticas a través de diversas soluciones acertadas pues resulta tedioso y agobiante el exceso de carga burocracia, normas legales y eventualmente un poco o casi nada el desarrollo de habilidades blandas.

Según reporte del diario Gestión (2017) en su investigación arribó a la conclusión que en educación hay un contexto crítico a nivel de la educación por la baja calidad educativa, por la infraestructura de sus I.E. e inclusive el escaso apoyo a los docentes, la sobrecarga administrativa que tienen que reportar al órgano intermedio UGEL, así como también a los directores los cuales son gestores educativos, docentes y personal siendo estos colaboradores públicos que no solamente desarrollan actividades de aprendizaje en los estudiantes sino que asumen la responsabilidad también de reportar administrativamente, de proteger bienes, atender y tratar con personas de diferente nivel cultural y de diferentes culturas, es allí donde ponen de manifiesto el dominio de sus habilidades sociales para entablar una acertada convivencia.

Así mismo Chávez (2020) menciona que para realizar una adecuada gestión administrativa dentro de una I.E. donde los estudiantes y sus padres son llamados consumidores y los que brindan el servicio desde directivos y docentes son proveedores, los usuarios deben recibir lo que debe corresponder es decir un adecuado trato personal a través del desarrollo de habilidades blandas, una buena calidad educativa que repercute en el logro y desarrollo de sus competencias (p.4).

En Cajamarca no hay ningún reporte relacionado a la gestión administrativa por parte de las instituciones educativas, e incluso como se está manejando el contexto de pedagogía y habilidades blandas en la presente epidemia. Es por tal que podemos decir que en Cajamarca hay infinidad de dificultades institucionales lo cual conlleva a una gestión administrativa precaria en una I.E. Es por ello que, debe existir hacia el docente capacitaciones constantes y sobre todo respaldo en situaciones en donde no contribuyan a desarrollar su gestión administrativa de manera óptima y el desarrollo de habilidades blandas, pues al existir bastante presión por parte de del MINEDU no contribuye al desarrollo, teniendo cuenta lo anterior mencionado nos formulamos la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca?

Por otra parte, la justificación del presente trabajo de investigación se centra eminentemente en lo descriptivo, facilitando que el docente tenga un adecuado entendimiento de los problemas dentro una I.E, en base al a gestión administrativa permitiendo así que este realice una adecuada selección y sobre todo escoger los caminos a seguir, en base al desarrollo de habilidades blandas, ya que, contribuirá al desarrollo de sus dimensiones como son trabajo en equipo, comunicación, organización e inteligencia social y emocional; posterior a ello se dará recomendaciones y conclusiones en base al cuestionario de recolección de datos que ayudara a realizar un análisis para poder ver la relación entre dichas variables, pues contribuirán para futuros investigadores que se centren la parte estratégica y metodológica para los docentes.

Además, mencionamos que la presenten investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca, como objetivos específicos: Establecer el nivel de gestión administrativa de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca, establecer el nivel de las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca, identificar la relación entre gestión administrativa y liderazgo de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca, Determinar la relación entre la

gestión administrativa y las dimensiones de las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca.

Por último, como hipótesis de la investigación podemos decir que existe relación entre gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca. Como hipótesis específicas se menciona que: Existe un nivel eficiente de gestión administrativa de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca, existe un adecuado desarrollo de habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca, Existe relación entre las dimensiones de gestión administrativa y habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional podemos citar una investigación realizada en Nigeria, Francis y Olwatoyin (2019), que en la investigación denominada "Habilidades características en el personal de educación: Una proyección de la gestión en aula por profesores realizado en un colegio", se plantearon como objetivo principal el análisis e identificación de las habilidades blandas en el personal, directores y habilidades de gestión en las aulas de dicha institución educativa; con ello en la comunidad educativa se desarrolló una investigación con el fin de presentar los resultados y sirvan como base teórica a futuras investigaciones que emplean el mismo objeto de investigación, ésta fue de tipo no experimental. Los investigadores obtuvieron como resultados que el 91% de los profesores están acorde a las habilidades para supervisar las sesiones de clase, así mismo el 89% de docentes afirman que dentro de las supervisiones mejorar las habilidades comunicativas. Finalmente, los autores concluyen que se realizó una regresión simple aplicando el método de mínimos cuadrados ordinarios obteniendo un resultado de 36.66 con estimadores significativos pues la probabilidad superó el 5%; con ello se pudo concluir que las habilidades tanto de supervisión, comunicación, habilidades de desarrollo, relación interpersonal y entrenamiento tienen una relación positiva en el desarrollo laboral de los docentes. (p.95)

En esa misma línea, Ariratanaa (2015), desarrolló una investigación denominada "Desarrollo de las habilidades blandas centradas en el liderazgo para el personal de educación"; el objetivo principal fue determinar el análisis del desarrollo entre los agentes que administran el centro educativo y las habilidades blandas del liderazgo; esta investigación al igual que la anterior fue de tipo no experimental y mixta a la vez; pues dentro de su finalidad fue la divulgación de los resultados. Los resultados arrojaron que las habilidades blandas de liderazgo tienen un arraigo mínimo en los encuestados pues se encontraron valores que oscilaron entre 3.96 y 4.28; por otro lado las habilidades interpersonales alcanzaron un valor de 4.28 con lo cual el investigador llegó a la conclusión que los administradores educativos encargados de realizar seguimiento en las comunidades educativas priorizan el desarrollo de habilidades duras pues tienen la certeza de que éstas tiene un resultado más favorable al final, frente a ello los resultados también mostraron que para lograr un buen clima laboral y lograr una gestión por resultados y administración de clase

mundial la comunidad educativa tenía una dolencia muy latente en las habilidades blandas, pues es una variable en desconocimiento por los agentes tomadores de decisiones, por ello se sugirió realizar capacitaciones al capital humano a fin de fortalecer el desarrollo de estas habilidades. (p.336).

Al respecto, Ngang (2015), desarrolla una investigación a la que denomina: “Enseñanza de calidad relacionada con el desarrollo de habilidades blandas”, tuvo como principal objetivo conocer la relación entre la calidad de los educadores y la adquisición de habilidades blandas, una relación bastante interesante para las pretensiones de la presente investigación pues al igual que los anteriores se ceñía a un estricto control de calidad para la publicación científica, llegando a obtener resultados como: el trabajo en equipo con un índice promedio de 3.42, con respecto a las habilidades de comunicación de los docentes el índice hallado fue de 3.29 y el índice de habilidades de liderazgo fue de 3.20. Por lo cual dentro de las conclusiones con la correlación de Pearson se llegó a la conclusión la enseñanza de calidad se correlaciona fuertemente con las habilidades blandas con un índice de 0.61, se dieron recomendaciones como generar mayores esfuerzos en el fortalecimiento del desarrollo de las habilidades blandas.

A nivel Nacional tenemos la investigación de Moya (2020), quién en su investigación denominada: “Gestión administrativa y la educación virtual de las instituciones educativas de la Red11, en el sector Chorrillos en el año 2020”, tuvo objetivo principal el análisis de las variables educación virtual y la gestión administrativa del centro educativo Red 11 del distrito de Chorrillos, Lima; teniendo como resultados que el 45% de los profesores manifiestan que existe un pésimo nivel de planificación de la institución en cuanto a su funcionamiento, el 42% de maestros dio a conocer que el nivel de organización de la institución educativa es regular, el 46.2% considera que el desempeño de los altos mando de la I.E es pésima pues indican un desconocimiento sobre la gestión de recursos humanos dentro de una institución. Por último, se evidenció la existencia de una relación entre las variables pues la prueba estadística Rho de Spearman arroja un índice de 0.912, haciendo que se rechace la hipótesis nula.

Otra investigación es la de Ricardo (2020), en su investigación “Las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los profesores de la I.E. N° 6088 Rosa de

Santa María, Cieneguilla – 2019”, teniendo como objetivo general el análisis de la relación entre dos variables: resolución de conflictos y habilidades blandas en los docentes de la citada I.E, obteniendo que el 62% de los docentes tienen un nivel óptimo de habilidades blandas, el 21% regular y el 17% un nivel deficiente, concluyendo que hay una relación significativa entre ambas variables pues la resolución de conflictos y las habilidades blandas en docentes arrojaron un valor de 0.712 en el estadístico de Rho Spearman; por lo tanto existe una práctica saludable de resolución de conflictos en la institución educativa, pues se evidencia que los docentes tienen un nivel de desarrollo de habilidades blandas adecuado para su determinado contexto docente.

Para Salvador (2018), en su investigación “La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión, Ventanilla, 2016”. Tuvo como objetivo general determinar las distintas distancias entre la variable gestión administrativa y las instituciones educativas en el distrito de Ventanilla, los resultados arrojaron que de los profesores encuestados el 10% manifiestan que existe una deficiente gestión de los administrativos en las comunidades educativas, el 37% consideró que la gestión es medianamente eficiente y para el 53.3% opinó que es aceptable, se utilizó la prueba estadística de Kruskal-Wallis con una probabilidad menos al 3%, por lo cual se concluye que hay existencia significativa entre las variables investigadas.

Reyes (2016) en su investigación “Relación entre las habilidades sociales y el desempeño docente desde la percepción de los estudiantes adulto de una universidad privada”; tuvo como objetivo análisis de la relación entre dos variables: desempeño docente y habilidades sociales, la investigación con la finalidad de aportar conocimiento dentro de las áreas adoptadas a investigar, la metodología utilizada fue de un diseño no experimental con los enfoques cuantitativo por el tratamiento estadístico y correlacional por la relación entre ambas variables; la muestra utilizada fue por conveniencia a fin de obtener un resultado más real sobre el pensamiento de los jóvenes universitarios, se utilizó la escala de Likert, la cual arrojó como resultados que el 65% de jóvenes advierten que el nivel de desempeño de sus docentes no es el adecuado, y la prueba estadística del alfa de Cronbach arrojó una correlación fuerte entre ambas variables con un valor de 0.95.

Desarrollado los antecedentes de la investigación ahora se procede a abordar las teorías a las variables encontradas, al respecto se ha podido recopilar diferentes que tratan a la gestión administrativa que la canalizan como aquel proceso en que la alta dirección debe manejar sus habilidades blandas de la manera más congruente posible, varios autores plantean varias dimensiones de las cuales podemos rescatar que se relacionan directamente a un proceso administrativo pues se necesita organizar, planificar, controlar y dirigir.

La Gestión Administrativa: caracterizada por la cultura anglosajona como un oficio y proceso de actividades utilizando recursos buscando la consecución de objetivos planteados, al respecto Cruzata y Rodríguez (2016), señalan que de igual forma que la Gestión Administrativa busca estrategias para conseguir objetivos en una organización, para ceñirse a ello debe respetar las diferentes etapas del proceso de la gestión administrativa, como es: planificando actividades, organizando recursos, dirigiendo procesos y controlándolos; este ciclo se repite hasta ser retroalimentado en todas sus fases por ello es importante que el encargado de tomar decisiones debe ser un capital humano capaz de manejar grupos de interés, pues es muy importante el planeamiento que se pueda desarrollar para explotar las mejores oportunidades en la organización.

Por su lado Chiavenato (2006), señala sobre la Gestión Administrativa se sostiene en base a las necesidades que se puedan identificar en la organización, así mismo el capital humano lo califica como un factor de vital importancia pues son elementos de gran preponderancia ya que dentro de las organizaciones se comete el error de centrar a conseguir resultados pero se deja de lado la capacitación al capital humano siendo este el gestor de las diferentes actividades de la organización, por lo cual las organizaciones de hoy en día deben centrar sus esfuerzos en capacitar, entrenar capital humano que priorice el desarrollo de habilidades blandas, así se garantizará que generen mayor productividad y se desarrollan proceso de forma más óptima.

Para Nedime (2018), define a la Gestión Administrativa como aquella actividad inherente al proceso de funcionamiento de cualquier organización pues se deben cumplir actividades como adquisición de insumos, uso eficiente de los recursos, por lo cual se debe priorizar que esta gestión significa la base medular para concretizar

las metas propuestas en una organización. Agregado a ello, Argyriou y Lordanidis (2014) cualifican que la Gestión Administrativa es un agregado de actividades desarrolladas en una organización con el fin de lograr un eficiente funcionamiento en el aparato escolar, pues el control y la planificación de procesos dentro del ámbito educativo garantizan que los educandos puedan recibir una formación de calidad; afirma que al lograr una eficiente gestión administrativa puede desarrollar de forma contundente variables como: clima laboral, liderazgo efectivo, autocontrol, gestión escolar y satisfacción de necesidades, pues los estudiantes generan un mayor empoderamiento cuando el docente guía transmite ello, y es consecución del desarrollo de las habilidades blandas.

Bornera (2018), aporta un concepto muy importante para las futuras generaciones pues señala que la evolución del mercado laboral involucra que los futuros profesionales sean más capacitados y especializados en su rama, en el caso de los maestros encargados de la educación sucede un caso análogo pues los estudiantes reciben sesiones de aprendizaje en base a personas con experiencia en su rama pero el factor del desarrollo de habilidades blandas no es un hecho concreto que se aborda, pues se identifica que los docentes no se involucran con habilidades sensoriales con sus estudiantes generando una. La OECD (2016), a la vez manifiesta que la PEA en el país ha crecido significativamente pero el reto es que ese gran número de empleo formal busque generar un mayor valor añadido dentro de sus organizaciones pues es el principal factor de falta de productividad en las empresas, ante ello un mecanismo de alivio al corto plazo es recibir capacitaciones que logren desarrollar más estas habilidades.

Por su parte, Morroa (2018), indica que la Gestión Administrativa es una cadena de diferentes ejes que tiene como principal fin mejorar el uso de los recursos dentro de una organización pues busca optimizarlos al máximo para si poder lograr metas y objetivos, trazadas en la planificación de las actividades de la organización. En efecto una eficiente gestión administrativa depende en gran mayoría de las técnicas que se usan en la organización para dar una mayor incidencia al capital humano pues éste último es el más preponderante para dar un uso más eficiente a recursos tecnológicos, económicos, materiales, por ello al tener un capital humano comprometido con la razón social de la organización se logra resultados más

eficientes. Por su parte Oplatka y Arar (2016) manifiestan que estudiar la Gestión Administrativa no es un proceso complejo pues es una consecución de las teorías modernas de la administración, con raíces angloamericanas, de ello se precisa que el autor realiza una confrontación de la teoría y bibliografía a la Gestión Administrativa con los resultados obtenidos pues precisa que su aplicación no se realiza como una política de intervención menos como una reforma educativa, por ello se ha marcado una distante brecha entre la aplicación teórica de la gestión administrativa en la escolaridad pues depende en su gran mayoría del nivel de capacitación de la alta dirección que conduce las entidades escolares, por ello menciona que las principales metas a mediano plazo es la adaptación a estos nuevos procesos de aprendizaje como la virtualidad, por ello la flexibilidad y adaptación al cambio son variables que deben desarrollar dentro de las dimensiones de las habilidades blandas de los estudiantes.

Ahora bien, Moya (2020) nos manifiesta que las dimensiones más representativas de la Gestión Administrativa son: planificar, organizar, dirigir y controlar; al respecto la planificación puede calificarse como el inicio del proceso administrativo, pues desde allí nace las diferentes actividades que regirá la organización, la planificación es entendida como el principal factor de éxito o fracaso dentro de un proceso pues se deben evaluar los riesgos y fortalezas a las que se va enfrentar la organización, así mismo se basa en la gestión eficiente de los recursos teniendo en claro la visión institucional de la empresa, en esa perspectiva Kapur (2018) indica que la planificación es el procedimiento más importante que ayudara a tomar decisiones en una institución pues, se piensa en el futuro y gran parte de instituciones educativas fracasan en el desarrollo de objetivos y metas por no saber el planeamiento de una institución educativa, el autor establece que el proceso de planeamiento dentro de una comunidad escolar nace con la elaboración y aprobación de personal docente, aprobación del reglamento interno de trabajo, el plan estratégico institucional; así mismo se debe gestionar el acompañamiento y seguimiento del docente durante las sesiones de clase.

Giannini (2014) menciona que asumir una dirección va a la par con realizar una conducción efectiva y tener la capacidad de ejecutar en su totalidad lo que se

planifico considerando los instrumentos, recursos y personal con buenas relaciones intrapersonal e interpersonal, con los colaboradores.

Una dirección es asumida por el de mayor jerarquía o directivo que posee mayores capacidades laborales y buenas actitudes personales, liderazgo y lo primordial excelentes habilidades sociales (habilidades blandas), pues la dirección conlleva a tener que tomar decisiones positivas, realizar acercamientos durante los procesos, al mismo tiempo entablar relaciones comunicativas con los involucrados puesto que en la toma de decisiones en ciertos procesos de ejecución se hace necesario realizar cambios, detener o si las condiciones lo ameritan realizar replanteos, es por ello que una dirección equivale a : conducir el equipo de personas de manera eficiente, conducir a la organización en forma eficaz, comunicarse con un lenguaje claro, asumir las diferentes obligaciones representativas de la institución oportunamente y constantemente.(p.173)

Según Mbith, et al. (2017) refiere que el control es el acto de verificar ciertos detalles en el proceso con el propósito de realizar correcciones, cerciorar lo realizado y observar si existe algo pendiente por afinar.

El control es útil en la medida que permite descartar algunos problemas en los realizado, es decir la finalidad es asegurar las diferentes actividades ejecutadas de acuerdo a lo planificado con ello el control permite medir la eficacia concerniente a la función administrativa para lo cual se consideran los siguientes indicadores: verificar las diferentes medidas adoptadas en cada una de las áreas, regular los esfuerzos en cada proceso, comprobar resultados finales que se obtienen al sancionar acertadamente las faltas (p.13).

Según Melgar, et.al. (2019) menciona que las habilidades blandas son el comportamiento de un ser en un determinado contexto en el cual pone de manifiesto sus actitudes, sentimientos, opiniones, deseos y derechos de acuerdo a la situación, ello respetando los aciertos y comportamientos de otras personas. En conclusión, decimos que hay disminución de problemas posteriores y soluciona los presentes. (p.45)

Baeza (2011) menciona que las habilidades blandas se les conocen como habilidades interpersonales y se refiere a las competencias de conducta de un individuo, a las competencias de habilidades de ser empático, comunicativo, ético,

autónomo, autoliderazgo, coherente e íntegro, autenticidad, curiosidad, ser responsable individual y colectivamente, tener capacidad de reflexionar, proactivo, humildad, motivación intrínseca, aplicar una lógica divergente, aprendizaje continuo, capaz de sintetizar y argumentar.

Serkina, y Logvinova (2019) señala que hoy en día la educación ha tomado un rol más productivo y en ese reto los docentes tienen la misión de formar individuos para una convivencia más cambiante y mejor interactiva dentro de las relaciones interpersonales en sus emprendimientos que realice en esta sociedad globalizada, donde necesariamente no se debe perder o dejar de lado la calidez subjetiva entre individuos por preferir la fría mercantilización es así que antes de priorizar resultados económicos o productos no se debe perder la perspectiva humana.(p.675)

En lo referente a las dimensiones de las habilidades blandas Capella University (2018) considera la taxonomía de MindTools, según se detalla:

Liderazgo. Según Hamzah, et al. (2016) refiere que es el proceso de conducir los efectivos aprendizajes lo cual aporta al trabajo estudiantil y al desempeño en una administración escolar de una comunidad educativa conformada por docentes, padres, docentes y personal administrativo obteniendo el respeto y consideración de ellos (p.186). Los indicadores para esta dimensión son motivar hacia metas precisas y claras en lo que se requiera, trabaja coordinadamente con sus pares, anima otorgando el apoyo solicitado y necesario, busca mejorar de manera permanente, proveer recursos ante un requerimiento, innova para mejorar su desempeño con una visión organizativa y esta presto cuando se lo solicite.

Comunicación, según Duta, et al. (2014) es la capacidad del individuo de interactuar a través del intercambio de roles (hablar y escuchar) de manera oportuna. En este sentido los docentes tienen que mostrarse que son comunicativos y con el dominio de ciertas habilidades en ello. Lo cual es necesario por dos razones: El de transmitir el mensaje educativo con acierto y exitosamente a los estudiantes, lo otro es transmitir comentarios con el ánimo de progreso en los estudiantes (p.109).

Los indicadores considerados para esta dimensión son: Escuchar de manera activa a los demás, emitir los mensajes de manera comprensible en el acto comunicativo, generar oportunamente la retroalimentación, consulta para lograr ser productivo al realizar el trabajo y promueve la tolerancia de comunicarse con sus semejantes.

Trabajo en equipo. según Moore, et al. (2020) es la habilidad de integrarse con sus semejantes en acciones propias y de naturaleza puntual en ese sentido, los docentes asumen un papel importante el de ser bases vitales para que fortalezca a una comunidad educativa, para así contribuir con aprendizajes previstos ello implica una actitud proactiva para laborar en equipo. (p.44). Teniendo como indicadores:

Resolución de problemas. De acuerdo a Boakye y Ghartey (2017) es abordar las diferentes dificultades externas e internas que aparecen o se presentan en un aula lo cual pueden inferir significativamente los logros de los conocimientos de manera negativa. Los aprendizajes pueden ser obstaculizados con problemas y para ello los docentes deben estar atentos y preparados para asumir lo que les corresponde (p.2).

Inteligencia social y emocional. Según a Asrar-ul-Haqab, et al. (2017) se refiere a la capacidad del ser humano de saber actuar y desenvolverse. En ello los docentes dan las instrucciones hacia el logro de aprendizajes de índole social y emocional considerando que ello es base para lograr un aprendizaje seguro y positivo. De manera continua van apareciendo más sistemas educativos multilingües y multiculturales, ante esta complejidad exige que los docentes deben tener un desenvolvimiento con más tolerancia. Los indicadores previstos son: Enseñar y practicar habilidades blandas en distintas ocasiones, enseña y practica habilidades de carácter emocional en ciertos contextos (p. 88).

A continuación, se detalla las bases teóricas para el presente trabajo de investigación. Según (Ramírez, 2005, p. 14) refiere que *gestión* es lo concerniente a la realización de acciones con la finalidad de llegar a resultados óptimos.

Según Ruiz (2000), manifiesta que *Gestión Administrativa* es el conjunto de actividades que permiten que el o los directivos desarrollan sus procedimientos con el cumplimiento de las etapas del proceso administrativo. Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

De acuerdo a la Real Academia Española (RAE) se define habilidad como la gracia y destreza que posee una persona para ejecutar alguna actividad. A su vez Sánchez hace mención a la definición realizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1999), la cual define las habilidades para la vida como la habilidad

que posee un individuo para afrontar con éxito las exigencias y retos que se presentan en la vida cotidiana.

Rigby y Sanchis (2006). Menciona que la definición de habilidad no es única y que habilidad es un constructo social; dicha terminología es utilizada en distintos países sin llegar a un consenso. Ya que la definición dependerá desde el punto de vista en el cual se quiera definir: la comunicación, el trabajo, la sociedad, la tecnología, la política y psicosocial.

Según James y James (2004) refiere que las habilidades blandas es el conjunto de cualidades que posee una persona como son: liderazgo, comunicación, resolución de problemas, servicio al cliente y trabajo en equipo, haciendo que exista en el mercado laboral un éxito que contribuya a la mejora de su profesión.

A su vez Gardner (2001) y refrendado por Goleman (1998), nos indica que el eje transversal de una persona para lograr el éxito personal y laboral se enmarca en el desarrollo de habilidades blandas, competencias interpersonales, competencias socioemocionales, y que están íntimamente ligadas a la inteligencia emocional. Además, Vargas M. A, & Vargas M. S (2015) sintetiza definiendo a las habilidades blandas en 3 aspectos: valores, emociones y actitudes; coincidiendo con otros autores en donde muestra que las habilidades se relacionan con la inteligencia emocional.

Así mismo indico que en la presente investigación es sustentada en base a la Constitución Política del Perú aprobada el 29 de diciembre de 1993. Título I. De la persona y de la sociedad, Ley del Profesorado N° 24029 aprobada el 29 de julio del 1990 y su modificatoria con la Ley N°25212 de fecha 25 de noviembre del 2012. Título III Cap. VIII. Deberes y Derechos y la R.M. 972-2021-Minsa. Prevención y control de la salud de los trabajadores en riesgo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo básica teniendo como propósito inferir nuevos conocimientos. Además, el nivel de investigación es básica descriptiva porque se basa en obtener información y datos para fortalecer una definición sobre las variables de estudio.

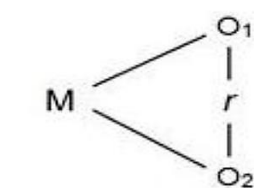
El trabajo de investigación es de tipo descriptivo, pues se centra en seleccionar información y datos con el fin de comprobar la hipótesis, así como también responder a las interrogantes que guardan relación con el análisis y estudio de la investigación. (Concytec, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Su diseño del trabajo de investigación es no experimental transversal descriptivo correlacional puesto que no hay alteración alguna de las variables, siendo predominante la observación del fenómeno concreto, como se presenta en la realidad; tan solo se limita a la recolección de información y datos. (Hernández y Mendoza ,2018).

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

M: Docentes de una I.E

O1: Observación a la V1

O2: Observación a la V2

R: Relación entre gestión administrativa y habilidades blandas

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente:

Gestión Administrativa

Definición conceptual:

Nedime, et al. (2018):

Menciona que la gestión administrativa, tiene relación a como es la forma de gobernar en una institución privada o pública, haciendo de la institución un medio y un fin, para lograr una gestión de calidad, además de ello aquellos que gobernarán deben direccionar, gestionar, administrar y sobre todo trabajar en equipo para así poder implantar nuevos planes de gobierno que se cumplan a un determinado tiempo, así mismo se considera políticas y alguna decisión que sea en beneficio de cumplir metas establecidas en el plan de gobierno u alguna otra organización.

Definición operacional:

Evaluará las dimensiones: Organización, planificación, control y dirección; para ello se trabajará con un cuestionario el cual consta de 26 interrogantes con una escala de Likert, categorizando en los siguientes niveles eficiente, regular y deficiente.

Variable Dependiente:

Habilidades Blandas

Definición conceptual:

Según Melgar (2019):

Menciona que es el comportamiento de un ser basado en una realidad interpersonal en donde se expresan sentimientos, opiniones, actitudes, derechos o deseos que van en relación a la situación, respetando réplicas y algún comportamiento de otro ser. Logrando así reducir problemas y resolviendo problemas que se dan en el tiempo (p. 450).

Definición operacional:

Se evalúa en base al análisis de dimensiones como: inteligencia social y emocional, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y comunicación.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se considerada corresponde a docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca que asciende a 98 personas.

3.3.2 Muestra

Estuvo compuesta por 50 docentes de una I.E. de la UGEL Cajamarca. De acuerdo al diseño de investigación utilizando el muestreo probabilístico simple y según Hernández (2018); cabe mencionar que dicha técnica en investigaciones sociales es muy utilizada. Ya que, está constituida de preguntas de manera directa. Se considera un muestreo probabilístico, utilizando la formula finita.

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N - 1) E^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

n= Muestra de docentes.

N= total de personal 98

Z= Nivel de confianza 95% =1.96

q= D.E =0.4

E= error permisible 5% 0.05

P=0.7

$$n = 50$$

Tamaño de Muestra: 50 Personas

3.3.3 Muestreo

Muestreo probabilístico simple.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

- Entrevista.
- Observación
- Encuesta

Instrumentos:

- Cuestionario
- Hoja de encuesta

3.5. Procedimiento

Se identifico el problema y a partir de ello permitió plantear el objetivo de la investigación, luego se llevó a cabo la revisión bibliográfica que se materializo a través de gestores bibliográficos escopus, repositorio para luego identificar una I.E. de la UGEL Cajamarca y aplicar el instrumento de encuesta lo cual se agendó con los 50 docentes de dicha I.E. para garantizar su compromiso y la veracidad con el llenado de los cuestionarios.

El cuestionario con 26 interrogantes se aplicó a la variable Gestión administrativa, considerando 5 ítems en escala de Likert: Total desacuerdo (TD), Desacuerdo (D), Indeciso (I), De acuerdo (A) y Total acuerdo (TA). Teniendo como puntajes desde el establecidos: 1, 2, 3, 4 y 5. Posterior a la marcación los puntajes se sumarán para poder obtener una un resultado el cual se ubicado en la siguiente escala: De 26 a 60 puntos sería una deficiente gestión administrativa, de 61 a 95 puntos sería una regular gestión administrativa y de 96 a 130 puntos se considera una eficiente gestión administrativa.

En el caso del cuestionario de 33 preguntas se aplicó para la variable de habilidades blandas, en donde se considera 5 ítems en escala de Likert: Teniendo como puntajes desde el establecidos: 1, 2, 3, 4 y 5. Posterior a la marcación los puntajes se sumarán para poder obtener un resultado el cual se ubica en la siguiente escala: de 33 a 76 puntos muestra Inadecuadas habilidades blandas, de 77 a 120 puntos muestran regulares habilidades

blandas entre y de 121 a 165 puntos muestran adecuadas habilidades blandas.

Así mismo, el instrumento de recolección de datos aplicada cumplió con la validez, confiabilidad, y objetividad, siendo revisado por tres expertos en gestión pública, cuya validación de los instrumentos para hacer la medición de las variables gestión administrativa y el desarrollo de habilidades blandas en los docentes de una I.E. de la UGEL Cajamarca, 2022 permitió la confiabilidad de los resultados obtenidos contrastándose con la prueba Alfa de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior al recojo de información de la variable gestión administrativa y habilidades blandas de los docentes de una I.E. de la UGEL Cajamarca, se procedió al procesamiento estadístico mediante el programa estadístico SPSS versión 24 y el Microsoft Excel 2019, presentándolo luego mediante tablas estadísticas y gráficos estadísticos, para poder realizar el análisis e interpretación del recojo de información, así mismo para obtener el grado de relación que existe entre las variables y habilidades blandas se utilizó el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos.

Se consideraron criterio internacionales y nacionales con el fin de avalar su calidad ética de la investigación, así mismo se utilizó fuentes bibliográficas de revistas indexadas y de fuentes fidedignas, además dentro de las fuentes utilizadas, se utilizaron citas de acorde a las normas APA las cuales fueron adaptadas por la Universidad Cesar Vallejo. Por otra parte, para aplicación de los instrumentos de recolección de datos se pidió el permiso correspondiente al director de la institución educativa de la UGEL Cajamarca, para poder aplicarlos.

Por último, cabe mencionar que la identidad de los docentes participantes será de manera anónima, para así poder lograr mayor espontaneidad y confianza. Además, el valor académico de los resultados será exclusivamente para este trabajo, respetando las respuestas conseguidas en los cuestionarios impidiendo que haya direccionamiento o sesgo.

IV. RESULTADOS

En la siguiente investigación tuvo ayuda de 50 docentes de una I.E de Cajamarca. Con relación a las variables de Gestión administrativa y Habilidades Blandas. Utilizando mediante un cuestionario de recolección que se aplicara a los docentes la I.E. Posterior se realizó el procesamiento estadístico de la información obtenida a través de tablas de frecuencia; así mismo, se considera que la unidad muestral en la investigación está en un rango de 0- 50 datos según la prueba de Shapiro – Wild que considera dicho rango. Además, para realizar el cálculo de la prueba de normalidad ajustamos las dimensiones y datos en relación a cada variable de tal manera que tenga una significancia positiva. ($p > .05$)

En la comprobación de prueba de hipótesis utilizamos la correlación de Pearson, la cual mostraremos en las siguientes tablas estadísticas. Por otra parte, para analizar datos estadísticos utilizamos el SPSS versión 24, de tal manera que podamos medir los objetivos planteados.

Con respecto, a resultados obtenidos sobre los niveles de las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas por parte de docentes de una I.E. de Cajamarca, existe una relación inmensa entre cada variable.

La presentación de los resultados será en base al objetivo general y específico, acorde a lo establecido en la siguiente investigación.

Correspondencia entre la gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una I.E de la UGEL- Cajamarca.

Tabla 1

Relación entre las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas

		Habilidades Blandas			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Gestión Administrativa	Deficiente	Recuento	3	4	12	19
		% en total	6.00	8.00	24.00	38.00
	Regular	Recuento	1	8	2	11
		% en total	2.00	16.00	4.00	22.00
	Eficiente	Recuento	4	4	12	20
		% en total	8.00	8.00	24.00	40.00
Total		Recuento	8	16	26	50
		% en total	16.00	32.00	52.00	100.00

Se muestra en la relación existente entre la gestión administrativa y habilidades blandas, el 40% de docentes muestran eficiencia en Gestión administrativa, además el 52% de docentes tienen un nivel eficiente en habilidades blandas, así mismo observamos que el 32% de docentes tienen regulares Habilidades blandas, un 22% de docentes muestran una regular Gestión administrativa, el 38% de docentes tienen una deficiente gestión administrativa y 16% de docentes tiene deficiencia en habilidades blandas.

Ho: No existe correspondencia entre la Gestión administrativa y habilidades blandas en los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Ha: Existe correspondencia entre la Gestión administrativa y habilidades blandas en los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Regla de decisión

Si el valor p es mayor a 0.01, aceptamos la hipótesis nula (Ho).

Si el valor de p es menor a 0.01, rechazamos (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna.

Tabla 2

Correlación entre la dimensión control y la variable Habilidades blandas

			Habilidades Blandas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	0,675**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

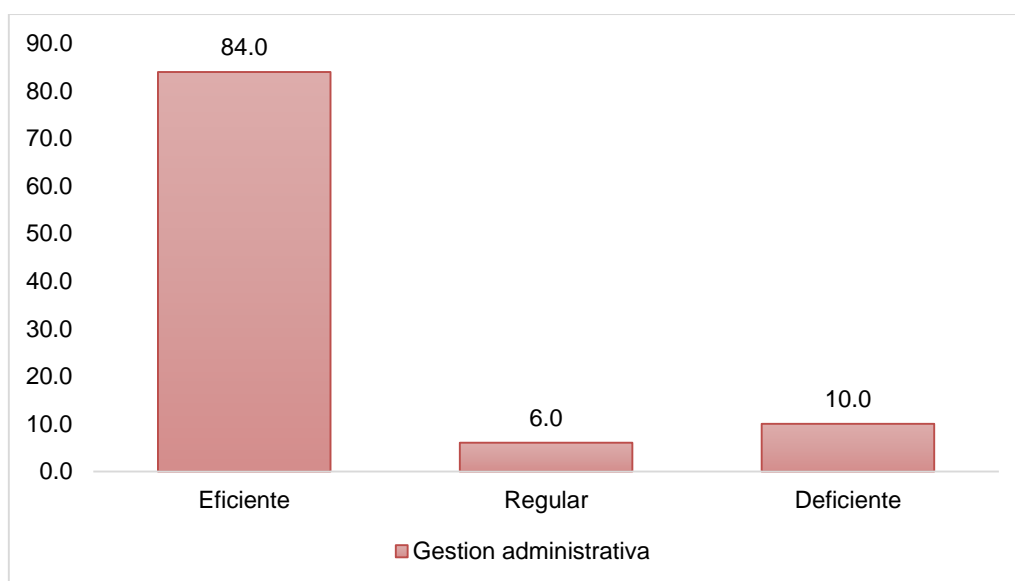
Interpretación

Se deduce que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,675** lo cual nos da a conocer que existe una correspondencia moderada media entre V1 y V2, Por otro parte, la significancia que se obtuvo es menor a 0.01, con lo cual rechazamos la Ho y se acepta la Ha, afirmando la existencia de correlación entre gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una I.E de UGEL Cajamarca.

Nivel de la gestión administrativa de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca

Figura 2

Porcentajes de variable Gestión administrativa



Observamos que la Gestión administrativa de los docentes encuestados el 84 % llegan a un nivel eficiente, el 6% tiene una regular gestión administrativa y el 10% tiene una deficiente gestión administrativa dentro de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Tabla 3

Dimensiones de la variable Gestión administrativa de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

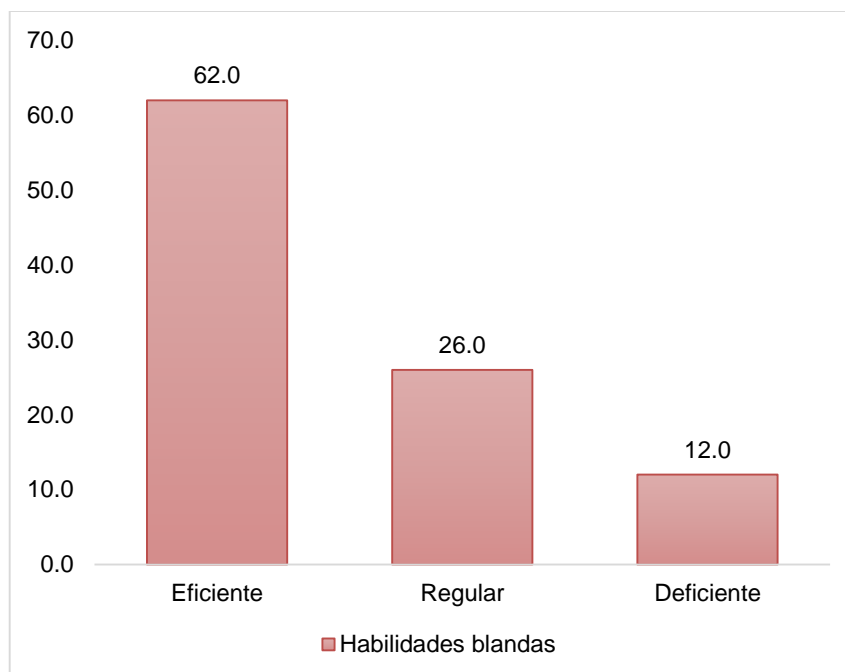
Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Eficiente	36	72.00	42	84.0	38	76.00	34	68.00
Regular	8	16.00	6	12.0	9	18.00	11	22.00
Deficiente	6	12.00	2	4.0	3	6.00	5	10.00
Total	50	100.00	50	100.0	50	100.00	50	100.00

Se puede apreciar que, el 72% de docentes piensan que la planificación de la gestión administrativa se encuentra eficiente, un 16% opina que hay regular planificación; además, un 84% piensan que existe eficiencia en la gestión administrativa con respecto a la organización y el 12% está en nivel regular. Por otra parte, el 76% de docentes indican que hay eficiencia en la dirección y el 18% indica que hay regular nivel. Por último, menciono que el 68% de docentes indica que hay una eficiencia en el control de gestión administrativa y un 22% indican que es regular.

Nivel de las habilidades blandas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca

Figura 3

Porcentajes del nivel de variable Habilidades blandas



Se observa que en relación a la variable de Habilidades blandas se obtuvo que el 62% tiene eficiencia, mientras que un 26% es regular y el 12% considera que es deficiente en una I.E de la UGEL de Cajamarca.

Tabla 4

Dimensiones de la variable habilidades blandas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Niveles	Liderazgo		Comunicación		Trabajo en equipo		Resolución de problemas		Inteligencia social y emocional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Eficiente	36	72.00	42	84.0	38	76.00	34	68.00	42	84
Regular	8	16.00	6	12.0	9	18.00	11	22.00	6	12
Deficiente	6	12.00	2	4.0	3	6.00	5	10.00	2	4
Total	50	100.00	50	100.0	50	100.00	50	100.00	50	100

En la dimensión Liderazgo de habilidades blandas se muestra que el 72% de los docentes muestran un nivel eficiente, un 16% de docentes muestra un regular liderazgo. Además, la dimensión Comunicación se muestra que el 84% indica que el nivel es eficiente, el 12 % es indica que es regular. Por otra parte, en la dimensión Trabajo en equipo se indica que el 76% muestra un nivel eficiente en habilidades blandas, y el 18% indica que tiene un nivel regular. Por otra parte, se observa que la dimensión Resolución de problemas el 68% muestra eficiencia, el 22% muestra un regular nivel; por último, el 84% de los docentes muestra un nivel eficiente de docentes que muestran inteligencia emocional social y emocional; y el 12% indica que hay regular nivel.

Relación entre gestión administrativa y liderazgo de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Tabla 5

Relación entre las variables gestión administrativa y liderazgo.

		Gestión Administrativa			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Liderazgo	Deficiente	Recuento	6	8	7	21
		% en total	12.00	16.00	14.00	42.00
		Recuento	1	3	3	7
	Regular	% en total	2.00	6.00	6.00	14.00
		Recuento	4	7	11	22
		% en total	8.00	14.00	22.00	44.00
	Eficiente	Recuento	11	18	21	50
		% en total	22.00	36.00	42.00	100.00
		Total				

Se muestra que el 14% de docentes tienen un nivel regular de liderazgo, un 22% muestran una eficiente Gestión administrativa, el 6% muestra una regular en Gestión administrativa; el 8% tiene una Gestión administrativa deficiente. Por último, el 44% de docentes muestra un nivel eficiente de liderazgo, el 14% muestra un nivel regular, y un 42% muestra una deficiente gestión administrativa.

Tabla 6

Correlación de la variable Gestión administrativa y la dimensión liderazgo

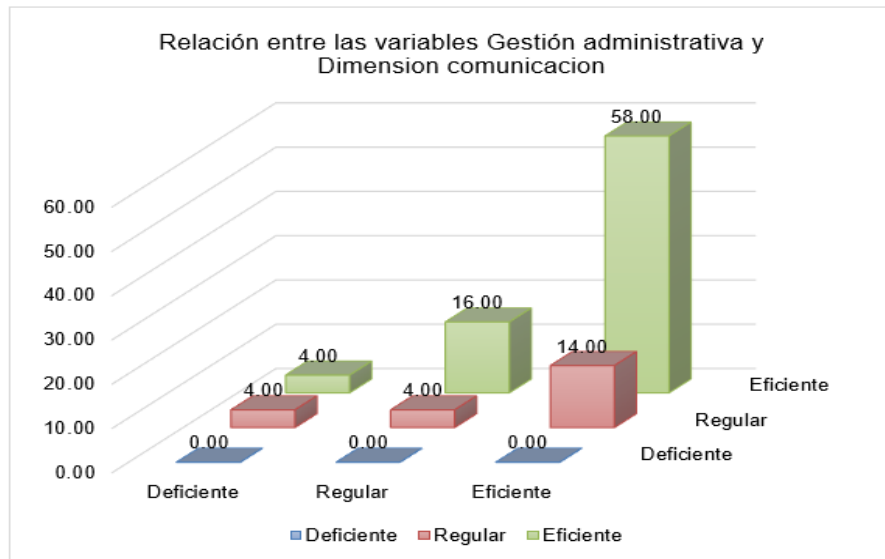
		Liderazgo	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	coeficiente de correlación	0,697**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Se muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,697** con lo cual se verifica la relación moderada entre la V1 y la dimensión Liderazgo. Además, se muestra una significancia de $0.000 < 0.01$, con lo cual es un resultado significativo, rechazando así la H_0 y aceptando la H_a , verificándose así la presencia de una relación entre la gestión administrativa y el liderazgo de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Relación entre Gestión administrativa y comunicación de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Figura 4

Porcentaje de la gestión administrativa y la dimensión Comunicación.



Observamos que el 78% de docentes tienen eficiencia de gestión administrativa en base a la comunicación, así mismo un 22% tiene un nivel regular. Por otra parte, el 58% de docentes tienen un nivel eficiente de Comunicación, el 16% de docentes tienen un nivel regular de comunicación y el 4% de docentes tienen un nivel de comunicación deficiente.

Tabla 7*Correlación de la gestión administrativa y la dimensión comunicación*

		Comunicación	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	coeficiente de correlación	0.579**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Observamos el coeficiente de correlación de Spearman 0,579**, dándonos a entender que hay relación moderada entre la gestión administrativa y la comunicación. Así mismo, existe la significancia de $0.000 < 0.01$, con lo cual se rechaza la H_0 y se considera H_a observándose así la significación de la gestión administrativa y dimensión comunicación en los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Tabla 8*Relación entre la gestión administrativa y la dimensión Trabajo en equipo*

		Gestión Administrativa			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Trabajo en equipo	Deficiente	Recuento	3	3	0	6
		% en total	6.00	6.00	0.00	12.00
	Regular	Recuento	0	3	5	8
		% en total	0.00	6.00	10.00	16.00
	Eficiente	Recuento	0	4	32	36
		% en total	0.00	8.00	64.00	72.00
	Total	Recuento	3	10	37	50
		% en total	6.00	20.00	74.00	100.00

Observamos que el 72% de docentes muestran un nivel eficiente de Gestión administrativa en base al trabajo en equipo, y un 12% muestran un nivel deficiente en gestión administrativa en base al trabajo en equipo. Por otra parte, el 20% de docentes encuestados tienen un nivel regular de Trabajo en equipo, el 87.5% de docentes muestran un trabajo en equipo eficiente.

Tabla 3*Correlación entre la gestión administrativa y la dimensión trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	coeficiente de correlación	0.653**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Se observa que el coef. de correlación de Spearman es 0,653** notándose con eso que hay una relación moderada entre las variables Gestión administrativa y trabajo en equipo. Además, se muestra una significancia de $0.000 < 0.01$, lo cual nos indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a mostrando así que existe relación entre gestión administrativa y dimensión trabajo en equipo de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Relación entre gestión administrativo y resolución de problemas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Tabla 10*Relación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Resolución de problemas*

			Gestión Administrativa			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Resolución de problemas	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% en total	0.00	0.00	0.00	0.00
	Regular	Recuento	2	2	6	10
		% en total	4.00	4.00	12.00	20.00
	Eficiente	Recuento	0	5	35	40
		% en total	0.00	10.00	70.00	80.00
	Total	Recuento	2	7	41	50
		% en total	4.00	14.00	82.00	100.00

Observamos que el 80 % de docentes encuestados muestra eficiencia en gestión administrativa en base a la resolución de problemas, el 40% indica un regular nivel de gestión administrativa en base a la resolución de problemas y no hay ningún docente que se ineficiente en gestión administrativa en base a la resolución de problemas. Por otra parte, el 70% de docentes presentan un nivel eficiente de

Resolución de problemas, el 12% tiene un nivel regular en resolución de problemas y no existe docente alguno que muestre deficiencia en resolución de problemas.

Tabla 4

Correlación de la variable Gestión administrativa y la dimensión Resolución de problemas

		Resolución de problemas	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	coeficiente de correlación	0.559**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

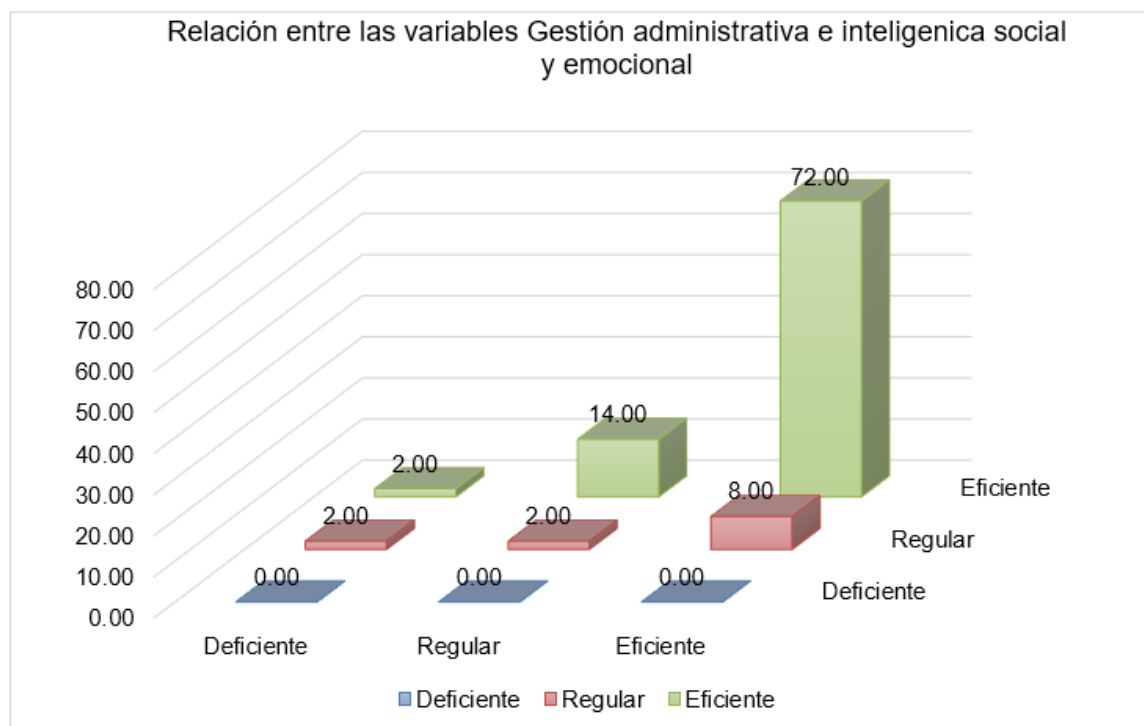
Interpretación

Observamos un coef. de correlación de Spearman es 0,559** lo cual muestra a existencia de relación moderada entre las variables Gestión administrativa y resolución de problemas. Por otra parte, se muestra que una significancia de 0.000 < 0.01, mostrándonos así que, la Ho se rechaza y la Ha es aceptada, con respecto a la correlación entre las variables gestión administrativa y la dimensión resolución de problemas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Relación entre gestión administrativo e Inteligencia social y emocional de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

Figura 5

Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión Inteligencia social y emocional.



Interpretación:

Observamos que, el 88% de docentes encuestados muestran un nivel eficiente e gestión administrativa en base a la dimensión Inteligencia social y emocional, el 12% muestra un nivel regular, y no existe docente alguno que tenga deficiencia. Por otra parte, el 72% muestra una inteligencia social y emocional eficiente, el 36% de docentes muestran un nivel de Inteligencia social y emocional regular, y no existe docente alguno que muestre una deficiente inteligencia social y emocional en base a la Gestión administrativa.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión inteligencia social y emocional entre la variable Gestión administrativa.

		Inteligencia social y emocional	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	coeficiente de correlación	0.638**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Interpretación

Observamos un coef. de correlación de Spearman es 0,638**, indicándonos que las variables Gestión administrativa e Inteligencia social y emocional tienen una relación directa moderada. Por otra parte, se muestra la significancia de $0.000 < 0.01$, lo cual nos indica que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , con ello verificamos la relación significativa entre la dimensión inteligencia social y emocional y gestión administrativa de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, posterior al análisis descriptivo e inferencial se obtuvo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de las variables Gestión administrativa y habilidades blandas el cual arroja un 0.675**, verificando así la existencia de una relación moderada media entre cada variable. Además, existe un nivel de correlación alta y se considerara un nivel de significancia alta.

Es por tal, que podemos decir que la gestión administrativa hoy en día juega un rol muy importante en diferentes entidades tanto públicas como privadas pues gracias a ello se muestra la calidad educativa, en relación a ello Marquina (2019), efectuó una investigación sobre cómo se generan cambios en la gestión educativa inducido por la globalización, llegando a la conclusión que principalmente los factores económicos son los que más afectan a la población de más bajos recursos, es por tal, que los diferentes servicios ofrecidos por programas de gestión educativa deben ser equitativos y con calidad, con el fin de fortalecer las competencias profesionales de directivos del estado.

Stoner, Freeman, Gilbert y Rodríguez (2012), indican que la gestión administrativa tiene un rol importante al utilizar recursos limitados para lograr objetivos ansiados; estos objetivos se basaran en las dimensiones: dirección, organización, planeación, y control. Es por ello que, algunos autores posteriores a las dimensiones planteadas consideran también a la integración de los trabajadores.

Por otra parte, hacemos mención también que, dentro de una empresa la gestión administrativa debe utilizar recursos factibles con el fin de poder verificar el propósito que se quiere alcanzar, en tal sentido los datos muestran una buena gestión administrativa eficiente logrando todo lo que se proponen. Además, mencionamos que las definiciones adquiridas fortalecen al presente estudio, así mismo si los directivos tienen condiciones como confianza, empatía y habilidades blandas la institución ya sea privada o pública tendrá un desempeño optimo.

Por otra parte, al describir los datos descriptivos obtenidos, observamos que en total 11 docentes muestran en gestión administrativa un nivel regular, 2 docentes muestran eficiencia en gestión administrativa y 3 docente muestra un nivel deficiente en gestión administrativa, además mencionamos que, 26 docentes en total muestran un nivel eficiente de habilidades blandas, 8 docentes muestran un

nivel regular en relación a habilidades blandas, y solo 3 docentes muestran un nivel deficiente en habilidades blandas.

En tal sentido, podemos mencionar que las habilidades blandas se han convertido en algo vital para la gestión administrativa, pues ayuda a desempeñar una adecuada gestión administrativa y sobre todo contribuyen a la resolución de problemas generados, permitiendo así que exista una regulación en el ámbito interpersonal, emocional, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación, para que así exista un desenvolvimiento óptimo en el entorno laboral.

Es por ello que, en relación a lo planteado anteriormente se rechaza la H_0 y se aceptaría la hipótesis de investigación, la cual hace referencia a la relación existente entre la variable gestión administrativa y habilidades blandas de los docentes de un I.E de la UGEL Cajamarca. Dicho análisis es respaldado por, Moya (2020) en su estudio “Gestión administrativa y la educación virtual de las instituciones educativas de la Red 11”, donde llegó a concluir la existencia de relación positiva entre las variables gestión administrativa y educación virtual, obteniendo un coef. de Rho de Spearman de 0,912, lo cual tiene un nivel de correlación alta.

Ricardo (2020) en el estudio que lleva por título “Las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los docentes de la I.E N ° 6088 Rosa de Santa María, Cieneguilla – 2019”, llega a concluir que existe correlación significativa positiva alta entre las variables habilidades blandas y la resolución de conflictos, ya que se obtuvo un Coef. Rho de Spearman de 0,712.

En tal sentido, podemos decir que las habilidades blandas, hoy en día tienen un rol muy importante en el ámbito laboral y más aún cuando existe trabajo en equipo, ya que contribuye a la resolución de problemas, pudiendo tener una eficaz gestión y un adecuado manejo del estrés; los cuales contribuyen a desarrollarse profesionalmente y sobre todo se desarrollara un eficaz clima organizacional.

Por otra parte, en el presente estudio, se distingue que existe una adecuación al cambio en las habilidades sociales de los docentes de la I.E para así poder lograr las metas propuestas, esto es respaldado por Romero y Rangel (2008), los cuales mencionan que cada ser humano debe adquirir un conocimiento constante y sobre todo actitudes para poder afrontar las diferentes transformaciones que se dan en un mundo globalizado.

Con lo relacionado a la descripción del primer objetivo específico. Se muestra en la tabla 3, que 42 docentes que representa el 84% del total, presentan una gestión administrativa eficiente, 3 docentes que representan el 6% del total presentan una gestión administrativa regular y 5 docentes que representan el 10% del total presentan una gestión administrativa deficiente.

Para el segundo objetivo específico. Se muestra en la tabla 5, que 6 docentes que representan el 12% del total presentan deficientes habilidades blandas, 13 docentes que representan el 26% del total presentan regulares habilidades blandas y 31 docentes que representan el 62% del total tienen una eficiencia en habilidades blandas.

Para el tercer objetivo específico. Se muestra en la tabla 7, que 7 docentes tienen un nivel de liderazgo regular, 3 docentes muestran un nivel eficiente, 3 docentes muestran un nivel regular y 1 muestra deficiencia en en gestión administrativa en base al nivel regular de liderazgo. Además, 21 docentes del total muestran una eficiencia en gestión administrativa, 11 docentes muestran un nivel eficiente en gestión administrativa con relación al liderazgo, 7 docentes muestran un nivel regular en gestión administrativa con relación al liderazgo. Es así que, posterior al análisis descriptivo se procedió a realizar el cálculo del coef. Rho de Spearman que arroja una 0.697** indicando que hay una correlación moderada media entre cada variable.

Por otra parte, con relación al nivel de correlación se muestra un nivel significativo, lo que indica que es de forma bilateral, donde $p=0.000 < 0.01$ haciéndolo altamente significativo.

Para el cuarto objetivo específico. Se muestra la tabla 9, en donde 11 docentes muestran un nivel regular en comunicación, 7 docentes indican una eficiencia en gestión administrativa en base a la comunicación, 2 docentes muestran un nivel regular y 2 docentes muestra una deficiencia en la gestión administrativa con base en a la comunicación. Por otra parte, 39 docentes mencionan que la comunicación en la I.E es eficiente, mientras que 11 docentes mencionan que hay un nivel regular de comunicación. Es por ello que, se calculó la correlación de la variable gestión administrativa y de la dimensión comunicación obteniendo un coef. Rho de Spearman de 0.579** lo cual nos hace verificar la existencia directa moderada media de correlación.

Por otra parte, con relación al nivel de correlación se muestra un nivel significativo, lo que indica que es de de forma bilateral, donde $p=0.000 < 0.01$ haciéndolo altamente significativo.

Para el quinto objetivo específico. Se muestra en la tabla 11, que el 20% de docentes tienen un nivel regular con respecto al trabajo en equipo, el 5% de docentes consideran que hay una eficiente gestión administrativa, el 6% menciona que hay regular nivel en gestión administrativa y el 6 % menciona que hay una deficiente gestión administrativa. Además, 36 docentes del total indican que hay un nivel eficiente en gestión administrativa en base al trabajo en equipo, el 16% de docentes indican que hay un nivel regular de gestión administrativa en base al trabajo en equipo y por último el 12% de docentes indican que hay un nivel deficiente en la gestión administrativa en base al trabajo en equipo. Es por ello que, se calculó la correlación de la variable gestión administrativa y de la dimensión trabajo en equipo se obtuvo un coef. Rho de Spearman de 0.653** mostrándonos que existe una directa moderada media de correlación.

Por otra parte, con relación al nivel de correlación se muestra un nivel significativo, lo que indica que es de de forma bilateral, donde $p=0.000 < 0.01$ haciéndolo altamente significativo.

Para el sexto objetivo. Se muestra la tabla 13, en donde 10 docentes tienen un nivel regular en resolución de problemas, 40 docentes en total mencionan que hay una resolución de problemas eficiente en base a la gestión administrativa, 7 docentes indican que hay regular nivel en gestión administrativa, 2 mencionan que hay deficiencia en gestión administrativa. Es por ello que, se calculó la correlación de la variable gestión administrativa y de la dimensión resolución de problemas se obtuvo un coef. Rho de Spearman de 0.559** lo cual nos hace verificar que existe directa moderada media de correlación.

Por otra parte, con relación al nivel de correlación se muestra un nivel significativo, lo que indica que es de de forma bilateral, donde $p=0.000 < 0.01$ haciéndolo altamente significativo.

Por último, mencionamos que en la tabla 15, observaremos que 6 docentes tienen un nivel regular en en base la inteligencia social y emocional, 44 docentes mencionan que hay un nivel eficiente de inteligencia social y emocional con respecto a la gestión administrativa, además 2 docentes indican que hay un nivel

ineficiente en la gestión administrativa, 8 indican que hay un regular nivel de gestión administrativa y 40 docentes indican que hay un nivel eficiente gestión administrativa. Es por ello que, se calculó la correlación de la variable gestión administrativa y de la dimensión inteligencia social y emocional, obteniéndose un coef. Rho de Spearman de 0.638** verificando que existe directa moderada media de correlación.

Teniendo en cuenta los datos anteriores de inteligencia social y emocional tenemos a Fianco y Itúrburo (2012) los cuales en el estudio "Inteligencia emocional en el éxito empresarial" concluyeron que, al aplicar una estrategia de Inteligencia Emocional en el ámbito de una empresa, ayudo a observar cómo los colaboradores mejoran sus aptitudes, logrando así que haya mejoraría y fortaleciendo la cultura del talento humano.

Es así que en la actual investigación calculamos la correlación de Spearman de la variable gestión administrativa y trabajo en equipo arrojando un 0,653** lo cual hace indicar que existe una moderada correlación entre ambas. Así mismo, la significancia de $0.000 < 0.01$, nos muestra un resultado favorable ya que, nos permite afirmar que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis nula.

Por otro lado, en la tabla 10 observamos que el Coef. Spearman es 0,579** mostrándose la relación directa moderada entre la variable gestión administrativa y la dimensión Comunicación. Así mismo, la significancia de $0.000 < 0.01$, nos muestra un resultado favorable ya que, nos permite afirmar que se rechaza H_0 y se acepta la H_a . Logrando así afirmar que hay relación entre la gestión administrativa y dimensión comunicación.

En relación a ello Argyriou y Lordanidis (2014) mencionan que la comunicación es un grupo de acciones que buscan lograr una planificación, y así poder organizar un adecuado funcionamiento de una institución además de ello hacen mención que para que exista una adecuada gestión administrativa, se debe tener en cuenta una serie de indicadores como es enseñar, aprender, apuntar y ser responsables en una adecuada comunicación, aparte de ello mencionan que la gestión administrativa necesita variables como: liderazgo, autonomía, gestión, empoderamiento y clima para que así puede existir una adecuada gestión.

Con respecto al análisis de la variable de habilidades blandas se muestra que los docentes valoran todas sus dimensiones ya que contribuyen de manera adecuada par aun buena gestión.

Por último, rescatamos que para definir la relación significativa de la variable gestión administrativa y las habilidades blandas de una I.E, de la UGEL Cajamarca, es ineludible considerar como dimensión el trabajo en equipo, la inteligencia social y emocional, la comunicación y el liderazgo; los cuales no ayudara a que haya una mejora continua y significativa en la gestión administrativa pues ayudara a lograr los propuesto o fin establecido.

VI. CONCLUSIONES

1.- Se puede concluir que hay relación directamente moderada y de significancia entre las variables gestión administrativa y habilidades blandas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca. Considerando un coeficiente. de Spearman de 0,675**, con un nivel de significancia de $p=0,00<0,05$, verificando que la H_0 se rechaza y aceptamos H_a , mostrando así que, si existe mayor nivel de gestión administrativa, existirá mayor nivel de habilidades blandas.

2. En gestión administrativa, el 84% de docentes tienen un nivel eficiente, el 6% tienen regular nivel y el 10% tiene una deficiencia, según los datos obtenidos en una I.E de la UGEL Cajamarca.

3. De los datos obtenidos de la recolección de datos podemos mencionar con respecto a las habilidades blandas un 62% de docentes tienen un nivel eficiente, el 26% tienen un nivel regular y el 12% tienen un nivel deficiente.

4. Concluimos que hay una relación directa moderada y de significancia entre la variable gestión administrativa y la dimensión liderazgo de la variable habilidades blandas, en donde el coeficiente. Spearman es de 0.697** con un nivel de significancia de $p=0,00<0,05$, verificando que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna.

5. Por último, concluimos que respecto a las dimensiones de las habilidades blandas tenemos que en todas hay una relación directa moderada y de significancia entre gestión administrativa y las dimensiones como son comunicación, con un coeficiente. de Spearman es de 0.579** verificando así que para que exista una buena gestión administrativa debe existir una adecuada comunicación, por otro lado, tenemos la dimensión trabajo en equipo con un coeficiente. de Spearman es de 0.653** verificando así que a mayor nivel de gestión administrativa debe haber mayor compromiso en el trabajo en equipo, la dimensión resolución de problemas con un coef. de Spearman es de 0.559** verificando que, al existir mayor nivel de gestión administrativa, hay mayor resolución de problemas; y por último la dimensión inteligencia social y emocional con un coeficiente. de Spearman es de 0.638** verificando así que a mayor gestión administrativa debe existir mayor inteligencia emocional y social; todas estas dimensiones de la variable habilidades blandas muestran una significancia de $p=0, 0<0,05$, verificando que la H_0 se rechaza y aceptamos la H_a .

VII. RECOMENDACIONES

1. A los docentes se recomienda fomentar talleres, de esa manera existirá una mejor relación en el trabajo, ya que así se mejorará destrezas y algunas habilidades como la comunicación asertiva, la solidaridad, la responsabilidad, la empatía y la puntualidad.
2. Se recomienda que los docentes planifiquen y ejecuten constantes cursos en donde se lleve a cabo estrategias de manejo sobre la comunicación asertiva, el manejo de un grupo de trabajo, la empatía, la inteligencia emocional y social, logrando así que la hay una mejor gestión administrativa entre docentes y sobre todo en beneficio de los estudiantes.
3. Se recomienda que las I.E. a nivel nacional se debe tener en cuenta que para tener una actitud y aptitud positiva por parte de los docentes se debe establecer mecanismos de mejora continua en las cuales los docentes demuestren las habilidades aprendidas y sobre todo se genere un clima institucional favorable para la resolución de problemas, además se debe desarrollar habilidades que ayuden a lograr objetivos y metas establecidos por la I.E. y así poder tener una adecuada gestión administrativa.
- 4.- Tener mayo comunicación para que exista una adecuada gestión administrativa entre docentes y así poder lograr las metas establecidas al inicio del año.
5. Se recomienda a los docentes aplicar las dimensiones de las habilidades blandas como el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación, la inteligencia emocional y social, ya que contribuirá en su desarrollo profesional y ético pues ayuda a que se logre objetivos de la gestión administrativa y así poder todo tener aptitudes óptimas para el desarrollo de su labor.

REFERENCIAS

- Ali, Z. y Bhaskar, B. (2016). Basic statistical tools in research and data analysis. PMC: Indian J Anaesth. 60(9): 662 – 669. [Herramienta estadística básica en investigación y análisis de datos] Recovered from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037948/>
- Áncash Noticias (29 de enero del 2021). Áncash: Denuncian persecución a directoras de Ugel Pomabamba y Corongo. Huaraz. [Denuncian persecución a directoras de Ugel Pomabamba y Corongo]. Recuperado de <https://ancashnoticias.com/2021/01/29/ancash-denuncian-persecucion-adirectoras-de-ugel-pomabamba-y-corongo/>
- Apuke, O. (2017). Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach. ResearchGate. Jalingo. 6(10): 40–47. [Métodos de investigación cuantitativa: un enfoque de synopsis] Recovered from https://www.researchgate.net/publication/320346875_Quantitative_Research_Methods_A_Synopsis_Approach
- Ariratana. W., Sirisookslip, S. y Ngang, TK. (2015). Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators. ScienceDirect. 186(2015) 331 – 336. [Desarrollo de habilidades blandas de liderazgo entre administradores educativos] Recovered from https://www.researchgate.net/publication/277964457_Development_of_Leadership_Soft_Skills_Among_Educational_Administrators
- Argyriou, A. y Iordanidis, G. (2014). Management and Administration Issues in Greek Secondary Schools: Self-Evaluation of the Head Teacher Role. Hindawi Publishing Corporation. 2014(1), 1-11. [Problemas de gestión y administración en las escuelas secundarias griegas: autoevaluación de la función del director] Recovered from <https://downloads.hindawi.com/journals/edri/2014/147310.pdf>
- Asrar-ul-Haq, Anwar, S. y Hassanc, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. ScienceDirect. 3(2), 87-97. [Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los docentes en instituciones de educación superior de

- Pakistán] Recovered from
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2314721016300214>
- Börner, K., Scrivner, O., Gallant, M., S Ma. (2018). Skill discrepancies between research, education, and jobs reveal the critical need to supply soft skills for the data economy. *PNAS*. 115(50), 12630–12637. [Las discrepancias de habilidades entre la investigación, la educación y los trabajos revelan la necesidad crítica de proporcionar habilidades blandas para la economía de datos] Recovered from
<https://www.pnas.org/content/pnas/115/50/12630.full.pdf>
- Belgeonne, C. y Griffin, H. (2016). Habilidades blandas para el aprendizaje, trabajo y sociedad. En J. Beall. Autora. Recuperado de
https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/habilidades_blandas_spanish_core_skills_brochure_final.pdf
- Benites, S. y Villanueva, L. (2015). Retroceder investigando nunca, rendirse con la tesis, jamás. Metodología de la investigación en Comunicación Social. Lima. Fondo editorial Cultura Peruana.
- Bambaeeroo, F. y Shokrpour, N. (2017). The impact of the teachers' non-verbal communication on success in teaching. *Journal of Advances in Medical Education y Professionalism*. 5(2) 51-59. [El impacto de la comunicación no verbal de los profesores en el éxito en la enseñanza] Recovered from
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5346168/pdf/JAMP-5-51.pdf>
- Boakye, C. y Ghartey, J. (2017). Challenges and Solutions: The Experiences of Newly Qualified Science Teachers. *SAGE Journals*. 1(1), 1-10. [Desafíos y soluciones: las experiencias de los profesores de ciencias recién titulados] Recovered from
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244017706710>
- Bolognesi noticias (3 de abril del 2019). Áncash: DRE abre procesos a directores de UGEL Santa, Pallasca y Corongo ante posibles irregularidades. Pallasca. Recuperado de <https://bolognesinoticias.com/ancash-dre-abre-proceso-adiectores-de-ugel-pallasca-santa-y-corongo-por-supuestas-irregularidades/>

- Capella University (1 de febrero del 2018). 6 Essential Soft Skills for K-12 Teachers. EDUCATION. Recovered from <https://www.capella.edu/blogs/cublog/essential-soft-skills-for-k-12-teachers/>
- Castro, R. (9 de noviembre de 2020). Habilidades blandas: qué son y por qué son importantes. personas. Recuperado de <https://dpersonas.com/2020/01/31/habilidades-blandas-que-son-y-por-queson-importantes/>
- Chávez, A., Huamaní, A., Apolín, A. y Véliz, C. (29 de abril del 2020). La educación en tiempos de COVID-19. Editorial ED. Recuperado de <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/29/la-educacion-en-tiempos-decovid-19/>
- Chiavenato, I. (2006) Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill
- Chu, H. y Ke, Q. (2017). Research methods: What's in the name? ScienceDirect: Nanjing 39 (4), 284-294. Recovered from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818816302274>
- Córdoba, L. (2019). Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas – 2019. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Cruzata, A. y Rodríguez, I. (2016). La Gestión en las Instituciones Educativas: Enfoques, Modelos y Posiciones Teóricas y Prácticas. ResearchGate. 1(1), 1- 11. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/332332705_La_Gestion_en_las_Instituciones_Educativas_Enfoques_Modelos_y_Posiciones_Teoricas_y_Practicas .
- Dávila, V., Arce, E., Carranza, T. y Jiménez, C. (2019). Influence Of Administrative Management In Business Formalization. International Journal of Scientific and Technology Research. 8(12), 1529-1530. Recovered from <http://www.ijstr.org/final-print/dec2019/Influence-Of-AdministrativeManagement-In-Business-Formalization.pdf>

- Duta, N., Panisoaraa, G. y Panisoaraa, I. (2014). The Effective Communication in Teaching. Diagnostic study regarding the academic learning motivation to students. ScienceDirect. 186(13), 1007-1012. Recovered from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815023241>
- Francis, O. y Oluwatoyin, F. (2019). Principals' Personnel Characteristic Skills: A Predictor of Teachers' Classroom Management in Ekiti State Secondary School. International Journal of Educational Leadership and Management, 7(1), 72-103. Recovered from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1203203.pdf>
- Gestión (8 de febrero del 2017). Gestores educativos: Una de las profesiones más difíciles en el Perú, ¿por qué? Lima. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/gestores-educativosprofesiones-dificiles-peru-128219-noticia/?ref=gesr>
- Giannini, M. (2014). Organization and quality in school education. ScienceDirect. 174 (2015), 1735 – 1739. Recovered from <https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2.0-S1877042815X00127/1-s2.0-S1877042815008836/main.pdf>
- Hamzah, N. Asri, M., Noor, M., y Yusof, H. (2016). Teacher Leadership Concept: A Review of Literature. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 6(12), 185-189. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/315934922_Teacher_Leadership_Concept_A_Review_of_Literature
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. España. Mc Graw Hill.
- Kapur, R. (2018). Education Planning and Administration. (Graduate thesis). University of Delhi, India. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/323755942_Education_Planning_and_Administration
- Khvilon. E. (2002). Information and communication technologies in teacher education. Paris: UNESCO.

- Melgar, A., Flores, W., Arévalo, J. y Antón, P. (2019). Educational Technologies, Social Skills and Decision Making in University Students. Purposes and representations 7(2), 440-456. Recovered from http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/en_a17v7n2.pdf
- Salvador, C. (2018). La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima Editorial Visión Universitaria.
- Mbith, J., Maithya, R. y Mulwa, D. (2017). Influence of Administrative Practices on Students' Academic Performance in Public Secondary Schools in Matungulu Sub-County, Kenya. International Journal of Education and Research. 5(1), 11-22. Recovered from <https://www.ijern.com/journal/2017/January2017/02.pdf>
- Monsuru, M. (2014). Principals' Managerial Skills and Administrative Effectiveness in Secondary Schools in Oyo State, Nigeria. Global Journal Inc. 14(3) 50-57. Recovered from https://globaljournals.org/GJMBR_Volume14/7-PrincipalsManagerial-Skills.pdf
- Moore, V., Prewitt, E, Mccullough, A. y Whitworth, B. (2020). Research and Teaching: Teamwork Makes the Dream Work: Using Team-Based Learning in the Science Classroom. Journal of College Science Teaching. 49(3), 38-46. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/338931868_Research_and_Teaching_Teamwork_Makes_the_Dream_Work_Using_TeamBased_Learning_in_the_Science_Classroom
- Moya, N. (2020). Gestión administrativa y la educación virtual de las instituciones educativas de la Red 11, Chorrillos, 2020. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Mulford, B. (2003). School leaders: Challenging roles and impact on teacher and school effectiveness. (Postgraduate thesis). University of Tasmania. Recovered from <https://www.oecd.org/education/school/37133393.pdf>
- Nedime, A., Kasot, N. y Güneyli, A. (2018). Approaches of School Administrators toward Teachers with Different Types of Human Nature: The Cyprus Case. *Behavioral sciences*. 8(66), 1-19. Recovered from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6115729/pdf/behavsci-08-00066.pdf>
- Prado, A. y Paes, C. (2018). Public school management, leadership, and educational results in Brazil. *Revista Brasileira de Educação*. 23(1), 1-18. Recovered from https://www.scielo.br/pdf/rbedu/v23/en_1809-449X-rbedu23-e230015.pdf
- Rengifo, C. (2020). Gestión administrativa y sistema de control interno en la EPS Seda Chimbote S.A. 2020. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Reyes, M. (2016). Relationship between Teacher's Social Skills and Teaching Performance from the Point of View of Adult Students at a private university in Lima, Peru. *Digital Journal of Research in University Teaching*. 10(2), 17-31. Recovered from <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v10n2/a03v10n2.pdf>
- Ricardo, R. (2020). Las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los docentes de la I.E N° 6088 Rosa de Santa María, Cieneguilla – 2019. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38585/Ricardo_GRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serkina, Y. y Logvinova, A. (2019). Administrative management of universities: background and consequences. *Amazonia*. 8(22), 673-683. Recovered from <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818/768>
- Tsey, K., Siu, M., Heyeres, M., Pryce, J., Yan, L. y Bauld, Sh. (2018). Developing Soft Skills: Exploring the Feasibility of an Australian Well-Being Program for Health Managers and Leaders in Timor-Leste. *Original Research*. 1(1), 1-13.

Recovered

from

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244018811404>

Urrutia, M. (2019). Control interno y su relación con la gestión administrativa en la empresa industrial Gema S.A. ciudad de Chimbote, 2018. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15555>

Wilkie, D. (21 de octubre del 2019). Employers Say Students Aren't Learning Soft Skills in College. SHRM. Recovered from <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employeerelations/pages/employers-say-students-arent-learning-soft-skills-incollege.aspx>

Wahl, H., Kaufmann, Ch. y Eckkrammer, F. (2012). Soft Skills in Practice and In Education: An Evaluation. American Journal of Business Education. 5(2) 225- 232. Recovered from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1056243.pdf>

Anexos.

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ITEMS				
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca?	General	General	Variable 1: Gestión administrativa				
	Determinar la relación entre la gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca.	Existe relación entre gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca.	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en la elaboración del Reglamento interno de su I.E. - Participa activamente en la elaboración del PEI de su I.E. - Participa en la planificación del PAT. con los agentes educativos de su I. E - Genera un ambiente positivo en las relaciones intrapersonales con los agentes de su comunidad educativa. - El monitoreo a los docentes y trabajadores de su I.E. es programado y se cuenta con una agenda. - Participa en las reuniones de trabajo programadas en su I.E. - Conformar y proyecta los comités y comisiones de trabajo dentro de su I.E. - Se asegura de organizar su tiempo para las reuniones con sus pares en su I.E. 	1,2,3,4	Escala de Likert: Total desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (3), Totalmente de acuerdo (5).	Eficiente: [20- 27] Regular: [13- 19] Deficiente: [5- 12]
Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Se organiza constantemente en base a la estructura organizacional - La organización, contempla la gestión de recursos humanos según el perfil requerido - La organización, contempla la gestión de recursos humanos previa capacitación - Se organiza buscando la gestión eficiente de los recursos materiales - Los recursos financieros, se organizan atendiendo las prioridades - Se cuidan los recursos financieros para garantizar la atención de las prioridades y necesidades. 	5,6,7,8,9,10,11	Eficiente: [24- 31] Regular: [15- 23] Deficiente: [6- 14]				

				- Participa activamente en la organización de manera eficiente.			
			Planificación	- Se cerciora la dirección para la organización de su trabajo dentro de su I.E - en forma eficaz - Se comunica con mensajes claros y oportunamente - Se dirige adecuadamente y oportunamente al docente en cuanto al apoyo personal y pedagógico. - Los compromisos institucionales los cumple siempre	12,13,14,15,16 17,18,19		Ordinal Eficiente: [31- 41] Regular: [20- 30] Deficiente: [8- 19]
			Control	- Verifica las medidas adoptadas en el desempeño de su labor según su área - Regula los recursos asignados y gestionados para el desempeño de su función. - Controla cada proceso a desarrollar en función a un cronograma preestablecido - Verifica o comprueba los resultados en base a lo programado - Verifica o comprueba los resultados para retroalimentar oportunamente - Se sanciona las faltas oportunamente en su I.E. - Se sanciona en base a lo reglamentado en su I.E	20,21,22,23,24,25,26		Eficiente: [28- 37] Regular: [18- 27] Deficiente: [7- 17]
	Específicos	Específicos	Variable 2: Habilidades blandas				
	- Establecer el nivel de gestión administrativa de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca. - Establecer el nivel de las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca. - Determinar la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de las habilidades	- Existe un nivel eficiente de gestión administrativa de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca. - Existe un adecuado desarrollo de	Liderazgo	- Lidera motivando hacia las metas ya establecidas - Pone en práctica un liderazgo para reorientarse hacia las metas establecidas - Los trabajos coordinados lo impulsan con liderazgo - El liderazgo es necesario para apoyar el trabajo con quien se requiere - Motiva al estudiante cada vez que lo necesita - Suministra lo necesario al estudiante que lo necesita - El liderazgo ejercido demuestra ser ejemplo de mejora constante.	1,2,3,4,5	Escala de Likert: Total desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (3), Totalmente de acuerdo (5).	Eficiente: [20-27] Regular: [13-19] Deficiente: [7-12]

	blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca	<p>habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca.</p> <p>-Existe relación positiva entre las dimensiones de gestión administrativa y habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de la UGEL Cajamarca.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - El liderazgo ejercido exige una mejora constante siempre en sus estudiantes o en el personal. - Suministra los recursos oportunamente a los estudiantes o al personal. - Suministra los recursos en las cantidades precisas a los estudiantes o al personal - Procura la innovación en la labor de los estudiantes o el personal según la visión organizacional de su I. E. - Proyecta una aptitud acorde a las responsabilidades asignadas. - Exige a los estudiantes o al personal mantener una aptitud acorde a las responsabilidades asignadas. 		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Disposición a escuchar sobre las necesidades de sus estudiantes o del personal - Está dispuesto a escuchar cuestiones personales de sus estudiantes o del personal a su cargo en su I.E. - Utiliza siempre mensajes claros y precisos en sus estudiantes o personal que labora en la I.E. - Siempre comunica con amabilidad sus decisiones a las estudiantes o al personal de su I.E. - Ofrece siempre la oportunidad de dialogar con las estudiantes o con el personal trabajadores cuando es necesario - Lee las directivas de sus funciones emanadas por su sector - Consulta siempre sobre asuntos de su trabajo para facilitar el desempeño de sus estudiantes o del personal - Respeta puntos de vista contrarios de sus estudiantes o del personal. - Proyecta una cultura de la tolerancia en su institución 	6,7,8,9,10,11,12,13,14	<p>Eficiente: [34-45]</p> <p>Regular: [22-33]</p> <p>Deficiente: [9-21]</p>
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Procura trabajar compartiendo una visión en torno a objetivos mutuos en sus estudiantes o en el personal 	15,16,17,18,19	<p>Escala ordinal</p> <p>Eficiente:</p>

				<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta el trabajo en equipo para lograr objetivos - Fomenta el trabajo en equipo para lograr la meta. - Procura la inclusión educativa o laboral con quienes lo necesitan - Vela por el respeto durante el trabajo en equipo 	20,21,2 2,23, 24,25,2 6,27		[48-65] Regular: [31-47] Deficiente: [13-30]
			Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> - Detecta los conflictos oportunamente en sus estudiantes o en el personal - Previene los conflictos oportunamente - Ayuda a las estudiantes y al personal ante inconvenientes de aprendizaje o laborales repentinos - Acostumbra buscar soluciones efectivas con sus estudiantes o con el personal cuando se requiere 	28,29		Eficiente: [9-11] Regular: [6- 8] Deficiente: [3-5]
			Inteligencia social y emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Procura una enseñanza y practica de las habilidades sociales en sus estudiantes o en el personal - Procura una enseñanza y practica de las habilidades emocionales en sus estudiantes o en el personal 	30,31,3 2,33		Eficiente: [15-20] Regular: [10-14] Deficiente: [5-9]
Instrumentos		Instrumento 1:	Encuesta para gestión administrativa.				
		Instrumento 2	Encuesta para habilidades blandas.				

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión administrativa	Nedime, et al. (2018) la definen como la adquisición y uso de recursos de manera productiva y efectiva considerando las políticas y todas las decisiones que se han establecido por el Estado como base para concretar las metas que se han establecido para una determinada organización. Administrativamente consiste en la gestión educativa.	Conjunto de percepciones de la variable Gestión administrativa a partir de la medición de las dimensiones Planificación, organización, dirección y control mediante medición con cuestionario.	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en la elaboración del Reglamento interno de su I.E. - Participa activamente en la elaboración del PEI de su I.E. - Participa en la planificación del PAT. con los agentes educativos de su I. E - Genera un ambiente positivo en las relaciones intrapersonales con los agentes de su comunidad educativa. - El monitoreo a los docentes y trabajadores de su I.E. es programado y se cuenta con una agenda. - Participa en las reuniones de trabajo programadas en su I.E. - Conformar y proyecta los comités y comisiones de trabajo dentro de su I.E. - Se asegura de organizar su tiempo para las reuniones con sus pares en su I.E. 	1,2,3,4	Escala de Likert: Total desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (3), Totalmente de acuerdo (5).	Eficiente: [20- 27] Regular: [13- 19] Deficiente: [5- 12]
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Se organiza constantemente en base a la estructura organizacional - La organización, contempla la gestión de recursos humanos según el perfil requerido - La organización, contempla la gestión de recursos humanos previa capacitación - Se organiza buscando la gestión eficiente de los recursos materiales - Los recursos financieros, se organizan atendiendo las prioridades - Se cuidan los recursos financieros para garantizar la atención de las prioridades y necesidades. - Participa activamente en la organización de manera eficiente. 	5,6,7,8, 9, 10,11		Eficiente: [24- 31] Regular: [15- 23] Deficiente: [6- 14]

			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Se cerciora la dirección para la organización de su trabajo dentro de su I.E - en forma eficaz - Se comunica con mensajes claros y oportunamente - Se dirige adecuadamente y oportunamente al docente en cuanto al apoyo personal y pedagógico. <p>Los compromisos institucionales los cumple siempre</p>	12,13,14,15,16,17,18,19		<p>Escala Ordinal</p> <p>Eficiente: [31- 41]</p> <p>Regular: [20- 30]</p> <p>Deficiente: [8- 19]</p>
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica las medidas adoptadas en el desempeño de su labor según su área - Regula los recursos asignados y gestionados para el desempeño de su función. - Controla cada proceso a desarrollar en función a un cronograma preestablecido - Verifica o comprueba los resultados en base a lo programado - Verifica o comprueba los resultados para retroalimentar oportunamente - Se sanciona las faltas oportunamente en su I.E. <p>Se sanciona en base a lo reglamentado en su I.E</p>	20,21,22,23,24,25,26		<p>Eficiente: [28- 37]</p> <p>Regular: [18- 27]</p> <p>Deficiente: [7- 17]</p>
Habilidades blandas	Melgar, et al. (2019) como aquellos comportamientos de un individuo en un contexto interpersonal en el que expresa sus actitudes, sus sentimientos, opiniones, deseos o derechos en forma adecuada o acorde a la situación, respeta las respuestas y	Conjunto de percepciones de la variable Habilidad es blandas a partir de la medición de las dimensiones Liderazgo, comunicación, resolución	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Lidera motivando hacia las metas ya establecidas - Pone en práctica un liderazgo para reorientarse hacia las metas establecidas - Los trabajos coordinados lo impulsan con liderazgo - El liderazgo es necesario para apoyar el trabajo con quien se requiere - Motiva al estudiante cada vez que lo necesita - Suministra lo necesario al estudiante que lo necesita - El liderazgo ejercido demuestra ser ejemplo de mejora constante. - El liderazgo ejercido exige una mejora constante siempre en sus estudiantes o en el personal. - Suministra los recursos oportunamente a los estudiantes o al personal. 	1,2,3,4,5	Escala de Likert: Total desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (3), Totalmente de acuerdo (5).	<p>Eficiente: [20-27]</p> <p>Regular: [13-19]</p> <p>Deficiente: [7-12]</p>

	comportamientos de otros, en general reduce la probabilidad de futuros problemas y resuelve los presentes (p. 450).	de problemas, inteligencia social y emocional.		<ul style="list-style-type: none"> - Suministra los recursos en las cantidades precisas a los estudiantes o al personal - Procura la innovación en la labor de los estudiantes o el personal según la visión organizacional de su I. E. - Proyecta una aptitud acorde a las responsabilidades asignadas. <p>Exige a los estudiantes o al personal mantener una aptitud acorde a las responsabilidades asignadas.</p>		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Disposición a escuchar sobre las necesidades de sus estudiantes o del personal - Está dispuesto a escuchar cuestiones personales de sus estudiantes o del personal a su cargo en su I.E. - Utiliza siempre mensajes claros y precisos en sus estudiantes o personal que labora en la I.E. - Siempre comunica con amabilidad sus decisiones a las estudiantes o al personal de su I.E. - Ofrece siempre la oportunidad de dialogar con las estudiantes o con el personal trabajadores cuando es necesario - Lee las directivas de sus funciones emanadas por su sector - Consulta siempre sobre asuntos de su trabajo para facilitar el desempeño de sus estudiantes o del personal - Respeta puntos de vista contrarios de sus estudiantes o del personal. - Proyecta una cultura de la tolerancia en su institución 	6,7,8,9,10,11,12,13,14	<p>Eficiente: [34-45] Regular: [22-33] Deficiente: [9-21]</p>
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Procura trabajar compartiendo una visión en torno a objetivos mutuos en sus estudiantes o en el personal - Fomenta el trabajo en equipo para lograr objetivos - Fomenta el trabajo en equipo para lograr la meta. - Procura la inclusión educativa o laboral con quienes lo necesitan - Vela por el respeto durante el trabajo en equipo 	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27	<p>Escala ordinal Eficiente: [48-65] Regular: [31-47] Deficiente: [13-30]</p>

			<p>Resolución de problemas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Detecta los conflictos oportunamente en sus estudiantes o en el personal - Previene los conflictos oportunamente - Ayuda a las estudiantes y al personal ante inconvenientes de aprendizaje o laborales repentinos - Acostumbra buscar soluciones efectivas con sus estudiantes o con el personal cuando se requiere 	28,29		<p>Eficiente: [9-11] Regular: [6- 8] Deficiente: [3-5]</p>
			<p>Inteligencia social y emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procura una enseñanza y practica de las habilidades sociales en sus estudiantes o en el personal - Procura una enseñanza y practica de las habilidades emocionales en sus estudiantes o en el personal - 	30,31,32,33		<p>Eficiente: [15-20] Regular: [10-14] Deficiente: [5-9]</p>

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos de gestión administrativa.

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1.- DATOS INFORMATIVOS

Institución		
Cargo	Nivel	Fecha

2. - INSTRUCCIONES

Sr. Docente y personal administrativo se comparte la presente encuesta sÍrvase responder los ítems respectivos con la veracidad correspondiente y cuya finalidad es evidenciar su relación con lo que en verdad acontece en su institución educativa, es necesario manifestar su postura o percepción eligiendo con una marcación aspa (X) en donde mejor considere según su punto de vista, estas afirmaciones son:

3. - CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Total, desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total, acuerdo
TD	D	I	DA	TA

N°	Afirmación	Alternativas				
		TD	D	I	DA	TA
D1.Direccion						
1	Participa en la elaboración del Reglamento interno de su I.E.					
2	Participa activamente en la elaboración del PEI de su I.E.					
3	Participa en la planificación del PAT. con los agentes educativos de su I. E					
4	Genera un ambiente positivo en las relaciones intrapersonales con los agentes de su comunidad educativa.					
5	El monitoreo a los docentes y trabajadores de su I.E. es programado y se cuenta con una agenda.					
6	Participa en las reuniones de trabajo programadas en su I.E.					
7	Conforma y proyecta los comités y comisiones de trabajo dentro de su I.E.					

8	Se asegura de organizar su tiempo para las reuniones con sus pares en su I.E.					
D2 Organización						
9	Se organiza constantemente en base a la estructura organizacional					
10	La organización, contempla la gestión de recursos humanos según el perfil requerido					
11	La organización, contempla la gestión de recursos humanos previa capacitación					
12	Se organiza buscando la gestión eficiente de los recursos materiales					
13	Los recursos financieros, se organizan atendiendo las prioridades					
14	Se cuidan los recursos financieros para garantizar la atención de las prioridades y necesidades.					
15	Participa activamente en la organización de manera eficiente.					
D3 Planificación						
16	Se cerciora la dirección para la organización de su trabajo dentro de su I.E					
17	Se comunica con mensajes claros y oportunamente					
18	Se dirige adecuadamente y oportunamente al docente en cuanto al apoyo personal y pedagógico.					
19	Los compromisos institucionales los cumple siempre					
D4 Control						
20	Verifica las medidas adoptadas en el desempeño de su labor según su área					
21	Regula los recursos asignados y gestionados para el desempeño de su función.					
22	Controla cada proceso a desarrollar en función a un cronograma preestablecido					
23	Verifica o comprueba los resultados en base a lo programado					
24	Verifica o comprueba los resultados para retroalimentar oportunamente					
25	Se sanciona las faltas oportunamente en su I.E.					
26	Se sanciona en base a lo reglamentado en su I.E					

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos de habilidades blandas.

EVALUACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS

Sr. Docente:

Se realiza un estudio relacionado a la percepción respecto al nivel de las habilidades blandas de los docentes de su institución educativa "Juan XXIII"- UGEL Cajamarca, 2021. Se ha de aplicar un instrumento como cuestionario tipo Escalamiento tipo Likert, se basa en un diseño para poder recopilar datos de la variable en mención.

Se necesita toda su colaboración para responder el presente cuestionario con la mayor seriedad. No hay que pensar en respuestas incorrectas o correctas en este caso, queda totalmente garantizada sus respuestas en cuanto al anonimato y confidencialidad.

El Investigador.

1.- DATOS INFORMATIVOS

Institución Educativa		
Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2021

2.- INSTRUCCIONES

La presentación de las dimensiones con los respectivos ítems se someterá a consulta, cada dimensión apuesta por una íntima relación con las afirmaciones que se derivaron como ítems. El análisis es necesario de las afirmaciones presentadas para evidenciar su relación con lo que en verdad acontece en su institución educativa, es necesario manifestar su postura o percepción eligiendo con una marcación aspa (X) en donde mejor considere según su punto de vista, estas afirmaciones son.

3.- CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total, acuerdo
TD	D	I	D	TA

N°	Afirmaciones	Alternativas				
		TD	D	I	DA	TA
D1 Liderazgo						
1	Lidera motivando hacia las metas ya establecidas					
2	Pone en práctica un liderazgo para reorientarse hacia las metas establecidas					
3	Los trabajos coordinados lo impulsan con liderazgo					
4	El liderazgo es necesario para apoyar el trabajo con quien se requiere					
5	Motiva al estudiante cada vez que lo necesita					
6	Suministra lo necesario al estudiante que lo necesita					
7	El liderazgo ejercido demuestra ser ejemplo de mejora constante					

8	El liderazgo ejercido exige una mejora constante siempre en sus estudiantes o en el personal					
9	Suministra los recursos oportunamente a los estudiantes o al personal					
10	Suministra los recursos en las cantidades precisas a los estudiantes o al personal					
11	Procura la innovación en la labor de los estudiantes o el personal según la visión organizacional de su I. E					
12	Proyecta una aptitud acorde a las responsabilidades asignadas					
13	Exige a los estudiantes o al personal mantener una aptitud acorde a las responsabilidades asignadas					
D2 Comunicación						
14	Disposición a escuchar sobre las necesidades de Sus estudiantes o del personal					
15	Está dispuesto a escuchar cuestiones personales de sus estudiantes o del personal a su cargo en su I.E.					
16	Utiliza siempre mensajes claros y precisos en sus Estudiantes o personal que labora en la I.E.					
17	Siempre comunica con amabilidad sus decisiones a las estudiantes o al personal de su I.E.					
18	Ofrece siempre la oportunidad de dialogar con las estudiantes o con el personal					
19	Lee las directivas de sus funciones emanadas por su sector					
20	Consulta siempre sobre asuntos de su trabajo para facilitar el desempeño de sus estudiantes o del personal					
21	Respeto puntos de vista contrarios de sus estudiantes o del personal					
22	Proyecta una cultura de la tolerancia en su institución					
D3 Trabajo en equipo						
23	Procura trabajar compartiendo una visión en torno a objetivos mutuos en sus estudiantes o en el personal					
24	Fomenta el trabajo en equipo para lograr objetivos					
25	Fomenta el trabajo en equipo para lograr la meta.					
26	Procura la inclusión educativa o laboral con quienes lo necesitan					
27	Vela por el respeto durante el trabajo en equipo					
D4 Resolución de problemas						
28	Detecta los conflictos oportunamente en sus estudiantes o en el personal					
29	Previene los conflictos oportunamente					
30	Ayuda a las estudiantes y al personal ante inconvenientes de aprendizaje o laborales repentinos					
31	Acostumbra buscar soluciones efectivas con sus estudiantes o con el personal cuando se requiere					
D5 Inteligencia social y emocional						
32	Procura una enseñanza y practica de las habilidades sociales en sus estudiantes o en el personal					
33	Procura una enseñanza y practica de las habilidades emocionales en sus estudiantes o en el personal					

Anexo 4. Panel fotográfico.

Foto N° 1. Orientando sobre llenado de la encuesta al personal de la I.E. JUAN XXIII.CAJ.



Foto N° 2. Orientando sobre llenado de la encuesta al personal de la I.E. JUAN XXIII.CAJ



Anexo 5. Carta de autorización.



GOBIERNO REGIONAL - CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CAJAMARCA
I.E.P. "JUAN XXIII"
Jr Juan XXIII Nº 130 - Telef. 283676



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Cajamarca, 14 de julio de 2022

OFICIO N° 141- 2022-DRE-UGEL CAJ/IEP" JUAN XXIII" /D.

SEÑOR : DOCTOR. ADM.MOISES FREDY ALVAREZ TORRES
ASESOR DE TESIS- ESCUELA DE POS GRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO -TRUJILLO.

ASUNTO : Hago conocer autorización para realizar desarrollo de
informe de investigación de tesis en la IE que dirijo.

REFERENCIA : Solicitud virtual

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el propósito de saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que, en mérito al documento de la referencia se **AUTORIZA** al Docente **Wilder Arturo Malca Vásquez**, identificado con DNI N°26628304, estudiante en la escuela de posgrado - Programa Académico de **MAESTRIA** para aplicar sus instrumentos de recolección de datos relacionados al tema de investigación: "Gestión Administrativa y las Habilidades Blandas" la misma que se ejecutará en la I-E. "Juan XXIII"-Cajamarca.

Sin otro particular es ocasión para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL CAJAMARCA
I.E. JUAN XXIII

Prof. Renan Lino Pérez Estrada
DIRECTOR

INFORME SOBRE JUICIOS DE EXPERTOS PARA EL INSTRUMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. **Apellidos y Nombres del profesional experto:** Gallardo Castillo Mirco Eduardo

1.2. **Grado académico que ostenta:** Magister

1.3. **Institución donde trabaja:** Municipalidad de Pomalca

Título de la propuesta: Gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca-2022

1.4. **Nombre del instrumento a validar:** Cuestionario de gestión administrativa.

2. ASPECTOS A VALIDAR

Criterios	Indicadores	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy Buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado.																			X		
2. Objetividad	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																			X		
Actualización	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X	
Organización	La propuesta o programa contiene organización lógica																			X		
5. Suficiencia	La propuesta o programa contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X	

INFORME SOBRE JUICIOS DE EXPERTOS PARA EL INSTRUMENTO DE HABILIDADES BLANDAS

1. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Apellidos y Nombres del profesional experto: Linares Valdivieso Walter Gonzalo

1.2. Grado académico que ostenta: Magister

1.3. Institución donde trabaja: Gerencia Regional de Lambayeque

Título de la propuesta: Gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca-2022

1.4. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de habilidades blandas.

2. ASPECTOS A VALIDAR

Criterios	Indicadores	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy Buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado.																			X		
2. Objetividad	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X	
Actualización	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X	
Organización	La propuesta o programa contiene organización lógica																			X		
5. Suficiencia	La propuesta o programa contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X	

INFORME SOBRE JUICIOS DE EXPERTOS PARA EL INSTRUMENTO DE HABILIDADES BLANDAS

1. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. **Apellidos y Nombres del profesional experto:** Kevin Eduardo Malca López

1.2. **Grado académico que ostenta:** Magister

1.3. **Institución donde trabaja:** Universidad Privada del Norte

Título de la propuesta: Gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca-2022

1.4. **Nombre del instrumento a validar:** Cuestionario de habilidades blandas

2. ASPECTOS A VALIDAR

Criterios	Indicadores	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy Buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado.																			X		
2. Objetividad	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																		X			
Actualización	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																		X			
Organización	La propuesta o programa contiene organización lógica																			X		
5. Suficiencia	La propuesta o programa contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X	

