



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes
de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA: Br. Lucy Palomino Hurtado

(ORCID: 0000-0001-6620-2914)

ASESOR: Dr. Johnny Felix Farfan Pimentel

(ORCID: 0000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

A la memoria de mi madre, que con calidez me enseñó a superar los obstáculos de la vida, por sus sabios consejos y su abnegada entrega que día a día con amor y paciencia fueron esculpiéndome para ser una gran profesional.

Agradecimiento:

Un agradecimiento especial a todas aquellas personas que, me acompañaron en este recorrido; por su aliento constante, por su apoyo incondicional, por su respuesta generosa, por su ayuda desinteresada, por su transparencia y su confianza hacia mi persona.

Un agradecimiento especial al Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel por su absoluta entrega para la realización del presente trabajo de investigación.

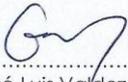
Jurado de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Lucy Palomino Hurtado, cuyo título es: "Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la I.E. 168 APJ, Ugel 05, 2019"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de enero del 2020


.....
Dr. José Luis Valdez Asto
PRESIDENTE


.....
Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo
SECRETARIO


.....
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaración de autenticidad

Declaración de autenticidad

Yo Br Lucy Palomino Hurtado, alumna del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 08343682 con la tesis titulada: “Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a las que se arrije en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente la ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 21 de diciembre de 2019



Br. Lucy Palomino Hurtado

DNI N° 08343682

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima – Este, pongo a vuestra disposición la Tesis titulada: “Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de Maestra en Gestión Pública.

La finalidad de la presente investigación fue determinar si la gestión administrativa se relaciona con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Se buscó la relación de las habilidades blandas en la gestión administrativa de los profesionales educadores.

Este estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo. En primer capítulo se presenta la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables, las teorías y/o enfoques bajo las que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presenta el tipo y diseño de la investigación, la operacionalización de variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y la prueba de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se representan las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

La autora

Índice

	Pág.
Dedicatoria	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento	ii
Jurado de tesis	iii
Declaración de autenticidad	iv
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
II. Método	28
2.1. Tipo y diseño de la investigación	28
2.2. Operacionalización de Variables	29
2.3. Población y muestra	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
2.5. Procedimiento	33
2.6. Métodos de análisis de datos	33
2.7. Aspectos éticos.	34
III. Resultados	35
IV. Discusión	53
V. Conclusiones	55
VI. Recomendaciones	56
VI. Referencias	57
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	64
Anexo N° 02: Certificado de validación de instrumentos de recojo de datos	66
Anexo N° 03: Instrumento Variable 1: Gestión administrativa	78
Anexo N° 04: Instrumento Variable 2: Habilidades blandas	80
Anexo N° 05: Carta de presentación	82
Anexo N° 06: Artículo científico	83

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión administrativa	29
Tabla 2 Operacionalización de la variable Habilidades blandas	30
Tabla 3 Niveles de la variable Gestión administrativa	32
Tabla 4 Niveles para la variable Habilidades blandas	32
Tabla 5 Validación de Instrumento Gestión administrativa	32
Tabla 6 Validación del instrumento de Habilidades blandas	33
Tabla 7 Fiabilidad de Gestión administrativa	33
Tabla 8 Fiabilidad de Habilidades blandas	33
Tabla 9 Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa	35
Tabla 10 Distribución de frecuencias de la dimensión Planeación	36
Tabla 11 Distribución de frecuencias de la dimensión Organización	37
Tabla 12 Distribución de frecuencias de la dimensión Dirección	38
Tabla 13 Distribución de frecuencias de la dimensión Control	39
Tabla 14 Distribución de frecuencias de la variable Habilidades blandas	40
Tabla 15 Distribución de frecuencias de la dimensión Empatía	41
Tabla 16 Distribución de frecuencias de la dimensión Creatividad	42
Tabla 17 Distribución de frecuencias de la dimensión Liderazgo	43
Tabla 18 Relación entre las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas	44
Tabla 19 Relación entre las variables Gestión administrativa y la dimensión Empatía	45
Tabla 20 Relación entre las variables Gestión administrativa y la dimensión Creatividad	46
Tabla 21 Relación entre las variables Gestión administrativa y la dimensión Liderazgo	47
Tabla 22 Prueba de normalidad de variables Shapiro -Wilk	48
Tabla 23 Correlación entre Gestión administrativa y Habilidades blandas	49
Tabla 24 Correlación entre la Gestión administrativa y la dimensión Empatía	50
Tabla 25 Correlación entre la Gestión administrativa y la dimensión Creatividad	51
Tabla 26 Correlación entre la Gestión administrativa y la dimensión Liderazgo	52

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Relación de funcionamiento y los componentes de las organizaciones	19
Figura 2. Componentes de la inteligencia emocional	23
Figura 3. Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa	35
Figura 4. Distribución de frecuencias de la dimensión Planeación	36
Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión Organización	37
Figura 6. Distribución de frecuencias de la dimensión Dirección	38
Figura 7. Distribución de frecuencias de la dimensión Control	39
Figura 8. Distribución de frecuencias de la variable Habilidades blandas	40
Figura 9. Distribución de frecuencias de la dimensión Empatía	41
Figura 10. Distribución de frecuencias de la dimensión Creatividad	42
Figura 11. Distribución de frecuencias de la dimensión Liderazgo	43
Figura 12. Distribución porcentual de las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas.	44
Figura 13. Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión Empatía.	45
Figura 14. Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión Creatividad.	46
Figura 15. Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión Liderazgo.	47

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada “Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019”. Tuvo como objetivo general determinar si la gestión administrativa se relaciona con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019. La variable 1 Gestión administrativa con sus dimensiones planeación, organización, dirección y control y la variable 2 Habilidades blandas con sus dimensiones empatía, creatividad y liderazgo.

Para esta investigación se empleó un diseño básico no experimental, de nivel correlacional, de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de corte transversal y de método hipotético-deductivo. La población y muestra estuvo constituida por 30 docentes de IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Se empleó como instrumento de recojo de datos una encuesta, asimismo los datos obtenidos y recolectados fueron procesados y analizados usando el software SPSS v.25 según los análisis descriptivos e inferenciales se evidenciaron valores no paramétricos, también en la prueba de Rho de Spearman resultó para la hipótesis general 0.873 y $p=0.000<0.05$. Permitiendo concluir que la gestión administrativa se relaciona significativamente con las habilidades blandas en la investigación desarrollada.

Palabras clave: gestión administrativa, habilidades blandas, empatía, creatividad y liderazgo

Abstract

This research paper entitled "Administrative management and its relationship with soft skills in teachers of EI No. 168 APJ, Ugel 05, 2019". Its general objective was to determine whether administrative management is related to soft skills in teachers of EI No. 168 Amistad Peru-Japan, Ugel 05, 2019. Variable 1 Administrative management with its dimensions planning, organization, direction and control and variable 2 Soft skills with their dimensions empathy, creativity and leadership.

For this research, a non-experimental basic design was used, with a correlational level, an applied type, a quantitative approach, a cross-sectional approach and a hypothetical-deductive method. The population and sample consisted of 30 teachers of IE No. 168 Amistad Peru-Japan, Ugel 05 of the district of San Juan de Lurigancho.

A survey was used as a data collection instrument, also the data obtained and collected were processed and analyzed using the SPSS v.25 software according to the descriptive and inferential analyzes, non-parametric values were evidenced, also in Spearman's Rho test it was found the general hypothesis 0.873 and $p = 0.000 < 0.05$. Allowing to conclude that administrative management is significantly related to soft skills in the research developed.

Keywords: administrative management, soft skills, empathy, creativity and leadership

I. Introducción

En el contexto internacional, la gestión administrativa ocupa un campo de acción muy importante, ya que, rige los destinos de muchas empresas transnacionales y nacionales con el único propósito de conducir hacia los objetivos trazados para el éxito del mismo. Así mismo, en las entidades públicas educativas tiene una incidencia directa con la finalidad de formar a cada estudiante desde los niveles básicos hasta su formación profesional.

A nivel nacional, la gestión administrativa tiene muchos desaciertos, uno de ellos y bien cercano a nuestra realidad educativa es la distribución de textos escolares con información inadecuada para nuestros estudiantes, gestión del Minedu que para justificarse aduce que serán sancionados los responsables. Mediante la gestión administrativa se establecen protocolos, técnicas y procedimientos para lograr eficiencia, por lo tanto, la gestión requiere innovación, actualización y dinamismo que camine a la par con los últimos avances tecnológicos y científicos.

Prosiguiendo con los desaciertos, observamos también en las Ugel que la gestión administrativa adolece de celeridad en trámites de documentación, no actualizan datos del personal docente, no hay respuesta inmediata a un tema en particular, esta situación nos da a conocer que la gestión administrativa manifiesta debilidades.

En la IE N°168 Amistad Perú Japón, la gestión administrativa adolece de manejo de relaciones interpersonales, no hay toma de decisiones por consenso, no se propicia un ambiente de trabajo cálido, se respira autoritarismo, etcétera. Entonces podemos afirmar que falta mucho por trabajar en el desarrollo de habilidades blandas, para conducir la IE hacia el logro de sus metas. Esta situación, también interfiere en el clima institucional entre los docentes y por consecuencia en la labor pedagógica que cada uno de ellos desempeña en las aulas con los estudiantes.

Cabe señalar que, los desaciertos en la administración de la IE N° 168 APJ crea incertidumbre, desconfianza, inestabilidad emocional, vulnerabilidad a los derechos como docente de la entidad. Lo cual conlleva a encontrar insatisfacción de dicha gestión.

En pleno Siglo XXI, los cambios constantes y rápidos, requieren que los profesores de la gran gama de instituciones educativas públicas, desplieguen habilidades y competencias didácticas con el ánimo de mejorar los aprendizajes en los alumnos. De tal

modo, la interacción en el salón está ceñida a la función pedagógica y profesionalismo, inherente al docente. En ese orden, dicha tarea implica el desarrollo de una serie de técnicas y procedimientos técnicos; especialmente de un grupo de disposiciones que visualice el logro en la práctica docente. En la actualidad, el hombre presenta una serie de comportamientos donde apreciamos: la pérdida de sentido a su vida, la falta de amor y de aprecio. Asimismo, se observa carencia en el afán de superación, y un desnivel en formación ética, moral e intelectual, mucho menos en el desarrollo de habilidades blandas que permitan un ejercicio pleno de su ser social y comunitario.

En el ámbito internacional existe preocupación por el cuidado de la vida en el planeta, dicha conservación está sujeta a la educación de cada uno de los individuos, una educación donde no solo le permita desarrollarse como persona, como intelectual y cocreador de la naturaleza; sino, una educación que le oriente a desarrollar relaciones interpersonales óptimas, comunicación adecuada, empatía formidable, capacidad de escucha entre otros aspectos.

Si las naciones mundiales tuvieran presente en su proyecto educativo el desarrollo de habilidades blandas y realmente se ejercitará en ello, los múltiples conflictos que se presentan de diferente índole encontrarían solución viable, eficiente, respetando los derechos del otro, permitiendo una auténtica convivencia humana, fraterna, solidaria y comunicativa. En tal sentido, existe una gran inquietud por mejorar la vida del hombre, por consecuencia, se estudia, cómo mejorar el nivel profesional de los docentes, prueba de ello la evaluación PISA que mide en ellos la capacidad de emplear recursos cognitivos y habilidades personales para afrontar los retos de la vida humana.

En tal sentido apreciamos que nuestro país está considerado en uno de los últimos puestos en las pruebas PISA, esto nos lleva a interrogarnos ¿En qué estamos fallando? Entonces necesitamos reformular, fortalecer y aplicar nuevas prácticas pedagógicas y sobre todo afianzar en el desarrollo de las habilidades blandas. En el Perú el sistema educativo presenta falencias, no existe un proyecto educativo peruano, se imponen formatos foráneos y ponen a prueba dichos proyectos sin resultados positivos; siendo nuestra nación tan grande observamos que muchos pueblos, no son atendidos con infraestructura adecuada, materiales educativos pertinentes, personal docente idóneo para el cargo con suficiente capacidad para desenvolverse con el ejercicio de las habilidades blandas; constatamos dicha realidad en los resultados de la prueba PISA donde nos ubican en uno de los últimos lugares.

Se puede señalar también, que el Ministerio de Educación tiene como propósito la mejora del servicio educativo, dicha mejora tiene que iniciarse con la capacitación de todos y cada uno de los docentes a nivel nacional e incorporar dentro del temario, el desarrollo de habilidades blandas, ya que son de suma importancia en la labor del docente y para tener éxito en la formación del estudiante que son la razón de su profesión. Por ello educar es formar a la persona en todas sus dimensiones y una de ellas es desarrollar de manera primordial, sus habilidades blandas; de nada serviría que conozca todas las materias, sea una excelente profesional en conocimientos cuando la flaqueza se presenta en su interrelación con los demás, en una deficiente comunicación y un desmesurado crecimiento en soberbia, resultaría un fracaso inevitable de la educación en nuestro país.

Evidencia de ello, tenemos un gran número de profesionales en todas las carreras universitarias con maestrías y doctorados, que no logran alcanzar un buen puesto de trabajo, ya que en la actualidad no solo se busca personal con conocimientos múltiples, sobre todo que tengan la suficiente capacidad de desenvolverse con empatía, comunicación eficiente, mantener buenas relaciones interpersonales, ser acogedor, tener capacidad de escucha; para ser productivo y eficaz.

Considerando dicha perspectiva a nivel nacional, puedo afirmar que en nuestra realidad de SJL observamos en muchos docentes la ausencia de dichas habilidades blandas en el ejercicio de su labor diaria, dando como resultado relaciones interpersonales resquebrajadas, clima de desconfianza, predilección por el egoísmo, culto a la mentira. Tales situaciones que no permiten el fortalecimiento de una buena convivencia, comunicativa, fraterna, amigable y armoniosa. Las instituciones educativas, con cada uno de sus docentes, tienen como propósito educar al estudiante en todas sus dimensiones: conocimientos, valores, actitudes, comportamientos. Dichas dimensiones las aprende de diversas maneras y una de ellas; el camino por excelencia; es el ejemplo de sus maestros. El estudiante ve, escucha e infiere sus conclusiones a partir del ejercicio del profesor en el salón y en toda la comunidad educativa.

Razón por la cual es importante y noble la labor del docente, es por ello, que todos y cada uno debe estar preparado para afrontar y enfrentar las múltiples situaciones que le toca vivir en su día a día y de manera primordial estar suficientemente capacitados para el ejercicio de dichas habilidades blandas, ¿quiénes son los responsables de dichas capacitaciones? La gestión de la institución educativa es la entidad más próxima y llamada a motivar, propiciar, ejercer y fortalecer el desarrollo de dichas habilidades en

los docentes y como resultado mejorar su labor educativa en un ambiente claro, transparente y productivo.

En la IE N° 168 Amistad Perú Japón encontramos que, no todos los docentes, desarrollamos las habilidades blandas, prueba de ello, existen docentes que pierden la cordura y sensatez, son poco comunicativos, se aíslan, no participan a plenitud de las múltiples actividades programadas, no cumplen sus funciones con responsabilidad, no hay disponibilidad para la escucha y aceptación de otros puntos de vista.

En base a lo descrito en líneas anteriores, existen un conjunto de investigaciones en dicha temática, que han aportado internacionalmente como en el ámbito lo nacional, sobre la Gestión administrativa y Habilidades blandas, entre ellas están los antecedentes a nivel internacional a Medina (2017) indicó que en las instituciones educativas un papel esencial juega el clima organizacional ya que propende un conjunto de elementos que coadyuva a la buena marcha institucional en ese sentido es uno de los indicadores de los niveles de calidad y permite el desarrollo de la productividad en la prestación de sus servicios. En virtud de ello es un factor que esta intrínsecamente relacionada a la gestión administrativa ya que permite la dinamización de los medios y recursos para un adecuado desarrollo del centro educativo. En la cual confluyen elementos vitales como los docentes, estudiantes, personal administrativo, infraestructura. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio. El aporte de la investigación permitió comprender la importancia del desempeño docente en el logro de los propósitos educacionales en las escuelas.

Por otra parte, Santana (2016) en la tesis aplicó la metodología de diseño exploratorio de tipo aplicativo y el método hipotético - deductivo, las variables del estudio fueron la planificación estratégica y la gestión administrativa y la población estaba conformado por 9 responsables del área de planificación dentro de cada municipio. Se empleó como técnicas la encuesta y entrevista, la herramienta fue un cuestionario. Se llegó a la conclusión que la mayoría de los GADM cuentan con planificación estratégica, pero el cumplimiento es medio por lo tanto influye en la gestión administrativa, por lo que tienen que mejorar el desempeño. La presente investigación nos permitió ampliar el marco teórico de la variable gestión administrativa y lograr una mejor comprensión de la investigación

Asimismo, Neri y Hernández (2019) realizaron una investigación para ello, se empleó el estudio y análisis de la realidad, donde se recolectaron los datos en un mismo tiempo, considerando como grupo de estudio a los alumnos del tecnológico con una muestra de 929 estudiantes. También se empleó cuestionario para recolección de datos, al mismo tiempo se empleó software SPSS. Los resultados evidencian la falta de habilidades sociales y emocionales, así como la resolución de problemas, carencia de comunicación, estrategias para el eficiente procesamiento de información y una poca creatividad. Se concluyó que las habilidades blandas coadyuvan en el desarrollo integral de los estudiantes en cuanto a sus capacidades y habilidad interpersonales. El aporte de la investigación permitió canalizar en cuanto a las habilidades de una persona desde su formación universitaria, es así se transmite en los las entidades educativas de niveles inferiores.

Respecto a los precedentes de orden nacional presentamos a Barrón (2017) en su investigación doctoral expresó que las habilidades blandas están consideradas como un conjunto de competencias y habilidades para el adecuado desempeño de una persona en un medio social y que permite el buen desenvolvimiento del sujeto en los distintos campos o esferas del quehacer humano. Estas habilidades blandas están asociadas a competencias comunicativas, trabajo en equipo, empatía, autocrítica en un contexto cambiante de situaciones por la que se atraviesa en los procesos sociales de interacción entre las personas. Estas son básicas en la persona humana ya que posibilita la convivencia y la comunicación entre pares lo cual contribuye decisivamente en el orden de desarrollo humano. Estos son comportamientos que se van adquiriendo en el trayecto de la vida. Las habilidades blandas están consideradas como el producto de una síntesis de habilidades sociales, habilidades comunicativas, habilidades interpersonales, entre otras que facilitan la interacción con un mayor grado de eficacia y de manera asertiva. Los resultados obtenidos ($U=163.5$; $Z=-4,923$ y $p=0,000<0,05$). Se concluyó que las habilidades blandas influyen significativamente en la mejora de la interacción en el aula de los docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017.

También, Cruzado (2019) realizó una investigación correlacional causal, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de corte transversal, la población y muestra de 82 estudiantes. Las competencias blandas permiten a los estudiantes universitarios desarrollar sus cualidades y atributos personales en virtud que fortalece su personalidad y brinda la oportunidad de acceder a un adecuado nivel de empleabilidad en su campo

profesional. Los resultados obtenidos determinaban la influencia en un alto porcentaje las competencias blandas en la empleabilidad de dicha universidad, finalmente concluyó que el coeficiente de Nagelkerke muestra la variabilidad de las competencias blandas que depende del 91.1% de la empleabilidad. El aporte de la investigación permitió ajustar los instrumentos de recolección de datos con mayor criterio científico.

Trujillo (2019) expresó que la efectividad con la que se manejan los procesos en una organización es el propósito esencial de la gestión administrativa en la que interaccionan los elementos esenciales administrativos donde se promueve el trabajo en equipo con niveles de responsabilidad acordes a las exigencias actuales para brindar un buen servicio a la comunidad y lograr la satisfacción de los usuarios. La gestión administrativa en la actualidad permite la optimización de los procesos haciéndolos más viables y logrando resultados esperados con un buen nivel de calidad hacia la población. Los resultados de la prueba de Spearman fueron $Rho=0,707^{**}$; $p = 0,000 < 0,05$.

Noriega (2019) en su tesis expresó que la gestión administrativa es el producto de la acción humana para el logro de los objetivos previstos y que de manera articulada se logre alcanzar lo planificado, estas etapas administrativas son consustanciales y se debe organizar coherentemente. Los resultados fueron que la gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,735$) y significativamente ($p=0.001<0,05$) con la satisfacción laboral. El aporte de la investigación posibilitó ahondar con un mayor criterio y claridad en la comprensión de los procesos administrativos que se llevan a cabo en las organizaciones tanto públicas como privadas.

Por otro lado, Claudio (2017) realizó una investigación titulada “Las habilidades blandas y su influencia en la gestión administrativa del Consorcio Rico Fort Huánuco 2017” con el objetivo de describir de qué manera las habilidades blandas influyen en la gestión administrativa del Consorcio Rico Fort Huánuco 2017. La investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel descriptivo. La población fue establecida por los obreros del consorcio y con una muestra de 30 personas. Se empleó encuesta a los colaboradores, entrevista a los propietarios y observación del entorno. Los resultados fueron que el 70% son trabajadores antiguos con más de 2 años y el 30% son nuevos. Se concluyó que las habilidades blandas influyen en la gestión administrativa del consorcio. El aporte de la investigación permitió profundizar en la relación que existe entre las habilidades blandas con la gestión administrativa y ahondar en los constructos de investigación de la temática estudiada.

Teorías relacionadas con el tema

En cuanto a las teorías relacionadas tenemos las definiciones y conceptos de las variables y dimensiones de la presente investigación que permite mejor entendimiento, análisis, diseño, explicación, interpretación y evaluación.

Gestión Administrativa

La gestión administrativa se encarga de direccionar los recursos humanos, bienes y financiamiento de una entidad con la finalidad primera de llevar al desarrollo y progreso óptimo del mismo, de tal manera conocemos entidades a nivel mundial que han alcanzado sus logros con una buena gestión administrativa.

Mendoza (2017) señaló que la gestión administrativa tiene un enfoque sistemático, al ser un proceso de acciones alineadas al logro de los objetivos y metas mediante las tareas clásicas de la gestión en la estructura administrativo o el ciclo que permite una conducción claridad desde el inicio hasta finalizar; planear, organizar, dirigir y controlar en la gestión, al mismo tiempo innovar con la tecnología con eficiencia y eficacia alcanzando un nivel competitivo (p 952).

También es muy importante seguir los siguientes pasos decir, definir, describir, explicar para argumentar cualquier estudio administrativo, al mismo tiempo te permite encontrar argumentos que aporta en la generación o confirmación de la información en los diferentes procesos.

Gestión

Son conjunto de procesos u operaciones de una estructura que se realizan para dirigir y administrar una entidad pública o privada, al mismo tiempo con la búsqueda de una solución eficiente.

Solano, Monge, Bolaños y Ruiz (2018) señalaron respecto a la gestión ética en los colegios públicos que inciden en los procesos administrativos de una institución educativa mostrando una transparencia de la gestión y abriendo caminos de fortalecimiento de la institución direccionando al desarrollo profesional, al mismo tiempo transmitiendo una gestión buena a los que forman parte de la institución.

Valenzuela (2017) señaló que la innovación en educación es el enfoque de la gestión currículo y la tecnología es fundamental para garantizar los buenos resultados,

para ello se debe organizar, elaborar y trabajar con la finalidad de aportar al sistema educativo y esto cambie a una dirección positiva en la gestión con transparencia implementado con la tecnología y con una buena estructura curricular según las necesidades y realidades.

Administración

Federico, Aníbal y Fedi (2016) señalaron que la administración como una tarea de conducir racionalmente con fines específicos mediante la planeación, organización, la dirección y el control de la acción organizacional” (p. 40).

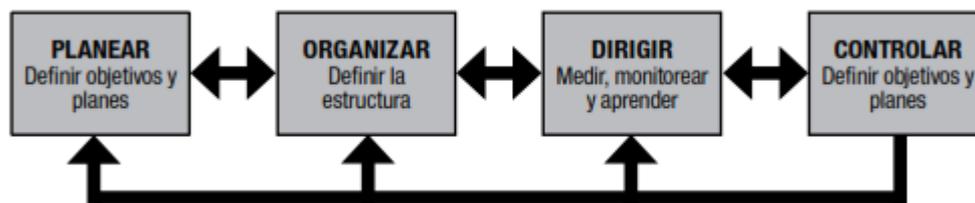


Figura 1. Relación de funcionamiento y los componentes de las organizaciones

Fuente: Federico, Aníbal & Fedi, 2016

Funciones administrativas

Por otro lado, Robbins, Coulter y Decenzo (2013) indicaron que las “funciones administrativas comprenden de 4 pasos planear, organizar, liderar y controlar están enfocados a diversas tareas desde inicio hasta finalizar el proceso” (p. 8). Para Federico, Aníbal & Fedi (2016) señalaron que “las funciones que comprenden el ciclo administrativo a fin de especificar los procedimientos según los niveles o etapas” (p. 44).

Sánchez (2014) hace referencia al impacto laboral público y las competencias administrativas que cuando disminuye el número de entidades forzando a muchos abandonar o cambiar lugar de trabajo. Es decir, sintetizamos que los docentes al cambiar de trabajo podrían quedar afectados en cuanto a sus usuales competencias administrativas (p. 71).

Planeación

Robbins, Coulter y Decenzo (2013) expresaron que la planificación consiste en la elaboración de un plan a partir de un análisis interno, la situación de la empresa y de su entorno, en función del cual se establecen los objetivos y las estrategias más apropiadas

para alcanzar a las metas y/o objetivos (p. 70). También Federico, Aníbal y Fedi (2016) indicaron que la planeación “es la función que inicia el ciclo de por lo que establece los elementos y parámetros generales respecto a los que se asientan las demás, es decir consiste en la determinación de las bases que guíen las acciones futuras” (p. 44).

Organización

Para Iborra, Dasí, Dolz y Ferrer (2014) señalaron que “la organización se define como un conjunto de personas, que con los recursos adecuados se lleva a cabo una función mediante varios procesos y las reglas establecidas con la finalidad de alcanzar una meta” (p. 7). También Federico, Aníbal & Fedi (2016) indicaron que la organización “consisten específicamente en la estructuración de la organización para el cumplimiento de las metas establecidas” (p. 45).

Para Robbins, Coulter y Decenzo (2013) señalaron que un proceso administrativo tiene un comportamiento organizacional es que basa en tres enfoques en comportamiento individual, grupal y organizacionales” (p. 223).

Comportamiento individual

Se enfoca a la contribución por parte de los psicólogos, quienes dan a conocer la parte de actitudes, personalidad percepción, aprendizajes y la motivación que uno posee o debe tener en proceso organizacional.

Comportamiento grupal

Se basa al estudio y desarrollo de equipos, de las reglas, de las normas, de roles, de liderazgo y el conflicto en los diferentes procesos derivados de trabajos sociólogos o psicólogos tanto interno como externo.

Comportamiento organizacional

Son prácticas de los recursos humanos, en una estructura, política y cultura que engloba los comportamientos anteriores con la finalidad de lograr una mejor organización con amplias metas y estructuras que pueden dar soporte en difíciles tareas en los procesos.

Dirección

Para Iborra, Dasí, Dolz y Ferrer (2014) manifestaron que la dirección es un procedimiento constante que permite diligenciar los diversos recursos de una entidad con el propósito de

obtener los objetivos trazados inicialmente en mayor grado de eficiencia. Dependerá del tamaño de la entidad la dirección, al mismo tiempo que puede ser conducido por una sola persona o por varias según la estructura orgánica y los niveles o competencias establecidos (p. 33). También Federico, Aníbal y Fedi (2016) indicaron que la dirección “hace referencia a la conducción de la entidad para lograr las metas establecidas con las funciones previas y los diseños de los procesos planeados” (p. 45).

Para Navarro y Rosabal (2018) señalaron que las buenas practicas favorecen al trabajo colaborativo en la gestion de una institucion educativa y las entidades de apoyo fortaleciendo el trabajo en equipo con una sola direccion y metas hasta lograr la satisfaccion y estas sean establecidas como acciones de buenas practicas en las instituciones educativas.

Funciones de la dirección

Iborra, Dasí, Dolz, y Ferrer (2014) explicitaron que “Las funciones de dirección es la encargada de relacionar con otras empresas y de coordinar los diversos funciones y actividades vinculadas a los objetivos planteados, Al mismo tiempo estas sean alcanzadas” (p. 17). También Iborra, Dasí, Dolz y Ferrer (2014) indicaron que “las funciones de la dirección van relacionados con la planificación, organización y control que permite alcanzar el mismo objetivo, estas funciones dan resultados a medida que va creciendo una entidad y el aumento de su complejidad” (p. 34).

Control

Federico, Aníbal y Fedi (2016) indicaron que el control “tiene como objetivo velar o verificar los resultados obtenidos por medio de acción organizacional y de corroborar con los planeas establecidos al inicio” (p. 46).

Montánchez, Martínez y Sigüenza (2019) señalaron que el análisis de las actitudes conocimientos, prácticos y contextos escolares y sociales de los docentes son diferentes de acuerdo a la especialidad, con distintas capacidades y competencias que les permite desarrollar actitudes variados y otros son más reflexivos, es decir cada uno de los docentes tienen o llevan su propio control de acuerdo a su formación y especialidad empleando todos los recursos de su formación. También Calvo, G. (2009) que la inclusión es fundamental, muchos de los niños y niñas quedan abandonados sin recibir la educación por varios factores, no tiene una idea que es la educación y para qué es. sin embargo, es

necesario tomar el control con la finalidad de enfocar una posibilidad de desarrollo y las instituciones deben plantar varias formas o metodologías que les permita visualizar y tomar en cuenta en la formación (p. 82).

Habilidades blandas

Para Baeza (2011) expresó que las habilidades blandas son competencias conductuales. También conocido como habilidades interpersonales, comunicación, ética, coherencia, autonomía, liderazgo, habilidades de empatía, trabajo en equipo, capacidad en atención, integridad, y de escucha, curiosidad, interés, autorregulación, autenticidad, responsabilidad personal y social, proactivo de reflexión, lógica divergente, motivación intrínseca, humildad pasión, aprendizaje continuo, capacidad de síntesis y de argumento, gestión del tiempo, confianza. La continua colaboración, creatividad y generación de nuevos conocimientos es una necesidad en el campo de socioeconómico (p. 6).

También Ortega (2019) señaló que “las habilidades blandas son conjunto de destrezas que facilitan desempeñarse de una manera adecuada en las actividades laborales y personales, en los diferentes niveles y áreas en una organización” (p. 7).

Baquero y Cárdenas (2019) se refirieron con respecto a las habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en el desempeño de la docencia con el enfoque de estructuras Habilitic que les permite una mejor en varios aspectos después de su identificación y en la búsqueda de alternativas para afianzar e incrementar la interacción con los que están rodeados y el equilibrio personal.

Habilidades de liderazgo

Federico, Aníbal y Fedi (2016) indicaron que “ciertos líderes suelen reunir en diferente nivel mayor o menor ciertas características personales que les permite identificar así como las más señaladas son el deseo de progreso, sensibilidad, integridad, inteligencia, conocimiento y confianza” (p. 151).

Por otro lado que las habilidades se relacionan con la capacidad de liderazgo que actúa directamente la inteligencia emocional, esta puede relacionarse con la capacidad de autoanalizarse y relación con otras personas. Por otro lado se puede hacer referencia a la inteligencia emocional que posee varios componentes que nos permite descifrar para el mejor entendimiento o interpretación como se muestra en al siguiente figura.

Los cinco componentes de la inteligencia emocional en el trabajo

	Definición	Características
Autoconciencia	Aptitud para reconocer y entender los estados de ánimo, emociones e impulsos propios, así como su efecto sobre los demás.	Confianza en sí mismo. Valoración realista de sí mismo. Capacidad para reírse de sí mismo.
Autorregulación	Capacidad para controlar o redirigir los impulsos negativos o el mal humor. Propensión a no tomar decisiones apresuradas, a pensar antes de actuar.	Confiabilidad e integridad. Comodidad con la ambigüedad. Apertura al cambio.
Motivación	Pasión por trabajar por razones que van más allá del dinero o del estatus. Tendencia a luchar por los objetivos con energía y persistencia.	Fuerte orientación al logro. Optimismo, incluso frente a la adversidad. Compromiso con la organización.
Empatía	Aptitud para entender el “maquillaje” emocional de otras personas. Habilidad para tratar a las personas en función de sus reacciones emocionales.	Destreza en formar y retener talento. Sensibilidad intercultural. Servicios a clientes y consumidores.
Habilidades sociales	Competencia en el manejo de relaciones y la creación de redes sociales. Capacidad para encontrar puntos comunes y estrechar lazos.	Eficacia en liderar cambios. Capacidad de persuasión. Pericia en crear y liderar equipos.

Figura 2. Componentes de la inteligencia emocional

Fuente: Federico, Aníbal y Fedi (2016)

Empatía

Según Rosetree (2009) sostiene que es la habilidad cognitiva de una persona para comprender el universo emocional de otra persona. También, se refiere a un proceso emocional que uno debe captar los estados de ánimo del otro sin la obligación de comprenderlos. Sin embargo, no siempre desarrolla la mayoría de las personas que laboran en las entidades públicas, así como educativas, municipales u otros. También se puede señalar que la inteligencia emocional engloba las habilidades relacionadas con la comunicación de los seres vivos y los sentimientos. Está conformada por cinco destrezas autoconocimiento, control emocional, motivación, manejo de las relaciones. Por otro lado se afirma que la empatía se relaciona con el liderazgo y forma de los ciclos de los procesos de acciones de una persona en las diferentes actividades en una organización.

Creatividad

Para Velasco (2009) manifestó que la creatividad tiene más de 400 significados diferentes, también actualmente no existe la palabra creatividad en la Real Académica Española. Anteriormente a los creativos se les llamaba genios, talentosos, ingeniosos, inventores. Al mismo tiempo, se sigue denominando, en tal sentido nos deja entender la originalidad, novedad, transformación tecnológica y social, acciones que permiten la solución de problemas, es fundamental en proceso de cualquier actividad, solo depende de ponerse de acuerdo en una definición para producir nuevos y valiosos resultados.

Según Álvarez, Forero y Rodríguez (2019) hicieron referencia respecto a la formación docente en TIC que se enfoca con una estrategia para reducir la brecha digital cognitiva que permite generar y desarrollar a base de la TIC nuevas informaciones empleando una nueva metodología que comprende de los componentes pedagógicos, tecnológicos y conocimientos relacionado con la creatividad en los diferentes aspectos. También se puede emplear para los educadores de los diferentes niveles de educación. Para Melgarejo & Rodríguez (2017) señala que la evacuación del uso adecuado de la tecnología en la educación se fortalece en la gestión administrativa, ya que les permite realizar nuevos diseños de planes de estudio conjuntamente con la población estudiantil según las necesidades y realidades, estas son aprovechados según las enseñanzas (p. 76).

Liderazgo

Lussier y Achua (2011) indicaron que el liderazgo ha generado emociones e interés. Cuando se piensa en liderazgo, llegan a la mente imágenes de individuos dinámicos y poderosos quienes dirigen ejércitos victoriosos, moldean los sucesos de las naciones entre otros. Sin embargo, no existe una definición universal de liderazgo porque este es complejo y se analizan en distintas formas, las cuales requieren de diversas definiciones. Al igual que en los estudios de investigación del liderazgo (p. 32).

De ese modo Robbins, Coulter y Decenzo (2013) se refirieron a liderazgo que “se relaciona con el comportamiento o las acciones de las personas es decir el estudio de las mismas en el trabajo conocido como comportamiento organizacional” (p. 220).

Por otro lado, Federico, Aníbal y Fedi (2016) señalaron “liderazgo como la facultad de incidir en los demás con la finalidad que se alcance los objetivos deseados, al mismo tiempo va una relación directa con la motivación de las personas, asimismo con la

capacidad, competencia y con el empoderamiento” (p.49). A continuación señalaremos formas de liderazgo en los diferentes niveles y al acorde de las organizaciones.

Los individuos como líderes

Lussier y Achua (2011) expresaron que los individuos líderes tienen aspectos o rasgos de liderazgo y motivación, influencia de poder, política, creatividad y facilidad de negociar apoyándose en sus conocimientos, en su formación personal y académico (p. 108).

Liderazgo de equipos

Para Lussier y Achua (2011) señalaron que el liderazgo en equipo son habilidades de comunicación con un conjunto de personas, coaching y manejo del conflicto, relaciones entre el líder y los seguidores con la finalidad de un fin determinado y la satisfacción de quienes conforman parte del equipo y los influyentes (p. 187:278)

Liderazgo organizacional

Lussier y Achua (2011) señalaron que en liderazgo organizacional se enfoca en varios tipos y niveles, así como liderazgo carismático y liderazgo transformacional que permite realizar procesos con metodologías bien establecidos y pausados, del mismo modo puede transformar o realizar algunos cambios según los objetivos. De ese modo el liderazgo de cultura, ética y diversidad se enfoca en una conducción y orientación relacionada a la cultura, ética y diversidad. Asimismo, en liderazgo estratégico y administración del cambio se direcciona en la búsqueda de nuevas metodologías para un cambio o innovación en diferentes periodos. Por otro lado, liderazgo de crisis y la organización que aprende consiste en una dirección desde el inicio o reconstrucción que permita dar solución, al mismo tiempo la búsqueda de varias metodologías o salidas para conseguir una mejora continua y transformar y mantener los resultados positivos (p. 327:450).

La motivación

Aníbal y Fedi (2016) indicaron que “la motivación es un conjunto de necesidades que requiere una persona para poseer un comportamiento de manera adecuada o determinada” (p. 144). De este modo indicaron que la motivación es un motor importante para tomar decisiones, al mismo tiempo genera la satisfacción plena para influir en los demás y generar un estado de gratitud que puede permitir otras nuevas acciones. Conocido como el círculo virtuoso que comprende de motivación, acción y satisfacción. Por otro lado, no lograr los objetivos conlleva a una frustración creando un círculo vicioso que comprende

de desmotivación, inacción y frustración. En tal sentido es muy importante la motivación en un liderazgo y estas motivaciones pueden ser externas o internas.

En concordancia con la realidad problemática se plantea como problema general: ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón Ugel 05 2019? Y como problemas específicos P.1 ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de empatía de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón Ugel 05 2019? P.2. ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de creatividad de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón Ugel 05 2019? P.3. ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de liderazgo de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón Ugel 05 2019?

La justificación teórica de la investigación está dada en que la variable Gestión administrativa se apoya en una serie de teorías del desarrollo administrativos y las Habilidades blandas, ya que este nuevo enfoque hará posible la mejor comprensión de dichos constructos teóricos. La justificación práctica, porque quienes se beneficiarán son los clientes y trabajadores de las entidades públicas que tienen el propósito de ofrecer servicios con alto nivel de calidad, de igual forma, al culminar la investigación se dará sugerencias adecuadas a cada una de las variables para superar los obstáculos obtenidos. Es decir, a partir de esta información se puede plantear u optar procedimientos o estructuras de las actividades. La justificación metodológica porque se estableció la relación directa que existe entre la gestión administrativa y las habilidades blandas; también se preparó material de medición para cuantificar y saber los niveles de cada una de sus variables, los instrumentos de medición fueron sometidos a procesos de validez y fiabilidad.

Según el planteamiento del estudio, se tiene como hipótesis general Hg: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Y como hipótesis específicas H.1. La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión empatía de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. H.2. La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión creatividad de las habilidades blandas en los

docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. H.3. La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión liderazgo de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Según el planteamiento del estudio, se tiene como objetivo general Og: Determinar si la gestión administrativa se relaciona con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Y como objetivos específicos: O1. Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de empatía de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. O.2. Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de creatividad de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. O.3. Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de liderazgo de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Carrasco (2017) “Es el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el plan de investigación” (p. 58).

Investigación de diseño básico no experimental

Según Pino (2018) indicó que “este tipo de investigaciones se caracterizan por no manipular deliberadamente la variable independiente, solo se sustrae a contemplar los fenómenos en su estado natural, para luego analizarlo” (p. 396).

Investigación aplicada

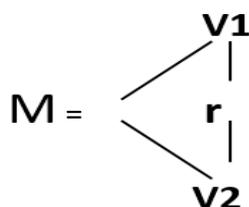
Carrasco (2017) manifestó que “se diferencia por tener intenciones prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se estudia y analiza para intervenir, cambiar, corregir y realizar transformaciones de un sector de la realidad” (p. 43).

Investigación de enfoque cuantitativo

Se basa en el estudio y análisis de la realidad a través de diferentes procedimientos basados en la medición permitiendo mayor control e inferencia, permitiendo realizar experimentos y explicaciones, al mismo tiempo contrastar a partir de la hipótesis. Los resultados se basan en la estadística y se pueden generalizar.

Diseño

Para la investigación que se llevó a cabo se utilizó un diseño no experimental, ya que solo se observó, analizo y describió el fenómeno de estudio sin establecer una intervención en el mismo. En este tipo de diseño que se viene comentando el investigador se limita a observar la ocurrencia natural de los fenómenos sin alterar su desarrollo (Abreu, 2014). A su vez Carrasco (2017) señaló que este estudio es de tipo transeccional correlacional ya que investiga para establecer el grado de relación entre las variables que se estudia. Para ello utiliza el siguiente esquema del diseño:



En donde:

M: IE APJ

V1: Gestión administrativa

V2: Habilidades blandas

r: Coeficiente de relación entre las variables

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala / valores	Niveles / rangos
Planeación	Conocimientos	1-5		
	Planificación			
	Participación		Nunca (0)	
	Actividades		Casi nunca (1)	Desacuerdo
Organización	Comunicación	6-8	A veces (2)	(0 – 21)
	Distribución		Casi siempre (3)	Regular
	Actividades		Siempre (4)	(22 – 43)
	Institución			Acuerdo
Dirección	Motivación	9-12		(44 – 64)
	Liderazgo			
	Comportamiento			
Control	Evaluación	13-16		
	Desempeños			
	Organizacional			
	Estándares			

Nota: Elaboración propia (2019).

Tabla 2

Operacionalización de la variable Habilidades blandas

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala / valores	Niveles / rangos
Empatía	Recepción	1-6		
	Comprensión			
	Respeto			
	Pensamientos			
	Diversidad		Nunca (0)	
Creatividad	Imaginación		Casi nunca (1)	Aceptable
	Talento	7-13	A veces (2)	(60 – 88)
	Iniciativa		Casi siempre (3)	Media
	Curiosidad		Siempre (4)	(30 – 59)
	Creación			Inaceptable
Liderazgo	Compromiso	14-22		(0 – 29)
	Motivación			
	Decisiones			
	Acciones			
	Fortaleza			

Nota. Elaboración propia (2019).

2.3. Población y muestra

Población

Estará compuesta por 30 docentes que trabajan tanto en el nivel primario y secundario de la IE N°168 APJ de la Ugel 05 de EBR.

Muestra

Es aquella parte de la población de estudio. Por lo tanto, se considera al total de la población como muestra censal.

Muestreo

En la investigación no se empleó muestreo alguno debido a la mínima extensión de la población.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se empleó es una encuesta a los docentes que laboran tanto del nivel primaria y secundaria de la IE N°168 APJ de la Ugel 05 de EBR., con la finalidad de conocer la perspectiva del desempeño de los docentes, esta información es de plena anónima, que será contabilizado y cuantificado para su respectivo cálculo e interpretación estadística.

Instrumentos

López y Fachelli (2015) se refirieron que el cuestionario es una herramienta para la recolección de datos (de medición) y la manera de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se hace llegar a la población o una muestra extensa de ella es mediante una entrevista donde prevalece el anonimato del sujeto. (p. 14)

Descripción de los instrumentos:

Primer Instrumento

Nombre: Cuestionario sobre Gestión administrativa.

Autora: Br. Lucy Palomino Hurtado.

Objetivo: Determinar nivel de gestión administrativa en la IE 168 APJ

Lugar de aplicación: IE 168 APJ.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento estuvo constituido por 4 dimensiones y hace un total de 16 ítems.

Segundo Instrumento

Nombre: Cuestionario de Habilidades blandas.

Autora: Br. Lucy Palomino Hurtado.

Objetivo: Determinar nivel de habilidades blandas en la IE 168 APJ.

Lugar de aplicación: IE 168 APJ.

Forma de aplicación: Directa.

Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos.

Descripción del instrumento: El instrumento estuvo constituido por 3 dimensiones y hace un total de 22 ítems.

Tabla 3

Niveles de la variable Gestión administrativa

Niveles	Planeación	Organización	Dirección	Control
Desacuerdo	(0 - 7)	(0 - 4)	(0 - 5)	(0 - 5)
Regular	(8 - 13)	(5 - 8)	(6 - 11)	(6 - 11)
Acuerdo	(14- 20)	(9 - 12)	(12 - 16)	(12 - 16)

Nota: Base de datos (Fuente: Elaboración propia, 2019).

Tabla 4

Niveles para la variable Habilidades blandas

Niveles	Empatía	Creatividad	Liderazgo
Inaceptable	(0 - 8)	(0 - 9)	(0 - 12)
Media	(9 - 16)	(10 - 19)	(13 - 24)
Aceptable	(17 - 24)	(20 - 28)	(25 - 36)

Nota: Base de datos (Fuente: Elaboración propia, 2019).

Validez

Carrasco (2017) “La validez del instrumento de investigación se halla en su capacidad para medir de forma clara y precisa el rasgo para el cual fue creado. Estas miden de forma objetiva, precisa, veraz y con autenticidad aquello que se quiere medir de la variable en estudio” (p. 336).

Tabla 5

Validación de Instrumento Gestión administrativa

	Experto	Suficiencia	Aplicable
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel		Si	Si
Mgtr. Daniel Cárdenas Canales		Si	Si
Dr. Rommel Lizandro Crispín		Si	Si

Nota: Elaboración Propia (2019).

Tabla 6

Validación del instrumento de Habilidades blandas

Experto	Suficiencia	Aplicable
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Si	Si
Mgtr. Daniel Cárdenas Canales	Si	Si
Dr. Rommel Lizandro Crispín	Si	Si

Nota: Elaboración Propia (2019).

Confiabilidad

En la investigación sobre las variables estudiadas se logró establecer el nivel de confiabilidad del instrumento para recolectar los datos a través del Alfa de Cronbach. En ese sentido, el instrumento para recoger datos (cuestionario) con puntuación Alfa de Cronbach > 0,7 se considera aceptable, dando como resultado lo siguiente:

Tabla 7

Fiabilidad de Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	16

Nota: Base de datos

Tabla 8

Fiabilidad de Habilidades blandas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	22

Nota: Base de datos

2.5. Procedimiento

Se empleará métodos y técnicas de procesamiento de datos estadísticos que permitirá la elaboración de tablas y gráficas estadísticas que muestren la situación de las variables de estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos, se procedió primeramente a aplicar los cuestionarios a la muestra censal de estudio a fin de recolectar la información de las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas. Luego se procedió a tabular los datos mediante el planteamiento estadístico SPSS de la versión en español 25.0 a fin de obtener los resultados

correspondientes a la investigación, que fueron establecidos en tablas y gráficos con su debida interpretación según los objetivos e hipótesis del estudio realizado para luego realizar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

2.7. Aspectos éticos.

Fueron tomados en consideración, en la línea de la ética, como en relación al tipo de investigación realizado de carácter reservado, lugar de estudio y las personas objetos de estudio: i) mantener en reserva la identificación y datos personales de los encuestados, ii) no llevar registro fotográfico, ni escrito u otros de los encuestados y de los lugares visitados, iii) respeto por los encuestados antes, durante y después de las entrevistas, iv) respecto a las referencias que forman parte del presente estudio y v) proteger los datos obtenidos de manipulación indebida.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Para el análisis de los resultados descriptivos, se presentarán los resultados de las variables: Gestión administrativa y Habilidades blandas según la percepción de los docentes de la IE 168 APJ.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	12	40,00	40,00	40,00
Acuerdo	18	60,00	60,00	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos.

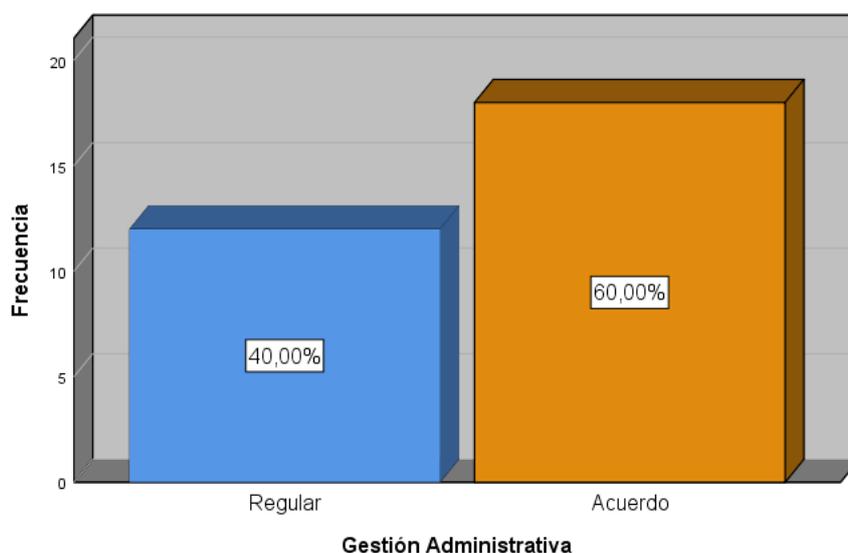


Figura 3. Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 3 se puede evidenciar que la variable Gestión administrativa alcanzó un 40,00% en el nivel regular y en el nivel de acuerdo con un 60% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la dimensión Planeación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	9	30,00	30,00	30,00
Acuerdo	21	70,00	70,00	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos.

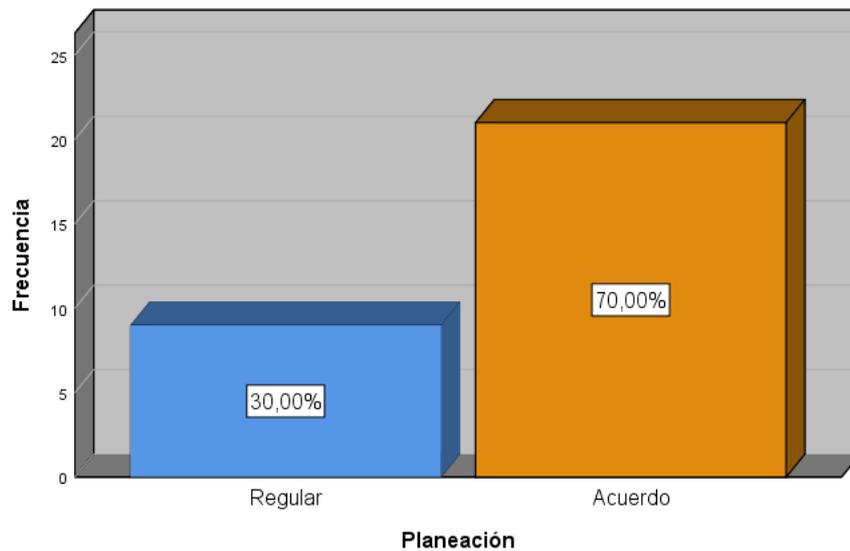


Figura 4. Distribución de frecuencias de la dimensión Planeación

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 4 se puede evidenciar que la dimensión Planeación de la variable Gestión administrativa alcanzó un 30,00% en el nivel regular y en el nivel de acuerdo con un 70% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la dimensión Organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	14	46,70	46,70	46,70
Acuerdo	16	53,30	53,30	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos.

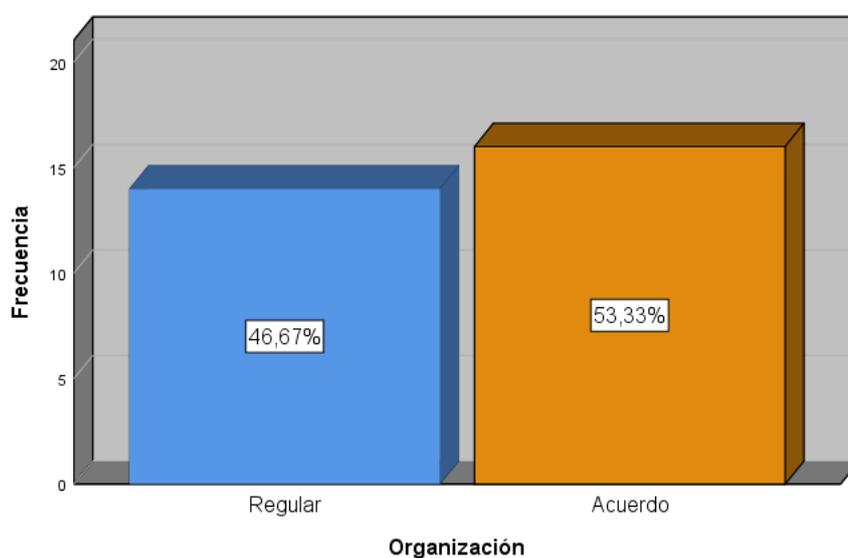


Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión Organización

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 5 se puede evidenciar que la dimensión Organización de la variable Gestión administrativa alcanzó un 46,67% en el nivel regular y en el nivel de acuerdo con un 53,33% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión Dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	18	60,00	60,00	60,00
Acuerdo	12	40,00	40,00	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos.

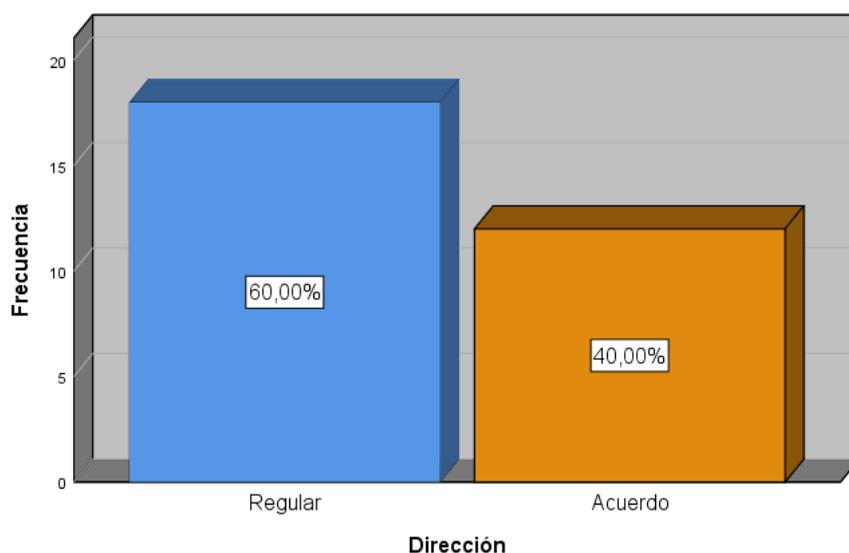


Figura 6. Distribución de frecuencias de la dimensión Dirección

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 6 se puede evidenciar que la dimensión Dirección de la variable Gestión administrativa alcanzó un 60,00% en el nivel regular y en el nivel de acuerdo con un 40,00% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la dimensión Control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	13	43,30	43,30	43,30
Acuerdo	17	56,70	56,70	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos.

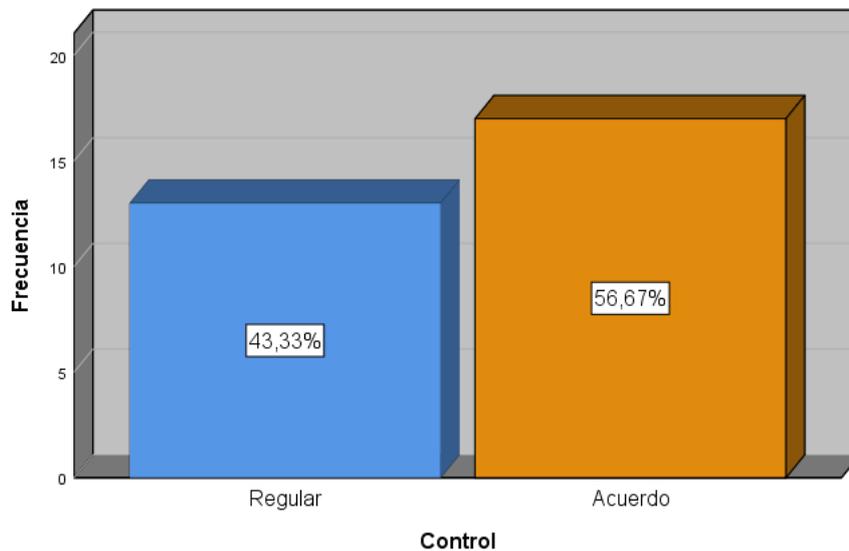


Figura 7. Distribución de frecuencias de la dimensión Control

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 7 se puede evidenciar que la dimensión Control de la variable Gestión administrativa alcanzó un 43,33% en el nivel regular y en el nivel de acuerdo con un 56,67% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tabla 14

Distribución de frecuencias de la variable Habilidades blandas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Media	14	46,70	46,70	46,70
Aceptable	16	53,30	53,30	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos.

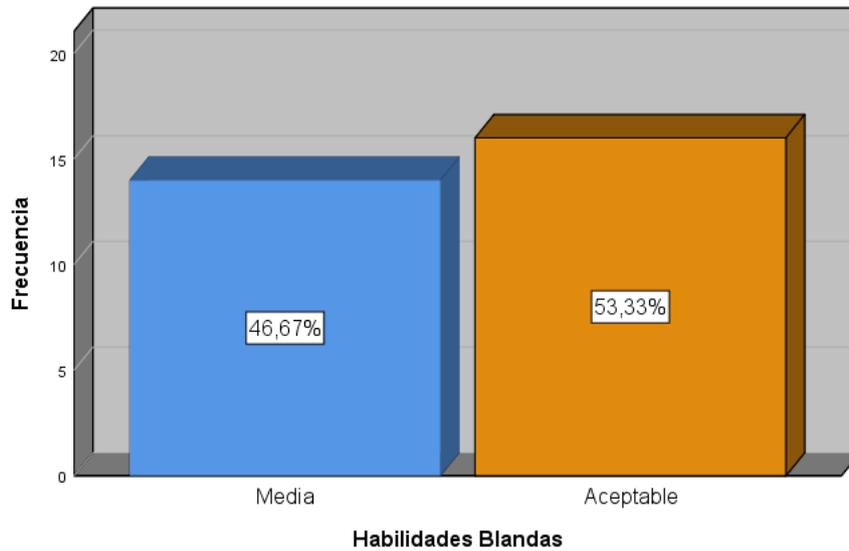


Figura 8. Distribución de frecuencias de la variable Habilidades blandas

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 8 se puede evidenciar que la variable Habilidades blandas alcanzó un 46,67% en el nivel medio y en el nivel aceptable con un 53,33% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la dimensión Empatía

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Media	9	30,00	30,00	30,00
Aceptable	21	70,00	70,00	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos.

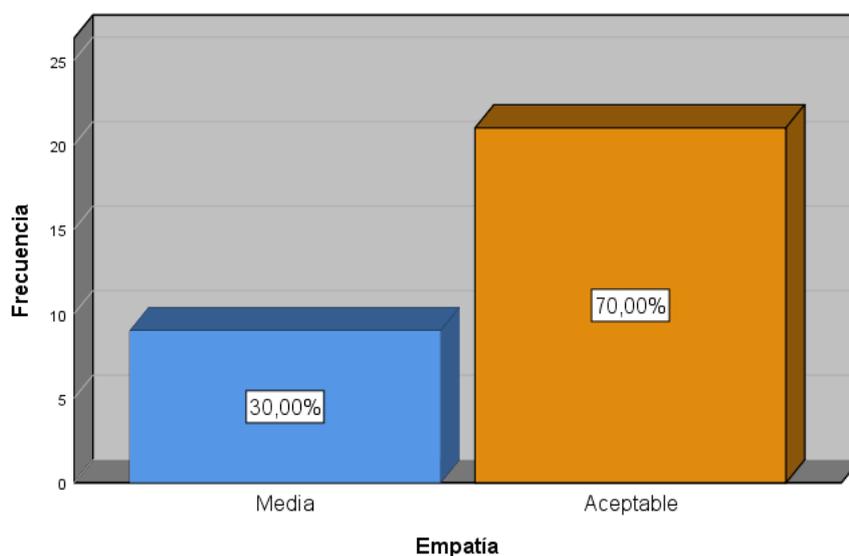


Figura 9. Distribución de frecuencias de la dimensión Empatía

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 9 se puede evidenciar que la dimensión Empatía alcanzó un 30,00% en el nivel medio y en el nivel aceptable con un 70,00% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tabla 16

Distribución de frecuencias de la dimensión Creatividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Media	16	53,30	53,30	53,30
Aceptable	14	46,70	46,70	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos.

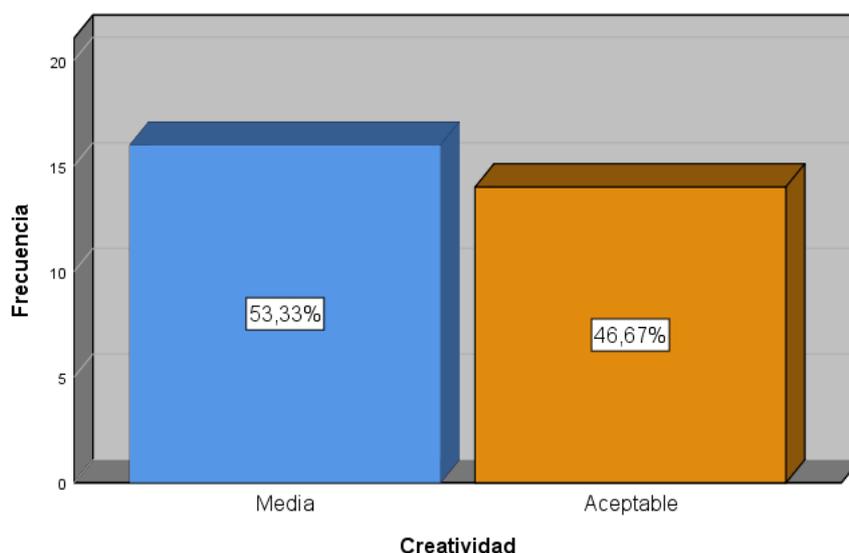


Figura 10. Distribución de frecuencias de la dimensión Creatividad

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 10 se puede evidenciar que la dimensión Creatividad alcanzó un 53,33% en el nivel medio y en el nivel aceptable con un 46,67% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tabla 17

Distribución de frecuencias de la dimensión Liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Media	12	40,00	40,00	40,00
Aceptable	18	60,00	60,00	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos.

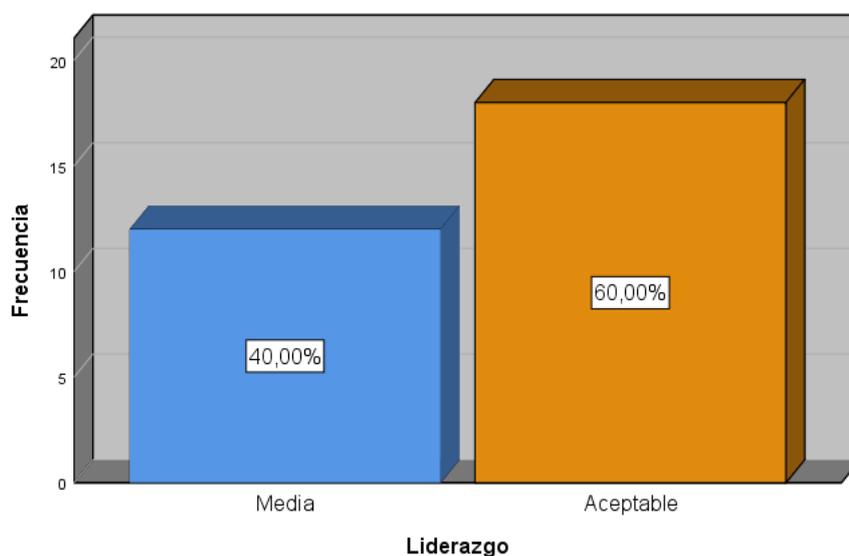


Figura 11. Distribución de frecuencias de la dimensión Liderazgo

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 11 se puede evidenciar que la dimensión Liderazgo alcanzó un 40,00% en el nivel medio y en el nivel aceptable con un 60,00% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tablas cruzadas

Tabla 18

Relación entre las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas

		Gestión administrativa			Total
		Desacuerdo	Regular	Acuerdo	
Habilidades blandas	Inaceptable	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Media	Recuento	0	12	2
		% del total	0,0%	85,7%	14,3%
	Aceptable	Recuento	0	0	16
		% del total	0,0%	0,0%	85,0%
	Total	Recuento	0	12	18
		% del total	0,0%	40,0%	60,0%

Nota: Base de datos.

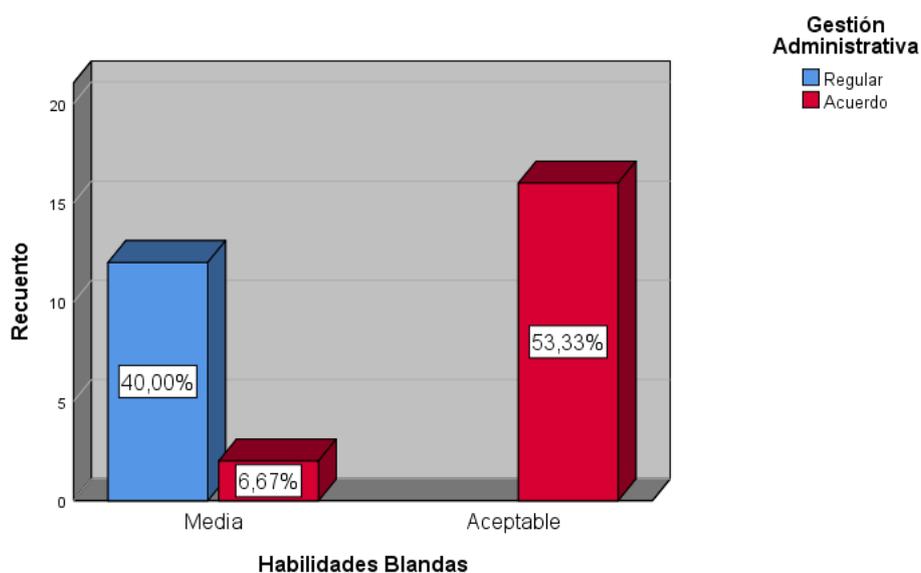


Figura 12. Distribución porcentual de las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas.

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 12 se visualiza que las habilidades blandas en un nivel medio, el 40,00% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel regular,

Asimismo; las habilidades blandas en un nivel aceptable, el 53,33% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel de acuerdo.

Tabla 19

Relación entre las variables Gestión administrativa y la dimensión Empatía

		Gestión administrativa			Total	
		Desacuerdo	Regular	Acuerdo		
Empatía	Inaceptable	Recuento	0	0	0	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	
	Media	Recuento	0	8	1	9
		% del total	0,0%	88,9%	11,1%	30,0%
	Aceptable	Recuento	0	4	17	21
		% del total	0,0%	19,0%	81,0%	70,0%
Total	Recuento	0	12	18	30	
	% del total	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%	

Nota: Base de datos.

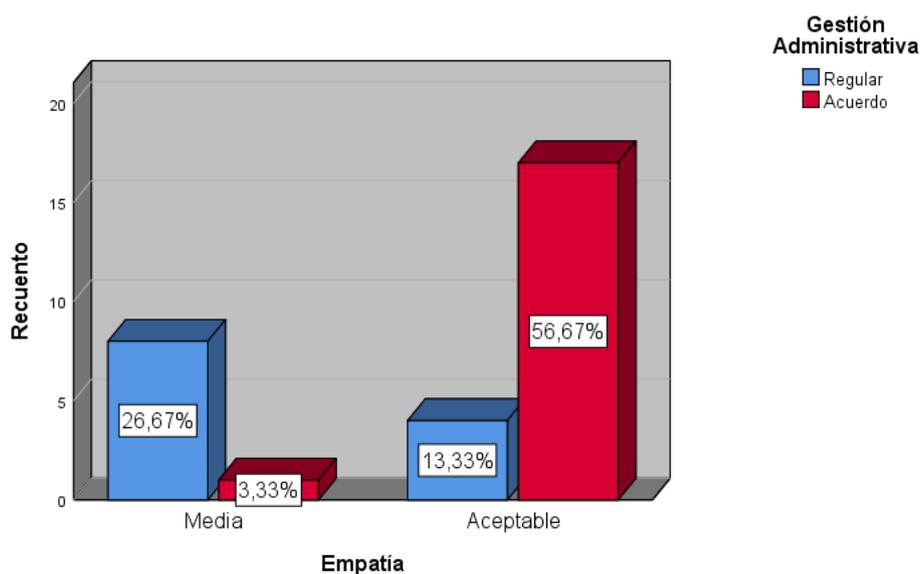


Figura 13. Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión Empatía.

Interpretación

En la tabla 19 y figura 13 se visualiza que la empatía está en un nivel medio, el 26.67% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel regular, Asimismo; la empatía en un nivel aceptable, el 56.67% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel de acuerdo.

Tabla 20

Relación entre las variables Gestión administrativa y la dimensión Creatividad

		Gestión administrativa			Total
		Desacuerdo	Regular	Acuerdo	
Creatividad	Inaceptable	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Media	Recuento	0	11	5
		% del total	0,0%	68,8%	31,2%
	Aceptable	Recuento	0	1	13
		% del total	0,0%	7,1%	92,9%
Total	Recuento	0	12	18	
	% del total	0,0%	40,0%	60,0%	

Nota: Base de datos.

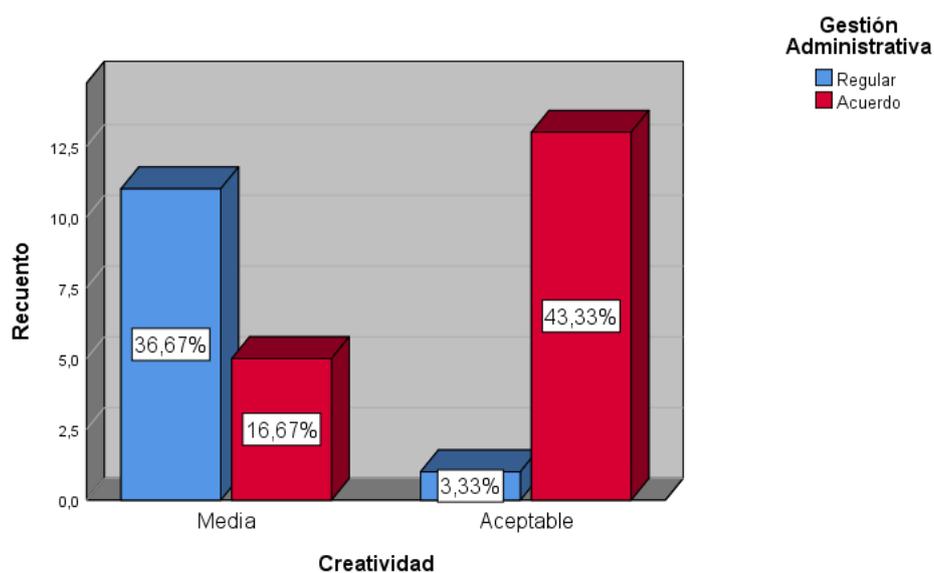


Figura 14. Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión Creatividad.

Interpretación:

En la tabla 20 y figura 14 se visualiza que la creatividad está en un nivel medio, el 36.67% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel regular, Asimismo; la creatividad en un nivel aceptable, el 43.33% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel acuerdo.

Tabla 21

Relación entre las variables Gestión administrativa y la dimensión Liderazgo

		Gestión administrativa			Total
		Desacuerdo	Regular	Acuerdo	
Liderazgo	Inaceptable	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Media	Recuento	0	9	3
		% del total	0,0%	75,0%	25,0%
	Aceptable	Recuento	0	3	15
		% del total	0,0%	16,7%	83,3%
Total	Recuento	0	12	18	
	% del total	0,0%	40,0%	60,0%	

Nota: Base de datos.

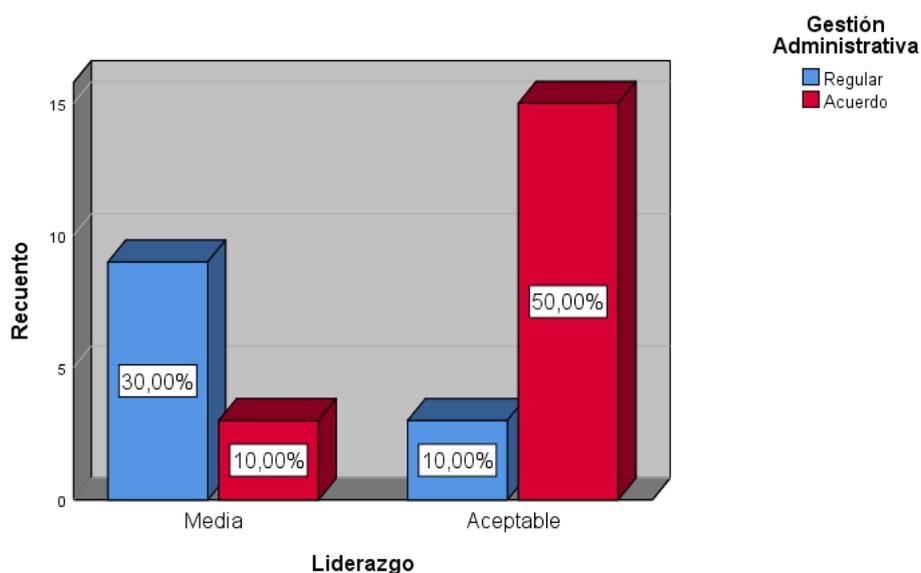


Figura 15. Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión Liderazgo.

Interpretación:

En la tabla 21 y figura 15 se visualiza que el liderazgo está en un nivel medio, el 30,00% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel regular, Asimismo; el liderazgo en un nivel aceptable, el 50,00% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel acuerdo.

3.2. Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si el valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha)

Tabla 22

Prueba de normalidad de variables Shapiro -Wilk

Variables	Estadístico	g.l.	Sig.
Gestión administrativa	0,624	30	0,000
Habilidades blandas	0,637	30	0,000

Nota: Base de datos.

Interpretación:

El método de Shapiro-Wilk se emplea para las muestras menores a 50 sujetos en estudio, por lo tanto, nuestra muestra de estudio fue de 30 sujetos. La prueba de normalidad de las variables presenta un valor de p igual a 0,000 menor a 0,05 y se ajusta a una distribución no normal. Por lo tanto, se rechaza la Ho y se justifica el empleo de una estadística no paramétrica que para este caso se empleó el coeficiente rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

H_A: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H₀). Y, se acepta H_A

Tabla 23

Correlación entre Gestión administrativa y Habilidades blandas

			Gestión administrativa	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

De la tabla 23, se puede inferir que según el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.873** indica que existe relación positiva entre las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Hipótesis específica 1

Ho: La gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con la dimensión de empatía las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Ha: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión de empatía las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Tabla 24

Correlación entre la Gestión administrativa y la dimensión Empatía

			Gestión administrativa	Dimensión Empatía
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Dimensión Empatía	Coefficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

De la tabla 24, se puede inferir que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.653** indica que existe relación positiva entre Gestión administrativa y la dimensión Empatía, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1. Se concluye que la Gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión empatía en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Hipótesis específica 2

Ho: La gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con la dimensión creatividad de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Ha: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión creatividad de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Tabla 25

Correlación entre la Gestión administrativa y la dimensión Creatividad

			Gestión administrativa	Dimensión Creatividad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Dimensión Creatividad	Dimensión Creatividad	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

De la tabla 25, se puede inferir que según resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.627** indica que existe relación positiva entre Gestión administrativa y la dimensión Creatividad, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específico 2. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la creatividad en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Hipótesis específica 3

Ho: La gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con la dimensión de liderazgo de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Ha: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión de liderazgo de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Tabla 26

Correlación entre la Gestión administrativa y la dimensión Liderazgo

			Gestión administrativa	Dimensión Liderazgo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Dimensión Liderazgo	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Interpretación:

De la tabla 26 se puede inferir que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.583 indica que existe relación positiva Gestión administrativa y la dimensión Liderazgo, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

IV. Discusión

De los hallazgos encontrado y del análisis de resultados descriptivos e inferenciales respecto al objetivo general, siendo el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.873** indica que existe relación positiva entre las variables gestión administrativa y habilidades blandas, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Por otro lado, que las habilidades blandas en un nivel medio, el 40.00% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel regular, Asimismo; las habilidades blandas en un nivel aceptable, el 53.33% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel acuerdo. Por otra parte, Santana (2016) concluye que la mayoría de los GADM cuentan con planificación estratégica, pero el cumplimiento es medio por lo tanto influye en la gestión administrativa, por lo que tienen que mejorar el desempeño. Asimismo, Neri y Hernández (2019) concluyó que las habilidades blandas coadyuvan en el desarrollo integral de los estudiantes en cuanto a sus capacidades y habilidad interpersonales. También Barrón (2017). Los resultados obtenidos ($U=163.5$; $Z=-4,923$ y $p=0,000<0,05$). Se concluyó que las habilidades blandas influyen significativamente en la mejora de la interacción en el aula de los docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017.

A partir los hallazgos encontrado y del análisis de resultados descriptivos e inferenciales respecto al objetivo específico 1, siendo el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.653 indica que existe relación positiva entre la variable 1 gestión administrativa y la dimensión 1 empatía de la variable 2 habilidades blandas, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la empatía en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Por otro lado, que la empatía está en un nivel medio, el 26.67% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel regular, Asimismo; la empatía en un nivel aceptable, el 56.67% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel acuerdo. También a partir los hallazgos encontrado y del análisis de resultados descriptivos e inferenciales respecto al objetivo específico 2, siendo resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.627 indica que existe relación positiva entre variable 1 gestión administrativa y la dimensión 2 creatividad de

la variable 2 habilidades blandas, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la creatividad en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Por otro lado, que la creatividad está en un nivel medio, el 36.67% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel regular, Asimismo; la creatividad en un nivel aceptable, el 43.33% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel acuerdo. Así mismo, a partir los hallazgos encontrado y del análisis de resultados descriptivos e inferenciales respecto al objetivo específico 3, siendo resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.583 indica que existe relación positiva entre variable 1 gestión administrativa y la dimensión 3 liderazgo de la variable 2 habilidades blandas, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3. Se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el liderazgo en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Por otro lado, que el liderazgo está en un nivel medio, el 30.00% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel regular, Asimismo; el liderazgo en un nivel aceptable, el 50.00% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel acuerdo. En consecuencia, las dimensiones de las habilidades blandas guardan relación lo siguiente según Cruzado (2019) concluyó que el coeficiente de Nagelkerke muestra la variabilidad de las competencias blandas que depende del 91.1% de la empleabilidad. Así mismo, Trujillo (2019). Los resultados de la prueba de Spearman fueron $Rho=0,707^{**}$; $p = 0,000 < 0,05$. También Noriega (2019). Los resultados fueron que la gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,735$) y significativamente ($p=0.001<0,05$) con la satisfacción laboral. Por otro lado, Claudio (2017) realizó una investigación sobre “las habilidades blandas y su influencia en la gestión administrativa del Consorcio Rico Fort Huánuco 2017” Concluyo que las habilidades blandas influyen en la gestión administrativa del consorcio.

V. Conclusiones

En función del estudio que se llevó a cabo en la gestión administrativa se relaciona significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, se logró conseguir en cada uno de los objetivos específicos lo siguiente:

Primero: Se determinó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.873 indica que existe relación positiva entre las variables gestión administrativa y habilidades blandas.

Segundo: Se determinó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión de empatía de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.653 indica que existe relación positiva entre la variable 1 gestión administrativa y la dimensión 1 empatía de la variable 2 habilidades blandas

Tercero: Se determinó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión de creatividad de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.627 indica que existe relación positiva entre variable 1 gestión administrativa y la dimensión 2 creatividad de la variable 2 habilidades blandas.

Cuarto: Se determinó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.583 indica que existe relación positiva entre variable 1 gestión administrativa y la dimensión 3 liderazgo de la variable 2 habilidades blandas.

VI. Recomendaciones

Vistos los resultados, la discusión y las conclusiones del estudio, se pueden determinar los siguientes aspectos para fortalecer la Gestión administrativa y las Habilidades blandas en la IE 169 APJ:

Primero: Respecto a las habilidades blandas se recomienda al personal directivo, administrativo y docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019. Fomentar en sus actividades diarias con todas las personas con quienes comparten los mismos espacios.

Segundo: En relación a la dimensión empatía se recomienda a los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019. Procurar interactuar con sus colegas ubicándose en el lugar del otro, como también, motivar frecuentemente para el ejercicio del mismo.

Tercero: En relación a la dimensión creatividad es factor importante en el proceso del trabajo, por lo tanto, se recomienda a los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019. Emplear en sus actividades pedagógicas diarias la creatividad laborando en equipo para optimizar los aprendizajes.

Cuarto: En relación a la dimensión liderazgo, que es el arte de conducir e interactuar con los demás para lograr un objetivo, con un equipo sólido. Se recomienda a los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019. Afianzar el crecimiento liderazgo para lograr objetivos y metas con amplia satisfacción en las responsabilidades pedagógicas y educativas.

VI. Referencias

- Adams, C. J. (2013). Soft skills Seen as Key Element for Higher Ed. *Education Digest*, 78(6), 18–22. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=85157969&lang=es&site=eds-live>
- Administrative Management: Setting People Up for Success. (2016). *ProtoView*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=edsgcl.456596127&lang=es&site=eds-live>
- Alvarado, J & Obagi, J. (2008). *Fundamentos de inferencia estadística*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana
- Álvarez, W. O., Forero A. y Rodríguez A. A. (2019). Formación docente en TIC: Una estrategia para reducir la brecha digital cognitiva, *Revista espacios*, 40(15). Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n15/19401502.html>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme, C.A.
- Baeza, J. M. (2011). *Implementación de las 5s's potenciando las habilidades blandas*. Bogotá: EAE.
- Baquero, D. I. & Cárdenas, S. F. (2019). Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilitic. *Revista Conrado*, 15(70), 421-428. Recuperado de: <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Barrón, M. C. (2017). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz-2017*. (Tesis doctoral). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barr%C3%B3n_CM_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Education
- Calvo, G. (2009) Inclusión y formación de maestros. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 7(4): 78-94. Recuperado de: <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num4/art4.pdf>

- Carbone, R. (2017). Building Stronger Soft Skills. *Business NH Magazine*, 34(11), 38–39. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=126161324&lang=es&site=eds-live>
- Carrasco S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Claxton, G., Costa, A. L., & Kallick, B. (2016). Hard Thinking About SOFT SKILLS. *Educational Leadership*, 73(6), 60–64. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=113441151&lang=es&site=eds-live>
- Cruzado, W. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, Año 2018*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Federico Villareal. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2696/CRUZADO%20PEREZ%20WILLIAM%20MOISES%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Department for Education (2019). Learning & Skills Bulletin, (302), 27–36. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=137062094&lang=es&site=eds-live>
- Fan, W., Deng, Z., Feng, X., & Li, X. (2019). Clinical nursing teachers' soft skills and their effects on teaching behaviors. *Zhonghua Hu Li Za Zhi*, (7), 1070. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN621698805&lang=es&site=eds-live>
- Farfán, J. F., Cruzado, C. J. y Roldán, R. (2017). *Introducción ala metodología de la investigación*. Lima: Virgen de la Puerta
- Federico, M., Aníbal, H. y Fedi, J. E. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche
- Hernández R. & Mendoza C. P. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw - Hill.

- Hernández, R., Fernadéz, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Educación.
- Huang, J. J., Wang, J., & Liang, X. (2013). Research on Adaptability of Administrative Management Teaching in the Information Age. *APPLIED MECHANICS AND MATERIALS*, (4), 2818. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN346130530&lang=es&site=eds-live>
- Hunter, M. (2014). Can an English teacher successfully transition into soft skills training? *MODERN ENGLISH TEACHER*, (3), 63. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN354896951&lang=es&site=eds-live>
- Iborra, M., Dasí, A., Dolz, C., & Ferrer, C. (2014). *Fundamentos de dirección de empresas; conceptos y habilidades directivas*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Levasseur, R. E. (2013). People skills: developing soft skills--a change management perspective. *Interfaces*, (6), 566. <https://doi.org/10.1287/inte.2013.0703>
- Lopez, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodologia de la investigacion social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autonoma de Barcelona
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: CENGAGE Learning.
- Medina, N. A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (Tesis de Maestría). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Melgarejo, V. E. & Rodríguez, A. A. (2017). Esquema integral de monitoreo y evaluación para inclusión, uso y apropiación de tic en educación. *Revista Salud, historia y sanidad on-line* 2017; 12(1), 59-79. Recuperado de: <http://agenf.org/ojs/index.php/shs/article/view/169/167>
- Mendoza, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Dominio de las ciencias*, 3(2), 947-964. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/document/434170187/Dialnet-ImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898-pdf>

- Montánchez, M. L., Martínez, P. C., Sigüenza J. P. (2019). Estudio diferencial sobre un análisis de las actitudes, conocimientos, prácticas y contextos escolar y social de los docentes preuniversitarios de la ciudad de Esmeraldas (Ecuador) ante la Educación Inclusiva. *Revista Espacios*, 40 (15), 1. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n15/19401501.html>
- Navarro, A. E. & Rosabal, S. (2018). Buenas prácticas que favorecen el trabajo colaborativo entre la gestión de un centro educativo y los órganos de apoyo. *Revista Dialnet*, 20(29), 43-54. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719666>
- Neri, J. C. & Hernández, C. A. (2019). Los jóvenes universitarios de ingeniería y su percepción sobre las competencias blandas. *Revista Iberoamericano para la Investigación y el desarrollo Educativo*, 9 (18), 445. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/449-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4088-1-10-20190430.pdf>
- Noriega, A. Y. (2019) *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31338/Noriega_RAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación: diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortega, C. E. (2017). *El desarrollo de las habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil: Universidad Ecotec
- Pavlovic, N. (2014). Influence of Head Teacher's Leadership Style on Tutor Satisfaction. *New Educational Review*, 35(2), 266–277. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=97173833&lang=es&site=eds-live>
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos

- Robbins, S. P., Coulter, M. & Decenzo, D. A. (2013). *Fundamentos de administración*. México: Pearson Prentice Hall.
- Rosetree, R. (2009). *El poder de la empatía*. Malaga: Sirio S.A.
- Sánchez, M. (2014). El impacto de la reforma de la Administración local en el empleo público. *Revista Fundación Democracia y Gobierno Local*, 67-88. Recuperado de:
http://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/1563/03_SANCHEZ_p67_88_Anuario_2013.pdf?sequence=1
- Santana, S. E. (2016). *La planificación estratégica y la gestión administrativa en los gobiernos Autónomos descentralizados Municipales (GADM) de Tungurahua*. (Tesis de Maestría). Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de:
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22999>
- Solano, A., Monge, I., Bolaños, O. & Ruiz, W. (2018). La gestión ética en los colegios públicos nocturnos-académicos del sistema educativo costarricense, desde la mirada del personal administrativo-docente. *Revista Dialnet*, 20(29), 5-19. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719660>
- Sparrow, S. M. (2018). Teaching and Assessing Soft Skills. *Journal of Legal Education*, (2), 553. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=edsgcl.544661989&lang=es&site=eds-live>
- Stoner, F. J. A., Freeman, E., & Gibert Jr., D. R. (2006). *Administración*. México: Pearson Prentice Hall.
- Thirumalai, M. S. (2014). Soft skills for first generation students, teachers and professionals. *Language In India*, (7), 587. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsglr&AN=edsgcl.378557767&lang=es&site=eds-live>
- Trujillo, B. (2019). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27041/Trujillo_MB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Valenzuela, G. A. (2019). Innovación en educación. Gestión, currículo y tecnologías. *Revista Scielo*, 41(163), 220-227. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v41n163/0185-2698-peredu-41-163-220.pdf>
- Velasco, L. (2009). *Desarrollo del pensamiento creativo*. Londres: Universidad de Londres.
- Yinglei, L., Liangying, M., & Tingting, W. (2018). An investigation of reproductive health in female workers engaged in administrative management. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*, (4), 288. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN616735207&lang=es&site=eds-live>
- Zhang, S., Wang, Y., & Zhang, T. (2019). Spatial patterns of interprovincial physical geographical names and implications for administrative management optimization. *Di Li Xue Bao*, (4), 817. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN620818535&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título: “Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019”

Autora: Lucy Palomino Hurtado

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Metodología
P.G: ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019?	O.G: Determinar si la gestión administrativa se relaciona con las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.	H.G: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.	V₁ = Gestión administrativa D.1: Planeación D.2: Organización D.3: Dirección D.4: Control	Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo, correlacional Diseño: Básico no experimental Enfoque: Cuantitativo Corte: Transversal Método: Hipotético-Deductivo Prueba estadística
Problemas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	V₂ = Habilidades blandas D.1: Empatía	Se buscará demostrar si existe o no relación entre las variables propuestas. M = 30 docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05. V₁ = Gestión administrativa V₂ = Habilidades blandas r = Relación Prueba estadística Debido a que el desarrollo de ambas variables será efectuado por medio de cuestionarios aplicados a los pobladores, la
P.E.1. ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de empatía de las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019?	O.E.1: Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de empatía de las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.	H.E.1: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión de empatía las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.		
P.E.2. ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de creatividad de las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019?	O.E.2: Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de creatividad de las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.	H.E.2: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión de creatividad de las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.	D.2: creatividad	

Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019?				prueba estadística a aplicar será la prueba de correlación de: “Rho de Spearman”.
P.E.3. ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de liderazgo de las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019?	O.E.3: Determinar si la gestión administrativa se relaciona con la dimensión de liderazgo de las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.	H.E.3: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la dimensión de liderazgo de las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 0168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.	D.3: Liderazgo	

Anexo N° 02: Certificado de validación de instrumentos de recojo de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planeación							
1	Emplea documentos de gestión actualizados	/		/		/		
2	Realiza uso adecuado de los recursos asignados para realizar la planificación	/		/		/		
3	Identifica las acciones específicas que deben realizarse para el cumplimiento de metas	/		/		/		
4	Participa con todo el personal para la elaboración de los instrumentos de gestión	/		/		/		
5	Conoce los instrumentos para interactuar con todo el personal.	/		/		/		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Conoce la estructura organizativa de la entidad	/		/		/		
7	Se comunica con otras áreas	/		/		/		
8	Distribuye con responsabilidad los recursos	/		/		/		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Motiva a los demás docentes constantemente	/		/		/		
10	Lidera o tiene un cargo directivo	/		/		/		
11	Trabaja en equipo con los demás docentes	/		/		/		

12	Conoce la estructura organizacional	/		/		/	
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
13	Evalúa el desempeño del personal	/		/		/	
14	Evalúa el desempeño organizacional	/		/		/	
15	Determina los estándares o metas	/		/		/	
16	Supervisa los sistemas de la IE	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hoy Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CARDENAS CANALES DANIEL DNI: 07275232

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho 16 de 11 del 2019

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

[Firma]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Empatía							
01	Se muestra comprensivo hacia el colega	/		/		/		
02	Demuestra comprensión ante los errores de sus colegas	/		/		/		
03	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta los aportes	/		/		/		
04	Escucha al director y toma en cuenta los aportes	/		/		/		
05	Se muestra tolerante con las ideas divergentes	/		/		/		
06	Se muestra respetuoso ante la diversidad	/		/		/		
	Dimensión 2: Creatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
07	Denota innovación en el desempeño pedagógico	/		/		/		
08	Se diferencia de otros paradigmas por su originalidad	/		/		/		
09	Aporta modernización al emplear diferentes formas del uso de los recursos y materiales	/		/		/		
10	Elabora proyectos de aprendizaje acordes a la necesidad educativa.	/		/		/		
11	Identifica y evalúa las características propias del estudiante	/		/		/		
12	Acepta diferentes soluciones para un mismo problema de la IE.	/		/		/		
13	Se adapta fácilmente a los diversos problemas de la IE.	/		/		/		
	Dimensión 3: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Se compromete con sus colegas en las actividades educativas	/	/	/	/	/	/
15	Se motiva ante el trabajo colaborativo	/	/	/	/	/	/
16	Toma decisiones para el bienestar de la I E	/	/	/	/	/	/
17	Emprende acciones en las actividades educativas	/	/	/	/	/	/
18	Crea oportunidades en las actividades educativas	/	/	/	/	/	/
19	Incentiva las fortalezas de sus colegas	/	/	/	/	/	/
20	Potencia las oportunidades de sus colegas	/	/	/	/	/	/
21	Compensa las dificultades de sus colegas	/	/	/	/	/	/
22	Supera las amenazas del entorno educativo	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [<] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CONDOR, CONDOR, DOMA DNI: 07279231

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA E INVESTIGACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 16 de 4 del 2015



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planeación							
1	Emplea documentos de gestión actualizados	/		/		/		
2	Realiza uso adecuado de los recursos asignados para realizar la planificación	/		/		/		
3	Identifica las acciones específicas que deben realizarse para el cumplimiento de metas	/		/		/		
4	Participa con todo el personal para la elaboración de los instrumentos de gestión	/		/		/		
5	Conoce los instrumentos para interactuar con todo el personal.	/		/		/		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Conoce la estructura organizativa de la entidad	/		/		/		
7	Se comunica con otras áreas	/		/		/		
8	Distribuye con responsabilidad los recursos	/		/		/		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Motiva a los demás docentes constantemente	/		/		/		
10	Lidera o tiene un cargo directivo	/		/		/		
11	Trabaja en equipo con los demás docentes	/		/		/		

14	Se compromete con sus colegas en las actividades educativas	/	/	/	/
15	Se motiva ante el trabajo colaborativo	/	/	/	/
16	Toma decisiones para el bienestar de la I E	/	/	/	/
17	Emprende acciones en las actividades educativas	/	/	/	/
18	Crea oportunidades en las actividades educativas	/	/	/	/
19	Incentiva las fortalezas de sus colegas	/	/	/	/
20	Potencia las oportunidades de sus colegas	/	/	/	/
21	Compensa las dificultades de sus colegas	/	/	/	/
22	Supera las amenazas del entorno educativo	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPIN RAMIREZ DNI: 0.955.4022

Grado y Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 16 de NOV del 2019

Lizandro

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Empatía							
01	Se muestra comprensivo hacia el colega	/		/		/		
02	Demuestra comprensión ante los errores de sus colegas	/		/		/		
03	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta los aportes	/		/		/		
04	Escucha al director y toma en cuenta los aportes	/		/		/		
05	Se muestra tolerante con las ideas divergentes	/		/		/		
06	Se muestra respetuoso ante la diversidad	/		/		/		
	Dimensión 2: Creatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
07	Denota innovación en el desempeño pedagógico	/		/		/		
08	Se diferencia de otros paradigmas por su originalidad	/		/		/		
09	Aporta modernización al emplear diferentes formas del uso de los recursos y materiales	/		/		/		
10	Elabora proyectos de aprendizaje acordes a la necesidad educativa.	/		/		/		
11	Identifica y evalúa las características propias del estudiante	/		/		/		
12	Acepta diferentes soluciones para un mismo problema de la IE.	/		/		/		
13	Se adapta fácilmente a los diversos problemas de la IE	/		/		/		
	Dimensión 3: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	

12	Conoce la estructura organizacional	/		/		/	
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
13	Evalúa el desempeño del personal	/		/		/	
14	Evalúa el desempeño organizacional	/		/		/	
15	Determina los estándares o metas	/		/		/	
16	Supervisa los sistemas de la IE	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

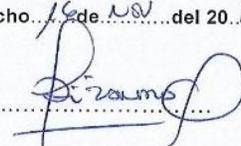
Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPIN POMMA. DNI: 09574022

Grado y Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACION EDUCATIVA.

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

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

San Juan de Lurigancho, 16 de NOV del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planeación							
1	Emplea documentos de gestión actualizados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Realiza uso adecuado de los recursos asignados para realizar la planificación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Identifica las acciones específicas que deben realizarse para el cumplimiento de metas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	Participa con todo el personal para la elaboración de los instrumentos de gestión	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	Conoce los instrumentos para interactuar con todo el personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Dimensión 2: Organización							
6	Conoce la estructura organizativa de la entidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	Se comunica con otras áreas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	Distribuye con responsabilidad los recursos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Dimensión 3: Dirección							
9	Motiva a los demás docentes constantemente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Lidera o tiene un cargo directivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Trabaja en equipo con los demás docentes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

12	Conoce la estructura organizacional	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
13	Evalúa el desempeño del personal	<input checked="" type="checkbox"/>					
14	Evalúa el desempeño organizacional	<input checked="" type="checkbox"/>					
15	Determina los estándares o metas	<input checked="" type="checkbox"/>					
16	Supervisa los sistemas de la IE	<input checked="" type="checkbox"/>					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable []
 Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Farfán Pimentel, Johnny Félix DNI: 0629132
 Grado y Especialidad del validador: Doctor en Educación

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

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

San Juan de Lurigancho, 16 de 11 del 2019


 ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Empatía							
01	Se muestra comprensivo hacia el colega	✓		✓		✓		
02	Demuestra comprensión ante los errores de sus colegas	✓		✓		✓		
03	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta los aportes	✓		✓		✓		
04	Escucha al director y toma en cuenta los aportes	✓		✓		✓		
05	Se muestra tolerante con las ideas divergentes	✓		✓		✓		
06	Se muestra respetuoso ante la diversidad	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Creatividad							
07	Denota innovación en el desempeño pedagógico	✓		✓		✓		
08	Se diferencia de otros paradigmas por su originalidad	✓		✓		✓		
09	Aporta modernización al emplear diferentes formas del uso de los recursos y materiales	✓		✓		✓		
10	Elabora proyectos de aprendizaje acordes a la necesidad educativa.	✓		✓		✓		
11	Identifica y evalúa las características propias del estudiante	✓		✓		✓		
12	Acepta diferentes soluciones para un mismo problema de la IE.	✓		✓		✓		
13	Se adapta fácilmente a los diversos problemas de la IE	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Liderazgo							
		Si	No	Si	No	Si	No	

14	Se compromete con sus colegas en las actividades educativas	✓	✓	✓	✓
15	Se motiva ante el trabajo colaborativo	✓	✓	✓	✓
16	Toma decisiones para el bienestar de la I E	✓	✓	✓	✓
17	Emprende acciones en las actividades educativas	✓	✓	✓	✓
18	Crea oportunidades en las actividades educativas	✓	✓	✓	✓
19	Incentiva las fortalezas de sus colegas	✓	✓	✓	✓
20	Potencia las oportunidades de sus colegas	✓	✓	✓	✓
21	Compensa las dificultades de sus colegas	✓	✓	✓	✓
22	Supera las amenazas del entorno educativo	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Farfán Pimentel, Johnny Félix DNI: 0529132

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Educación

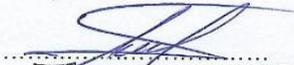
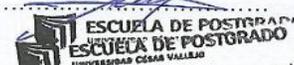
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 16 de 11 del 20 19



 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

Anexo N° 03: Instrumento Variable 1: Gestión administrativa

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colega:

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información, para determinar la relación de la gestión administrativa y las habilidades blandas de docentes.

La encuesta es totalmente anónima.

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente; importante responder todas las preguntas.

Escala: nunca (0) casi nunca (1) algunas veces (2) casi siempre (3) siempre (4)

N°	Dimensión 1: Planeación	0	1	2	3	4
1	Emplea documentos de gestión actualizados					
2	Realiza uso adecuado de los recursos asignados para realizar la planificación					
3	Identifica las acciones específicas que deben realizarse para el cumplimiento de metas					
4	Participa con todo el personal para la elaboración de los instrumentos de gestión					
5	Conoce los instrumentos para interactuar con todo el personal.					
	Dimensión 2: Organización					
6	Conoce la estructura organizativa de la I.E.					
7	Se comunica con otras áreas					
8	Distribuye con responsabilidad los recursos de la I.E.					
	Dimensión 3: Dirección					
9	Motiva a los demás docentes constantemente					
10	Lidera o tiene un cargo directivo					
11	Trabaja en equipo con los demás docentes					
12	Conoce el proceso organizacional de la I.E.					

	Dimensión 4: Control					
13	Evalúa el desempeño del personal					
14	Evalúa el desempeño organizacional					
15	Determina los estándares o metas					
16	Supervisa los sistemas de la I.E.					

Gracias por su participación

Anexo N° 04: Instrumento Variable 2: Habilidades blandas

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Estimado colega:

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información, para determinar la relación de la gestión administrativa y las habilidades blandas en docentes.

La encuesta es totalmente anónima.

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente; importante responder todas las preguntas.

Escala: nunca (0) casi nunca (1) algunas veces (2) casi siempre (3) siempre (4)

N°	Dimensión 1: Empatía	0	1	2	3	4
01	Se muestra comprensivo hacia el colega					
02	Demuestra comprensión ante los errores de sus colegas					
03	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta sus aportes					
04	Escucha al director y toma en cuenta sus aportaciones					
05	Se muestra tolerante con las ideas divergentes					
06	Se muestra respetuoso ante la diversidad					
	Dimensión 2: Creatividad					
07	Denota innovación en el desempeño pedagógico					
08	Se diferencia de otros paradigmas por su originalidad					
09	Aporta modernización al emplear diferentes formas del uso de los recursos y materiales					
10	Elabora proyectos de aprendizaje acordes a la necesidad educativa.					
11	Identifica y evalúa las características propias del estudiante					
12	Acepta diferentes soluciones para un mismo problema de la I.E.					
13	Se adapta fácilmente a los diversos problemas de la I.E.					

	Dimensión 3: Liderazgo					
14	Se compromete con sus colegas en las actividades educativas					
15	Se motiva ante el trabajo colaborativo					
16	Toma decisiones para el bienestar de la I E					
17	Emprende acciones en las actividades educativas					
18	Crea oportunidades en las actividades educativas					
19	Incentiva las fortalezas de sus colegas					
20	Potencia las oportunidades de sus colegas					
21	Compensa las dificultades de sus colegas					
22	Supera las amenazas del entorno educativo					

Gracias por su participación

Anexo N° 05: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 20 DE NOVIEMBRE DE 2019

Carta P.1189 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 168 APJ
I.E. 168 APJ
ATENCIÓN:
DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **LUCY PALOMINO HURTADO**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LUCY PALOMINO HURTADO** identificado(a) con DNI N.° **08343682** y código de matrícula N.° **7000438158**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON LAS HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES DE LA I.E 168 APJ, UGEL 05, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Md. Olga Rodríguez Caballero
DIRECTORA
I.E. N° 168 "AMISTAD PERÚ JAPÓN"

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ARTICULO CIENTÍFICO

1. **TÍTULO:** Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019
2. **AUTORA:** Lucy Palomino Hurtado
Correo electrónico: lucypalominohurtado@hotmail.com
3. **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación titulada “Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019”. Tuvo como objetivo general determinar si la gestión administrativa se relaciona con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05, 2019. La variable 1 Gestión administrativa con sus dimensiones planeación, organización, dirección y control y la variable 2 Habilidades blandas con sus dimensiones empatía, creatividad y liderazgo.

Para esta investigación se empleó un diseño básico no experimental, de nivel correlacional, de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de corte transversal y de método hipotético-deductivo. La población y muestra estuvo constituida por 30 docentes de IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Se empleó como instrumento de recojo de datos una encuesta, asimismo los datos obtenidos y recolectados fueron procesados y analizados usando el software SPSS v.25 según los análisis descriptivos e inferenciales se evidenciaron valores no paramétricos, también en la prueba de Rho de Spearman resultó para la hipótesis general 0.873 y $p=0.000<0.05$. Permitiendo concluir que la gestión administrativa se relaciona significativamente con las habilidades blandas en la investigación desarrollada.

4. **PALABRAS CLAVE:** gestión administrativa, habilidades blandas, empatía, creatividad y liderazgo

5. ABSTRACT

This research paper entitled "Administrative management and its relationship with soft skills in teachers of EI No. 168 APJ, Ugel 05, 2019". Its general objective was to determine whether

administrative management is related to soft skills in teachers of EI No. 168 Amistad Peru-Japan, Ugel 05, 2019. Variable 1 Administrative management with its dimensions planning, organization, direction and control and variable 2 Soft skills with their dimensions empathy, creativity and leadership.

For this research, a non-experimental basic design was used, with a correlational level, an applied type, a quantitative approach, a cross-sectional approach and a hypothetical-deductive method. The population and sample consisted of 30 teachers of IE No. 168 Amistad Peru-Japan, Ugel 05 of the district of San Juan de Lurigancho.

A survey was used as a data collection instrument, also the data obtained and collected were processed and analyzed using the SPSS v.25 software according to the descriptive and inferential analyzes, non-parametric values were evidenced, also in Spearman's Rho test it was found the general hypothesis 0.873 and $p = 0.000 < 0.05$. Allowing to conclude that administrative management is significantly related to soft skills in the research developed.

6. KEYWORDS: administrative management, soft skills, empathy, creativity and leadership

7. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, la gestión administrativa ocupa un campo de acción muy importante, ya que, rige los destinos de muchas empresas transnacionales y nacionales con el único propósito de conducir hacia los objetivos trazados para el éxito del mismo. Así mismo, en las entidades públicas educativas tiene una incidencia directa con la finalidad de formar a cada estudiante desde los niveles básicos hasta su formación profesional.

A nivel nacional, la gestión administrativa tiene muchos desaciertos, uno de ellos y bien cercano a nuestra realidad educativa es la distribución de textos escolares con información inadecuada para nuestros estudiantes, gestión del Minedu que para justificarse aduce que serán sancionados los responsables. Mediante la gestión administrativa se establecen protocolos, técnicas y procedimientos para lograr eficiencia, por lo tanto, la gestión requiere innovación, actualización y dinamismo que camine a la par con los últimos avances tecnológicos y científicos.

Prosiguiendo con los desaciertos, observamos también en las Ugel que la gestión administrativa adolece de celeridad en trámites de documentación, no actualizan datos del personal docente, no hay respuesta inmediata a un tema en particular, esta situación nos da a conocer que la gestión administrativa manifiesta debilidades.

En la IE N°168 Amistad Perú Japón, la gestión administrativa adolece de manejo de relaciones interpersonales, no hay toma de decisiones por consenso, no se propicia un ambiente de trabajo cálido, se respira autoritarismo, etcétera. Entonces podemos afirmar que falta mucho por trabajar en el desarrollo de habilidades blandas, para conducir la IE hacia el logro de sus metas. Esta situación, también interfiere en el clima institucional entre los docentes y por consecuencia en la labor pedagógica que cada uno de ellos desempeña en las aulas con los estudiantes.

En base a lo descrito en líneas anteriores, existen un conjunto de investigaciones en dicha temática, que han aportado internacionalmente como en el ámbito lo nacional, sobre la Gestión administrativa y Habilidades blandas, entre ellas están los antecedentes a nivel internacional a Medina (2017). En las instituciones educativas un papel esencial juega el clima organizacional ya que propende un conjunto de elementos que coadyuva a la buena marcha institucional en ese sentido es uno de los indicadores de los niveles de calidad y permite el desarrollo de la productividad en la prestación de sus servicios. En virtud de ello es un factor que esta intrínsecamente relacionada a la gestión administrativa ya que permite la dinamización de los medios y recursos para un adecuado desarrollo del centro educativo. En la cual confluyen elementos vitales como los docentes, estudiantes, personal administrativo, infraestructura. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio. El aporte de la investigación permitió comprender la importancia del desempeño docente en el logro de los propósitos educacionales en las escuelas.

Respecto a los precedentes de orden nacional presentamos a Barrón (2017) en su investigación doctoral expresó que las habilidades blandas están consideradas como un conjunto de competencias y habilidades para el adecuado desempeño de una persona en un medio social y que permite el buen desenvolvimiento del sujeto en los distintos campos o esferas del quehacer humano. Estas habilidades blandas están asociadas a competencias

comunicativas, trabajo en equipo, empatía, autocrítica en un contexto cambiante de situaciones por la que se atraviesa en los procesos sociales de interacción entre las personas. Estas son básicas en la persona humana ya que posibilita la convivencia y la comunicación entre pares lo cual contribuye decisivamente en el orden de desarrollo humano. Estos son comportamientos que se van adquiriendo en el trayecto de la vida. Las habilidades blandas están consideradas como el producto de una síntesis de habilidades sociales, habilidades comunicativas, habilidades interpersonales, entre otras que facilitan la interacción con un mayor grado de eficacia y de manera asertiva. Los resultados obtenidos ($U=163.5$; $Z=-4,923$ y $p=0,000<0,05$). Se concluyó que las habilidades blandas influyen significativamente en la mejora de la interacción en el aula de los docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017.

La gestión administrativa se encarga de direccionar los recursos humanos, bienes y financiamiento de una entidad con la finalidad primera de llevar al desarrollo y progreso óptimo del mismo, de tal manera conocemos entidades a nivel mundial que han alcanzado sus logros con una buena gestión administrativa.

Mendoza (2017) señala que la gestión administrativa tiene un enfoque sistemático, al ser un proceso de acciones alineadas al logro de los objetivos y metas mediante las tareas clásicas de la gestión en la estructura administrativo o el ciclo que permite una conducción clara desde el inicio hasta finalizar; planear, organizar, dirigir y controlar en la gestión, al mismo tiempo innovar con la tecnología con eficiencia y eficacia alcanzando un nivel competitivo (p 952).

Para Baeza (2011) las habilidades blandas son competencias conductuales. También conocido como habilidades interpersonales, comunicación, ética, coherencia, autonomía, liderazgo, habilidades de empatía, trabajo en equipo, capacidad en atención, integridad, y de escucha, curiosidad, interés, autorregulación, autenticidad, responsabilidad personal y social, proactivo de reflexión, lógica divergente, motivación intrínseca, humildad pasión, aprendizaje continuo, capacidad de síntesis y de argumento, gestión del tiempo, confianza. La continua colaboración, creatividad y generación de nuevos conocimientos es una necesidad en el campo de socioeconómico (p. 6). También Ortega (2019) señala que “las habilidades blandas son conjunto de destrezas que facilitan desempeñarse de una manera

adecuada en las actividades laborales y personales, en los diferentes niveles y áreas en una organización” (p. 7).

En concordancia con la realidad problemática se plantea como problema general: ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón Ugel 05 2019? La justificación teórica de la investigación está dada en que la variable Gestión administrativa se apoya en una serie de teorías del desarrollo administrativos y las Habilidades blandas, ya que este nuevo enfoque hará posible la mejor comprensión de dichos constructos teóricos.

La justificación práctica, porque quiénes se beneficiarán son los clientes y trabajadores de las entidades públicas que tienen el propósito de ofrecer servicios con alto nivel de calidad, de igual forma, al culminar la investigación se dará sugerencias adecuadas a cada una de las variables para superar los obstáculos obtenidos. Es decir, a partir de esta información se puede plantear u optar procedimientos o estructuras de las actividades. La justificación metodológica porque se estableció la relación directa que existe entre la gestión administrativa y las habilidades blandas; también se preparó material de medición para cuantificar y saber los niveles de cada una de sus variables, los instrumentos de medición fueron sometidos a procesos de validez y fiabilidad.

Según el planteamiento del estudio, se tiene como hipótesis general Hg: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Según el planteamiento del estudio, se tiene como objetivo general Og: Determinar si la gestión administrativa se relaciona con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

8. METODOLOGÍA

Para la investigación que se llevó a cabo se utilizó un diseño no experimental, ya que solo se observó, analizo y describió el fenómeno de estudio sin establecer una intervención en el mismo. En este tipo de diseño que se viene comentando el investigador se limita a observar la ocurrencia natural de los fenómenos sin alterar su desarrollo (Abreu, 2014). A su vez

Carrasco (2017) señaló que este estudio es de tipo transeccional correlacional ya que investiga para establecer el grado de relación entre las variables que se estudia.

9. RESULTADOS

Para el análisis de los resultados descriptivos, se presentarán los resultados de las variables: Gestión administrativa y Habilidades blandas según la percepción de los docentes de la IE 168 APJ.

Tabla 1.

Distribución de Frecuencias de la Variable Gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	12	40,00	40,00	40,00
Acuerdo	18	60,00	60,00	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos (Fuente: SPSS V.25, 2019).

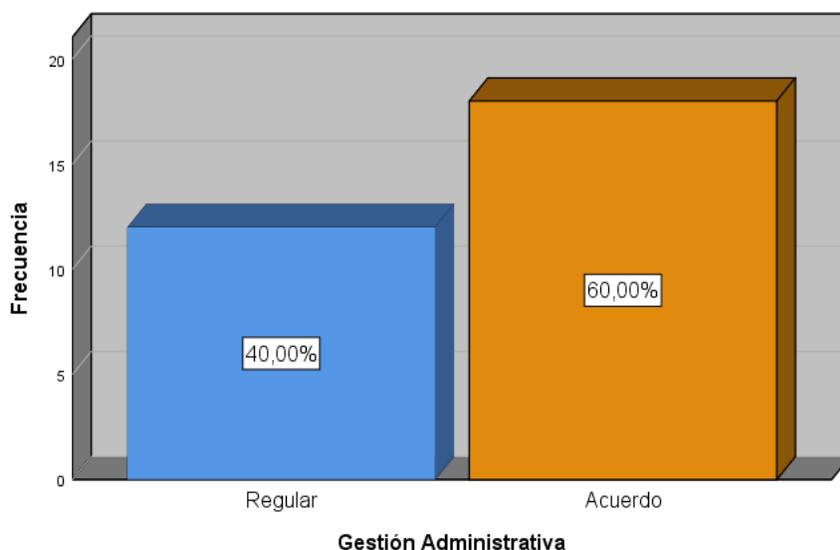


Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa

Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1 se puede evidenciar que la variable Gestión administrativa alcanzó un 40,00% en el nivel regular y en el nivel de acuerdo con un 60% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tabla 2.

Distribución de frecuencias de la variable Habilidades blandas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Media	14	46,70	46,70	46,70
Aceptable	16	53,30	53,30	100,00
Total	30	100,00	100,00	

Nota: Base de datos.

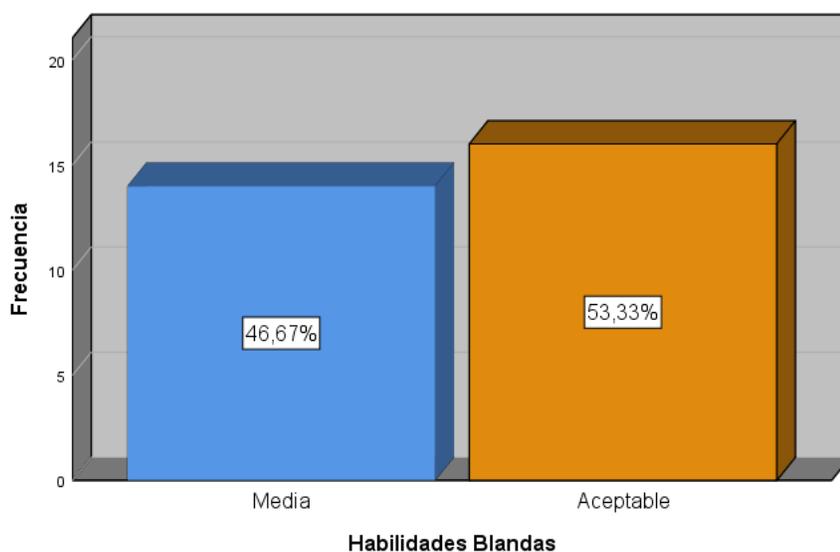


Figura 2. Distribución de frecuencias de la variable Habilidades blandas

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2 se puede evidenciar que la variable Habilidades blandas alcanzó un 46,67% en el nivel medio y en el nivel aceptable con un 53,33% según la percepción de la muestra de estudio en la IE 168 APJ.

Tabla 3.

Relación entre las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas

		Gestión administrativa			Total
		Desacuerdo	Regular	Acuerdo	
Habilidades blandas	Inaceptable	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Media	Recuento	0	12	2
		% del total	0,0%	85,7%	14,3%
	Aceptable	Recuento	0	0	16
		% del total	0,0%	0,0%	85,0%
	Total	Recuento	0	12	18
		% del total	0,0%	40,0%	60,0%

Nota: Base de datos (Fuente: SPSS V.25, 2019).

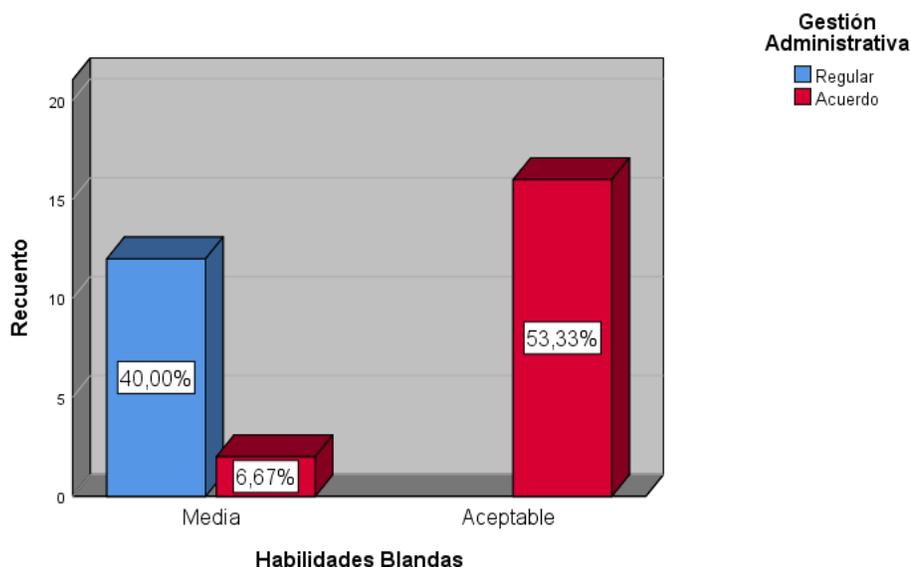


Figura 3. Distribución porcentual de las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas.

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3 se visualiza que las habilidades blandas en un nivel medio, el 40,00% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel regular, Asimismo; las habilidades blandas en un nivel aceptable, el 53,33% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel acuerdo.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

H_A: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H₀). Y, se acepta H_a

Tabla 4.

Correlación entre Gestión administrativa y Habilidades blandas

		Gestión administrativa	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 30
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,873** 1,000 .
			30

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

Interpretación:

De la tabla 4, se puede inferir que según el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.873** indica que existe relación positiva entre las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se

concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N° 168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019.

10. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de resultados descriptivos e inferenciales respecto al objetivo general, siendo el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.873** indica que existe relación positiva entre las variables gestión administrativa y habilidades blandas, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Por otro lado, que las habilidades blandas en un nivel medio, el 40.00% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel regular, Asimismo; las habilidades blandas en un nivel aceptable, el 53.33% de profesores percibe que la gestión administrativa está en un nivel acuerdo.

Por otra parte, tiene relación con los resultados de Santana (2016) quien concluyó que la mayoría de los GADM cuentan con planificación estratégica, pero el cumplimiento es medio por lo tanto influye en la gestión administrativa, por lo que tienen que mejorar el desempeño. Asimismo, Neri y Hernández (2019) concluyó que las habilidades blandas coadyuvan en el desarrollo integral de los estudiantes en cuanto a sus capacidades y habilidad interpersonales. También Barrón (2017). Los resultados obtenidos ($U=163.5$; $Z=-4,923$ y $p=0,000<0,05$). Se concluyó que las habilidades blandas influyen significativamente en la mejora de la interacción en el aula de los docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017. También, Cruzado (2019) concluyó que el coeficiente de Nagelkerke muestra la variabilidad de las competencias blandas que depende del 91.1% de la empleabilidad. Así mismo, Trujillo (2019). Los resultados de la prueba de Spearman fueron $Rho=0,707^{**}$; $p = 0,000 < 0,05$. También Noriega (2019). Los resultados fueron que la gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,735$) y significativamente ($p=0.001<0,05$) con la satisfacción laboral. El aporte de la investigación posibilitó ahondar con un mayor criterio y claridad en la comprensión de los procesos administrativos que se llevan a cabo en las organizaciones tanto públicas como privadas.

11. CONCLUSIONES

Se determinó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con las habilidades blandas en los docentes de la IE N°168 Amistad Perú-Japón, Ugel 05 – 2019. Siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.873 indica que existe relación positiva entre las variables gestión administrativa y habilidades blandas.

12. REFERENCIA

- Alvarado, J & Obagi, J. (2008). *Fundamentos de inferencia estadística*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana
- Álvarez, W. O., Forero A. y Rodríguez A. A. (2019). Formación docente en TIC: Una estrategia para reducir la brecha digital cognitiva, *Revista espacios*, 40(15). Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n15/19401502.html>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Baeza, J. M. (2011). *Implementación de las 5s's potenciando las habilidades blandas*. Bogotá: EAE.
- Baquero, D. I. & Cárdenas, S. F. (2019). Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilitic. *Revista Conrado*, 15(70), 421-428. Recuperado de: <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Barrón, M. C. (2017). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017*. (Tesis de Doctorado). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barr%C3%B3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. México: PARSON.
- Calvo, G. (2009) Inclusión y formación de maestros. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 7(4),78-94. Recuperado de: <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num4/art4.pdf>

- Carrasco S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Cruzado, W. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, Año 2018*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Federico Villareal. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2696/CRUZADO%20PEREZ%20WILLIAM%20MOISES%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iborra, M., Dasí, A., Dolz, C., & Ferrer, C. (2014). *Fundamentos de dirección de empresas; conceptos y habilidades directivas*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Lopez, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodologia de la investigacion social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autonoma de Barcelona
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: CENGAGE Learning.
- Medina, N. A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (Tesis de Maestría). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Melgarejo, V. E. & Rodríguez, A. A. (2017). Esquema integral de monitoreo y evaluación para inclusión, uso y apropiación de tic en educación. *Revista Salud, historia y sanidad on-line* 2017; 12(1), 59-79. Recuperado de: <http://agenf.org/ojs/index.php/shs/article/view/169/167>
- Mendoza, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Dominio de las ciencias*, 3(2), 947-964. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/434170187/Dialnet-ImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898-pdf>
- Neri, J. C. & Hernández, C. A. (2019). Los jóvenes universitarios de ingeniería y su percepción sobre las competencias blandas. *Revista Iberoamericano para la*

Investigación y el desarrollo Educativo, 9 (18), 445. Recuperado de:
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/449-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4088-
1-10-20190430.pdf

Noriega, A. Y. (2019) *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31338/Noriega_RAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación: diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U.

Ortega, C. E. (2017). *El desarrollo de las habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil: Universidad Ecotec

Trujillo, B. (2019). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27041/Trujillo_MB.pdf?sequence=1&isAllowed=y



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, Johnny Félix Farfán Pimentel, docente de la Escuela de Posgrado de Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada: "Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019", del (de la) estudiante Lucy Palomino Hurtado, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha 29 de enero de 2020

Firma

Johnny Félix Farfán Pimentel

DNI: 06269132

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Resumen de coincidencias

24%

24

repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet

Entregado a Universida... Trabajo del estudiante

coore.ac.uk Fuente de Internet

es.scribd.com Fuente de Internet

distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet

Entregado a Universida... Trabajo del estudiante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N° 168 API, Ugel 05, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA: B^a Lucy Palomino Hurtado (ORCID: 0000-0001-6620-2914)

ASESOR: Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel (ORCID: 0000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado
LIMA PERÚ

2020





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo **Lucy Palomino Hurtado**, identificado con DNI N°47550038, egresado de la Escuela de Posgrado de Programa Académico de **Maestría en Gestión pública** de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N°168 APJ, Ugel 05, 2019”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 08343682

FECHA: Lima, 17 de enero de 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUCY PALOMINO HURTADO

INFORME TÍTULADO:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LAS HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES DE LA IE N°168 APJ, UGEL 05, 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de enero de 2020

NOTA O MENCIÓN: 15



Miguel Ángel Pérez Pérez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN