



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades socioemocionales y desempeño directivo en las
instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022**

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

AUTOR:

Cabello Aparicio, Yuri Orlando (Orcid.org/0000-0003-2543-1109)

ASESOR:

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (Orcid.org/0000-0002-8244-5390)

COASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Mi esfuerzo y mi trabajo fueron siempre de tres, te hiciste cargo de todo, incluso de nuestra hija y de mí, me haces querer ser mejor, también cuando necesitamos de mamá, las amo con todas las fuerzas que tiene mi corazón.

Agradecimiento

A Dios que obra con perfección, a mi asesor por su compromiso, paciencia y siempre disposición para ayudarnos Dr. Luis Daniel Morán Ramos, estoy seguro que nos encontraremos en el camino profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	16
Tabla 2 Frecuencias y porcentajes de la variable habilidades socioemocionales y sus dimensiones	20
Tabla 3 Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño directivo y sus dimensiones	22
Tabla 4 Tabla cruzada entre la variable habilidades socioemocionales y desempeño directivo	23
Tabla 5 Tabla cruzada entre las habilidades socioemocionales y la dimensión gestión de procesos pedagógicos	24
Tabla 6 Tabla cruzada entre las habilidades socioemocionales y la dimensión convivencia democrática y cultural	25
Tabla 7 Tabla cruzada entre la variable las habilidades socioemocionales y la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad	26
Tabla 8 Análisis de correlación para la hipótesis general	27
Tabla 9 Análisis de correlación para la hipótesis específica 1	28
Tabla 10 Análisis de correlación para la hipótesis específica 2	29
Tabla 11 Análisis de correlación para la hipótesis específica 3	30

Resumen

La investigación propuso como objetivo principal determinar la relación entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022. Para este estudio se optó por seguir la metodología de tipo aplicada con nivel descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 directores de 50 instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco. La comprobación de la validez de la hipótesis general fue determinada a través de pruebas paramétricas como es la correlación de Pearson hallando un indicador de ,494** y una Sig. (Bilateral)= 0,001; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, la que concluye en que las habilidades socioemocionales tienen relación significativa en el mejoramiento del desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022; Existe una relación positiva moderada o relevante con un indicador de 0,494 entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Palabras clave: habilidades socioemocionales, desempeño directivo, director.

Abstract

The research proposed as its main objective to determine the relationship between socio-emotional skills and managerial performance in public educational institutions of the UGEL Cusco, 2022. For this study, it was decided to follow the applied type methodology with a cross-sectional correlational descriptive level. The sample consisted of 50 directors of 50 public educational institutions of the UGEL Cusco. The verification of the validity of the general hypothesis was determined through parametric tests such as Pearson's correlation, finding an indicator of .494** and a Sig. (Bilateral)= 0.001; rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, which concludes that socio-emotional skills have a significant relationship in the improvement of managerial performance in public educational institutions of the UGEL Cusco, 2022; There is a moderate or relevant positive relationship with an indicator of 0.494 between socio-emotional skills and managerial performance in public educational institutions of the UGEL Cusco, 2022.

Keywords: socio-emotional skills, managerial performance, director.

I. INTRODUCCIÓN

La tecnología ha evolucionado increíblemente en las últimas décadas, esta evolución nos hizo dar cuenta de la gran capacidad que tiene el hombre para crear, construir y aportar para un mejor futuro, rubros como la medicina, la ingeniería, la industria y el deporte han puesto de manifiesto esos avances, pero como en toda sociedad de crecimiento y evolución se dejaron de lado aspectos como el fomentar la participación activa entre las personas, acciones para la mejora del bien común, el desarrollo del crecimiento social y personal hoy es una utopía, la vorágine del consumismo nos alejó de la comunicación interpersonal e intrapersonal, dejamos de reconocernos agentes importantes para la educación de nuestros hijos, perdimos el tiempo trabajando solo para tener más tecnología en nuestra sociedad, podría decirse que reemplazamos nuestra afectividad por más tecnología, dejamos de reconocer lo importante que es ponernos en el lugar del otro y de comunicarnos asertivamente (Korbel y Paulus, 2018).

Linares et al., (2014) indicaron que la inteligencia emocional es la que nos permite reconocernos y reconocer a los demás como seres de sentimientos propios lo que nos hace pensar que no todos sentimos lo mismo y tampoco al mismo tiempo, administrar nuestro sentimientos para que las relaciones que tenemos con los demás y nosotros mismos sean armónicas, para lograrlo se estima irremplazable el desarrollo y dominio de algunas capacidades y actitudes que toda persona debe tener, así se vuelve importante entonces el autocontrol, la autoestima y la motivación con nosotros mismos y en relación con los demás la empatía, la alteridad y las habilidades sociales y comunicativas (Bierman y Sanders, 2021).

Por ello estas habilidades socioemocionales están ligadas íntegramente a las capacidades que desarrolla un individuo para tener un mejor manejo de sus pensamientos, emociones y conducta, como la capacidad de controlar y reconocer manifestaciones de ira, estas son valiosas per se, pues son estimadas favorables para la vida, son consideradas importantes porque pueden favorecer en el corto y largo plazo el desempeño en el trabajo y la familia, la manera de relacionarse con los otros y la satisfacción personal, las competencias y habilidades socioemocionales faculta a todo colaborador a poner en manifiesto estas habilidades propias a través de un correcto manejo de sus emociones y así

desarrollar la comprensión y tolerancia de las mismas y de las personas con las que un sujeto se relaciona en su vida cotidiana (Salmelay Upadyaya, 2020).

Roy y Giraldo-García (2018) destacaron que las habilidades socioemocionales sobre todo se utilizan cómo un término general considerado para describir aspectos psicológicos como atributos de temperamento y crecimiento en valores, esta conclusión está cercanamente vinculada con la potencia del carácter, habilidades no cognitivas o habilidades blandas. El común denominador es que estas definiciones describan las competencias y capacidades que posibiliten al sujeto cumplir con su labor pedagógica, edificar relaciones basadas en la lealtad que deba motivarnos a pensar en nuestro trabajo, aprendiendo a ser más persistentes (Choudhury, 2021). Es evidente dicen Danner et al. (2021), que las habilidades que procuramos desarrollar tienen mucho en común con las cinco grandes cualidades de personalidad que son: escrupulosidad, amabilidad, estabilidad emocional, extroversión y Mente Abierta.

Pace et al. (2019) indicaron que un líder sin las mencionadas habilidades no podría influenciar ni motivar a su equipo, no podría llegar a la concreción de objetivos claros si este no se comunica con asertividad a los demás, y haciendo una analogía con un comercial publicitario, este no podría obtener la preferencia de los consumidores si en su mensaje no está la claridad, calidez y empatía para preferirlo (Boon-Falleur et al., 2022).

Teniendo como base la realidad descrita se propuso el subsecuente problema general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022? Como problemas específicos planteamos: 1. ¿Cuál es la relación entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022?, 2. ¿Cuál es la relación entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022?, 3. ¿Cuál es la relación entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022?

Esta investigación responde a la pregunta de si la comunicación asertiva, el control de las emociones y el reconocimiento de las emociones de los demás, es el

preludio de un buen desempeño directivo tomando en consideración el ser, las conmociones de quienes tiene el encargo de dirigir y motivar a profesionales de la educación y estudiantes ávidos del desarrollo de las competencias sociales y comunicativas.

Este estudio se sustenta en reconocer la importancia de valorar el dominio y control de las emociones y la posibilidad de encontrar en el desempeño directivo el probable crecimiento en la educación.

Así mismo se justifica desde lo teórico, utilizando fuentes primarias y secundarias que garantizan y aportan al logro de sus objetivos, desde lo práctico a través de la realización de encuestas para conocer puntos de vista y predominancias en el desempeño directivo y desde lo metodológico al utilizar instrumentos para la recaudación de los resultados, estos instrumentos serán elaborados pertinentemente en los que predominarán la confiabilidad y la objetividad.

De igual manera se propone cómo objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022 y como objetivos específicos, 1. Establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022, 2. Establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022, 3. Establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Finalmente he propuesto como hipótesis general: Existe relación relevante entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022, y cómo hipótesis específicas, 1. Existe relación relevante entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022, 2. Existe relación relevante entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022, 3. Existe relación relevante entre las

habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se tomaron en cuenta artículos de investigación, Aristulle y Paoloni-Stente (2019) denotaron en primer término la inteligencia emocional, el saber actuar ante una situación de estrés, poder trabajar interdependientemente, ser una persona proactiva, saber cooperar, tolerar la frustración cuando no se logran las metas propuestas, optimizarán o garantizarán el mejor desempeño profesional, para esto se tomará en cuenta el modelo de Bar-On que trata las Inteligencias no cognitivas (EQ-i).

Este modelo considera cinco componentes: Percepción de uno mismo, expresión de uno mismo, componente interpersonal, toma de decisiones y manejo del estrés, este artículo se relaciona con la variable independiente de mi proyecto de investigación que refiere las Habilidades Socioemocionales y se sostiene en una línea de estudio de la correlación que presentan entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo.

Pino y Granja (2022) tratan la relación del trabajo social y el desarrollo de habilidades socioemocionales y cómo éstas contribuyen con una sociedad en valores, trata también aspectos que la educación tradicional aún no atiende, la importancia de formarnos no solo en el desarrollo de las habilidades cognitivas sino también habilidades blandas que permitan reparar con una necesidad social que no se ve atendida y que refleja la gran necesidad de valorar y comprender. En su análisis destacan el enfoque de la educación socioemocional netamente ligado a la realización de habilidades sociales que van desde el reconocimiento de las propias emociones hasta la valoración de las emociones de los demás. Este apartado tiene base en la metodología cualitativa reflexiva, su objetivo es comprender el aumento de las habilidades socioemocionales para contribuir con una sociedad más humana, que tenga sustento el trabajo social formado desde la escuela.

Por su parte Nava-Lara et al. (2022) expresan que las habilidades socioemocionales están cercanamente relacionadas con el liderazgo educativo positivo, en este artículo se pone mucho énfasis en el liderazgo del director de quién

no podría separarse el desarrollo de las habilidades socioemocionales, se le atribuye al buen resultado y el éxito de la escuela a la capacidad que tengan sus líderes académicos de motivar, movilizar y comunicarse con su comunidad educativa a través del desarrollo de las habilidades sociales específicas propuestas por los autores, estas habilidades deberían ser descritas en tres tipos: Intrapersonal, interpersonal y cognitivo, denotando habilidades generales y específicas, además de centrar su línea de investigación en la revisión sistemática de la literatura lo que permite comprender a fondo un tema en específico el cual compromete en reconocer documentos difundidos de fuentes de información secundaria que trata un tema en específico para que estos se puedan seguidamente analizar y relacionar indirecta o directamente a un problema de investigación. Este estudio está relacionado con la variable independiente de este proyecto que es el desempeño directivo.

Goleman (1999) denotó que la inteligencia emocional, nos permite comprender lo importante que es reconocer lo que sienten los demás, admitir y ocuparse sobre las frustraciones, presiones y dificultades producidas por la labor diaria y, sobre todo aprender a reconocer nuestras propias emociones para destacar nuestra disposición del trabajo en equipo además de practicar actitudes sociales de empatía y comunicación que reditúa en mayores y mejores probabilidades de desarrollo social. Goleman admite la relevancia de conocer los acontecimientos que trata nuestra mente y de referir lo que sucede, si no lo hacemos nos hará predecir como personas improductivas, desorientadas y desmotivadas proclives a no tomar decisiones acertadas, expone el impacto de las habilidades sociales sobre el desempeño personal, profesional y en este caso sobre el desempeño directivo relacionándolo con esta investigación.

Para Alvarez Bolaños (2020), la educación socioemocional tiene la intención de reconocer las propias emociones y las de los demás, desde el manejo apropiado de la autorregulación correctamente ejercida por el sujeto, inclusive, la gestión óptima de la asertividad con el objetivo de tener una mejor relación interpersonal, la valoración emocional de los demás, el crecimiento y el ejercicio de la inteligencia emocional posiciona a la educación socioemocional como punto inflexible de desarrollo de las capacidades blandas y competencias emocionales, Siddiqui y Ventista (2018) aseguran que deben ser consideradas como innovación en la

educación que se sustenta en el juicio de satisfacer las necesidades sociales. Los autores resaltan que, la satisfacción de éstas coadyuva al bienestar partiendo del desarrollo integral del sujeto, es entonces que, aleccionar en emociones, es semejar a aleccionar para el bienestar.

A manera de antecedente y reconociendo la importancia superlativa de las habilidades socioemocionales, algunos estudios dicen Gruijters et al. (2021), que las habilidades socioemocionales son al menos tan importantes como la inteligencia para predecir el rendimiento académico, especialmente cuando observamos su efecto acumulativo, es decir las habilidades socioemocionales no sólo permiten el crecimiento personal para afrontar las dificultades de la vida a través de la mejora de nuestra actitud, si no también que posibilita el perfeccionamiento de los aprendizajes.

Entre los antecedentes nacionales más relevantes se encuentra la propuesta de Villafuente (2019), que destaca la importancia de tener en cuenta la relación óptima entre las variables habilidades socioemocionales y desempeño directivo, el investigador propone que se debe centrar en la mejora de la competencias y capacidades con enfoques transversales para el progreso de la interacción de los líderes académicos y los docentes, esta investigación denota la importancia de reconocer la experiencia de los profesores pero que contrasta con el exiguo desarrollo de habilidades sociales de quién pone en manifiesto la falta de comunicación, tolerancia a la frustración y el trabajo, esto supondría una afectación en su desarrollo social.

El autor plantea 8 habilidades que permitirán a los docentes un alto desempeño educativo, estas son: Asertividad, empatía, y como uno de los pilares la escucha activa, clave para una mejor comunicación, también se debe de considerar el liderazgo, y que esté acompañado por la resolución de conflictos, del mismo modo el desarrollo de la sesión y finalmente la responsabilidad docente.

Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos como la observación y entrevistas semi estructuradas, manejando los mismos correspondientemente al tipo de exploración con enfoque cualitativo de nivel exploratorio (Villafuente, 2019).

En su tesis doctoral Cabanillas (2021), hace mención de la complejidad y la incertidumbre que actualmente se vive de acuerdo a la creación de corporaciones educativas y como éstas hacen más compleja su atención profesional, la

problemática en los sistemas de comunicación, la carencia en la colaboración e incorporación de los profesionales al trabajo interdisciplinar, la falta de involucramiento en las responsabilidades y compromisos, el actuar profesional excluyente que restringe el trabajo colaborativo y de equipo, hace que el trabajo docente no sea idóneo, que la búsqueda del trabajo armónico en un clima laboral propicio y sostenible, que debe tener sustento en la práctica de la atención y comprensión, la motivación, el respeto, la tolerancia y la empatía no sea pragmática relevantemente en el desempeño directivo, Portela et al. (2021) permitieron asegurar que esta investigación está sustentada en un enfoque metodológico cuantitativo y de tipo de aplicación básica y de diseño no experimental, además de ser descriptivo propositivo, que presenta como conclusión rebasar y potencializar los sistemas de comunicación y competencias de interacción socioeducativa, además de la labor colaborativa, admitiendo cómo necesidad el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Villaseñor (2014), en su tesis de grado asegura que a través del buen desempeño directivo se fomenta su liderazgo, desarrollando un trabajo académico con los agentes educacionales que son toda la comunidad educativa de cada escuela, sin embargo resalta el trabajo cercano con padres de familia, para garantizar la mejora en el clima organizacional, ésta debe fortalecer la gestión institucional a través de la comunicación asertiva con todos sus componentes, estudiantes, docentes y padres de familia, esta investigación relaciona precisamente el desempeño directivo con la mejora de la comunicación en la comunidad, cómo es que se describen y se sustentan pertinentemente las razones por las cuales se deben establecer espacios adecuados para dar a conocer las experiencias y la información objetiva a dichos agentes. El estudio se desarrolló de forma sustantiva y básica, a la vez de tipo descriptivo correlacional transversal cuyo resultado estadístico demuestra el valor de Chi Cuadrado conseguido es superior que el Chi Cuadrado crítico o de teórico, dicho de otra manera el chi calculado = $19.111 > \chi \text{ crítico} = 9.49$ que permite aseverar que de hallarse una relación representativa en medio de las variables desempeño directivo y clima organizacional, asimismo que el valor-p determinado = 0.001 , es significativamente menor que el valor de $\alpha = 0.05$, (nivel de trascendencia) valía que concluye la confirmación y validación estadística en su hipótesis propuesta.

Esta investigación sobre las habilidades socioemocionales tiene sustento teórico en el modelo de Bar-On (1997) que determina que la inteligencia emocional está compuesta por habilidades sociales, emocionales y personales, además de destrezas que intervienen precisamente en esas habilidades para enfrentar y adecuarse a las diferentes situaciones que se presenten de acuerdo al medio. Es entonces que nuestra inteligencia no cognitiva se convierte en un factor determinante en la práctica de estas habilidades para así poder alcanzar el éxito que demanda, además de influenciar de forma directa en la estabilidad emocional.

Barendsen y Gardner (2004) propusieron en su teoría de las inteligencias múltiples que la inteligencia no debe verse tan solo como la adquisición de conocimiento propio de la mente, sino que define como inteligencia a la aptitud de resolución de problemas que nos permitan desarrollarnos y desenvolvemos más convenientemente, la habilidad de crear o construir productos o soluciones valiosas para los requerimientos de las personas, las inteligencias múltiples son las que nos permitirán adoptar habilidades que contribuyan con nuestro crecimiento personal o profesional, en ese sentido y a propósito de esas inteligencias observamos cómo la inteligencia interpersonal nos permite percibir aspectos de otras personas que van más allá de lo que nuestros sentidos podrían captar, el desarrollo de esta inteligencia admite la interpretación de gestos o expresiones de quién se comunica con nosotros, es decir nos permite evaluar nuestra capacidad de comprender los sucesos y manifestaciones de otros, el desarrollo de estas habilidades se evidencian más en los profesionales que interactúan con grupos de personas (Mygind et al., 2021).

Gresham et al. (2018) propusieron 5 estrategias didácticas para desarrollar la inteligencia interpersonal en clase: Compartir con los compañeros que comprende el hecho de usar estrategias elementales como el sencillo hecho de pedirle a los miembros del grupo que compartan información entre ellos y crear grupos de trabajo. Esculturas humanas que radica en el hecho de pedirle al grupo que represente de alguna manera la información que se les proporcionó teniendo en cuenta la comunicación. Grupos de cooperación que sobre todo se refiere a motivar a los estudiantes a conformar grupos que tengan un mismo fin, con el objetivo de repartir deberes y designar roles que le permita al grupo la integración. Juegos de mesa que es una forma directiva para relacionarnos e interactuar con

las demás personas, promoviendo la participación, la reflexión sobre las reglas, la discusión y el argumento razonado. Simulaciones que permitirán dramatizar, caracterizar y participar a todos los miembros del equipo (Gómez-Olmedo et al., 2020).

De acuerdo a las dimensiones que se consideran para la variable habilidades socioemocionales Sanchez (2021) precisaron 5 dimensiones que son: el autoconocimiento, autorregulación, autonomía, empatía y colaboración, todas estas se orientan bajo el enfoque pedagógico y todas aquellas interacciones educativas, sugiere que estas dimensiones orientan esas interacciones de acuerdo a aspectos como el social ambiental e individual contribuyendo al sostenimiento de aprender, a aprender, a ser y a hacer.

Considera la perseverancia, curiosidad y sociabilidad como las habilidades socioemocionales que están relacionadas íntimamente con las emociones, estas mismas que serán las que nos permitirán solucionar problemas y dificultades, tomar decisiones para huir o enfrentarnos a nuestras dificultades las que están asociadas a patrones de personalidad, la que determina la conciencia, el pensamiento crítico, la toma responsable de las decisiones que realizamos a lo largo de nuestra vida (Li et al., 2020).

La primera dimensión es el autoconocimiento que es el reconocimiento de las facultades, valores, juicios y creencias propias, para ello se debe comenzar un proceso reflexivo e introspectivo que le permita a la persona en sí, resaltando sus potencialidades y corrigiendo sus debilidades y no solamente en el campo personal sino también en lo laboral y rentable, reconociendo las aptitudes propias (Jackson et al., 2020).

La segunda dimensión es la autorregulación o regulación emocional, está referido al procedimiento dinámico esencialmente adherido a los impulsos conscientes de emociones y sentimientos que permitan alcanzar nuestros objetivos, el control de estas emociones se desenvuelve gradualmente en la infancia y la adolescencia y es un recurso muy importante para las exigencias de adaptación de los seres humanos. Viana y Porto (2018) consideraron dos propiedades básicas de la autorregulación, la primera propiedad se refiere a un sistema motivacional instaurado en el desarrollo de objetivos, análisis de mejoramiento conseguidos o realizados y la revisión de metas estratégicas

determinadas con anticipación, la segunda propiedad está referido principalmente al control de emociones, establecerse de un modo protector para los demás controlando la impulsividad, es decir, cuanto mayor control emocional, menor impulsividad (Oliveira et al., 2022).

La tercera dimensión es la autonomía, Fernández (2013) refieren que autonomía es la capacidad de administrar las acciones propias sin que éstas dependan de otros, haciendo que todos los mecanismos se vinculen de manera voluntaria, en contraposición de la independencia que está más dirigida a la individualización, es la posibilidad de apreciar, sentir, razonar y decidir por uno mismo, incluyendo la capacidad de responsabilizarse por las consecuencias que provienen de los actos propios. El sujeto que posee autonomía emocional se establece como autoridad referenciada en sí mismo, es un estado afectivo con la peculiaridad de administrar sus sensaciones y emociones sintiéndose seguro de decisiones y elecciones realizadas (Mella et al., 2021).

La cuarta dimensión es la empatía, Carpena (2016) definieron la empatía como una competencia inmanente a la esencia humana que se desarrolla en la correspondencia con las demás personas, es la capacidad de comprender lo que el otro siente, piensa, quiere y necesita estableciendo un vínculo sincero poniéndose en el lugar del otro a pesar que no necesariamente sea sintiendo lo mismo, tiene el significado de ir más allá de los sentimientos propios e intentar reflejar y adoptar una postura que no es la propia pero que considera la resolución de un problema, la situación de pesadumbre o de dificultad del otro, en el aspecto neuronal el hombre está predispuesto a sentir por el otro, ensayando lo que siente como si fuera uno mismo (Pereda et al., 2014). Carpena (2016) postuló que la empatía puede ser emocional y cognitiva, se establecen conexiones y participaciones emocionales a partir del sentido humanista que tenemos, poniendo en marcha los mecanismos para ayudar a los demás con el más grande sentido altruista.

La quinta dimensión es la colaboración, Martín y Morales (2013) hicieron juicio de la sociedad que hoy en día se distingue por ser globalizada, esta misma globalización crea la necesidad de contar con profesionales capacitados y formados para tener éxito lo que requiere tener capacidad de trabajo colegiado y en equipo, estos a su vez determinan las relaciones de cooperación que se entablan para el

logro de las metas grupales. Postulan también que ante la demanda de la colectividad se manifiesta la colaboración educativa y la participación, teniendo en cuenta dos premisas importantes: Responsabilidad y trabajo en equipo (Chenet et al., 2017).

La variable dependiente de ésta investigación es el desempeño directivo, el Ministerio de Educación (2014) contemplaron el rol de complejidad que asume el director de cada institución educativa, procurando con liderazgo y gestión óptima el mejor desarrollo de las escuelas que dirige, determinando el rol que compromete a los directivos en contribuir en alcanzar los aprendizajes de los alumnos, a partir de ello se podrán reconocer como elementos para la evaluación de acceso y desempeño, y permitirá entonces la aplicación de formación teniendo en cuenta indicadores y capacidades (Bermúdez y Bravo, 2016).

En el documento normativo del buen desempeño del directivo Ministerio de Educación (2014), se considera que los escolares líderes aceptan ocupaciones más amplias en relación a otras décadas, hace referencia además la carga emocional y de estrés provocado por las recientes responsabilidades que asumen estos líderes y no están especificadas en sus funciones, por lo que se refiere al contexto actual la labor educativa del director en estos tiempos está centrada a las labores tradicionales y administrativas y no en la mejora de los aprendizajes, para que los profesionales directivos y líderes formadores obtengan resultados relevantes y eficaces sus responsabilidades deben estar correctamente delimitadas y mejor definidas y que sus posibilidades sean expresadas claramente, lo que refiere entonces es que este documento normativo que rige el perfil de desempeño de los directores, permite proponer además competencias que son imprescindibles en la propuesta, formación y desarrollo de indicadores para realizar una mejor evaluación.

La primera dimensión de esta variable es la gestión de los procesos pedagógicos que describe la secuencia de actividades organizadas, planteadas y vinculadas dentro de sí, que moviliza a la comunidad educativa y que es guiada por las autoridades educativas y directores de la institución, que garantizará el logro y buen resultado de los aprendizajes.

La segunda dimensión es la convivencia democrática e intercultural que está determinada como el conjunto de facultades que admiten la puesta en marcha de

la participación ciudadana y democrática, promoviendo un entorno colaborativo, seguro y acogedor para todos los estudiantes, el trato bueno y equitativo permitirá el desarrollo de quienes son parte de la comunidad educativa y beneficiará grandemente en alcanzar los objetivos y metas trazadas, estas interrelaciones basadas en el respeto contribuirán con un clima armónico, de comunicación afectiva y efectiva promoverá el incremento de habilidades sociales y personales, por ende con posturas que favorecen lograr un clima de armonía para beneficio de los aprendizajes.

La tercera dimensión es el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad que se caracteriza por la implicancia que la escuela concede la representación de la familia y la comunidad estimando la unificación y la mejora de los aprendizajes. Esta dimensión promueve que la escuela sea más abierta hacia la comunidad para hacer que los lazos se estrechen más, y, se les permita compartir aprendizajes y recursos que acepte impulsar hechos de colaboración mutua permitiendo que existan convenios, alianzas o acuerdos sobre la puesta en práctica del bien común.

III. METODOLOGÍA

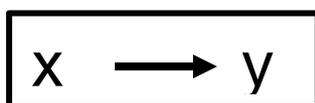
3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de categoría aplicada, se justifica por determinar cómo influye las habilidades socioemocionales en el desempeño directivo de las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, su implicancia en la optimización del trabajo directivo procurando el liderazgo educativo que beneficia al logro de los aprendizajes generando cambios en el desenvolvimiento profesional de los maestros directores a partir de una comunicación asertiva, poniendo de manifiesto todas sus habilidades no cognitivas que le permitan desarrollar mejor su buena labor directiva. Escudero y Cortez (2018) estimaron que el desarrollo de la investigación aplicada es un ejercicio empírico pues utiliza los conocimientos científicos preexistentes para dar solución a un problema específico de nuestro contexto, esto hace saber de la necesidad de hallar cual es la relación que presentaron estas dos variables y cuál es su influencia, esto permite que la investigación sea de nivel explicativo porque planteó cuál es la influencia de las habilidades socioemocionales en el desempeño directivo de las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, dicho de otra forma, pretende identificar cuáles son las causas de la investigación, conforme sugieren Hernández et al. (2014), la exploración de tipo explicativa pretende argumentar cuales son las causas de la expresión a estudiar, señala que éstas podrían ser material o social, en esencia determinar de qué manera influye una variable sobre la otra y no necesariamente tan solo una explicación poco profunda de las variables objeto de estudio.

Esta investigación presenta un enfoque netamente cuantitativo, debido a ello se realizó un conjunto de procedimientos que permitieron hallar la influencia de la variable independiente, en vista de que en la variable dependiente se validó la hipótesis planteada. La investigación cuantitativa según Otero (2018), presenta algunos procedimientos, como el establecer una hipótesis, la fundamentación en la que se basan las construcciones teóricas de las variables, el recojo de datos informativos tomando en cuenta los procesos estandarizados por la sociedad científica y que posibilite ser analizadas usando herramientas estadísticas fiables.

El método de investigación fue netamente de tipo hipotético deductivo ya que se plantea una hipótesis para éste estudio preliminar de la investigación bajo la probabilidad de validar o negar, en el entorno se pretende hallar la influencia de la variable habilidades socioemocionales en el desempeño directivo de las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, Según Hernández y Mendoza (2018), para el estudio de una indagación cuantitativa se requiere contar con información estadística que aprueben nuestra hipótesis planteada que en la medida de hallar determinados antecedentes, se valida o niega la hipótesis planteada al principio, esto se debe a la falta de posibilidad para probar los resultados inicialmente. (Malhotra, 2015).

En correspondencia al planteamiento de la investigación y en relación a las variables de habilidades socioemocionales y desempeño directivo podría determinarse que es correlacional y de corte transversal ya que el propósito es hallar la influencia de una de las variables sobre la otra, conforme menciona Hernández (2014), la correlación causal intenta descubrir cuál será la repercusión existente entre ambas variables de estudio.



Dónde X: Habilidades socioemocionales.

Y: Desempeño directivo.

➔ : Nivel de correlación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Habilidades socioemocionales

Definición conceptual: Nava et al. (2022) expresan que las habilidades socioemocionales están cercanamente relacionadas con el liderazgo educativo positivo, en este artículo se pone mucho énfasis en el liderazgo del director de quién no podría separarse el desarrollo de las habilidades socioemocionales, se le atribuye al buen resultado y el éxito de la escuela a la capacidad que tengan sus líderes académicos de motivar, movilizar y comunicarse con su comunidad educativa mediante el desarrollo de las habilidades sociales específicas propuestas

por los autores, estas deberían ser descritas en tres tipos: Intrapersonal, interpersonal y cognitivo, denotando habilidades generales y específicas.

Definición operacional: Las habilidades socioemocionales se determinarán previo a las subsecuentes dimensiones: Autoconocimiento, autorregulación o regulación, autonomía, empatía y colaboración, para esta operacionalización se utilizará un instrumento de medición como la escala de Likert del 1 a 5 en la que 5 responde a siempre, 4 responde a casi siempre, 3 responde a veces, 2 responde a casi nunca y 1 responde a nunca.

Variable 2. Desempeño directivo

Definición conceptual: MINEDU (2014), contempla el rol de complejidad que asume el director de cada institución educativa, procurando con liderazgo y gestión óptima el mejor desarrollo de las escuelas que dirige, determinando el rol que compromete a los directivos en contribuir al logro de los aprendizajes de los estudiantes, a partir de ello se podrán reconocer como elementos para la evaluación de acceso y desempeño, y permitirá entonces la aplicación de formación teniendo en cuenta indicadores y capacidades.

Definición operacional: El desempeño directivo será medido sobre sus tres dimensiones, entre ella tenemos la gestión de los procesos pedagógicos, seguidamente de la convivencia democrática e intercultural por último, el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad, los que corresponderán sus indicadores a evaluar, para esta operacionalización se utilizará un instrumento de medición como la escala de Likert del 1 a 5 en la que 5 responde a siempre, 4 responde a casi siempre, 3 responde a veces, 2 responde a casi nunca y 1 responde a nunca.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población a tener en cuenta para este proyecto de investigación es de 50 directores de 50 instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco donde se aplicará una encuesta de acuerdo a las variables que se plantean, según Bernal (2010), la población está determinada por el total de individuos o componentes al que hace referencia una investigación, es decir que tienen algunas particularidades que permita hacer algunas distinciones. Esta población constará de 50 directores

de primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco y tiene la siguiente subdivisión:

Tabla 1

Distribución de la población

Directores de instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco	Nº de docentes
Nivel Primario	25
Nivel Secundario	25
Total	50

3.3.2 Muestra

Según Ñaupas et al.(2018), quienes refirieron que es el subgrupo que corresponde al conjunto descrito por sus características que denomina, la manera en que se elegirá esta muestra será de manera aleatoria estratificada, Otzen y Manterola (2017) refirieron este tipo de muestra como la selección de extractos de la muestra aleatoriamente, esto permitirá a su vez la formación de subgrupos que se diferencian por algunas características.

Tras establecer el tamaño de la muestra se procedió a la elección de la muestra de la totalidad de la población, esto se realizó de forma aleatoria y estratificada valorando cada uno de sus tres niveles, Sáenz y Tamez (2014) postularon que al identificarse los subgrupos adentro de la población a analizar, se encontró la muestra estratificada de modo equitativo a la población, lo que nos permitió respaldar la representación de las diferentes causas externas que la generaron.

Criterios de inclusión: directores que se encuentren dispuestos a participar en la investigación, directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, directores que tengan mínimo 5 años de labor en dicho cargo.

Criterios de exclusión: directores que se encuentren dispuestos a participar en la investigación, No se considerarán a los directores que no trabajan en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, directores que no tengan mínimo 5 años de labor en dicho cargo.

3.3.3 Muestreo

Del mismo modo, Cabezas et al. (2018) fundamentaron que el muestreo no probabilístico es comprendido como la probabilidad existente en tal muestreo y se desarrolle de manera casual no estructurada, y la valoración actual emplea la pertinencia como razón e instrumentos de selección. El método de muestreo de la investigación será el muestreo aleatorio simple con alternativas circunstanciales (Gómez, 2012).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica e instrumento la encuesta que nos servirá como instrumento de medición, mediante esta técnica se permitirá el planteamiento de la adquisición de los datos informativos de nuestras variables habilidades socioemocionales y desempeño directivo, lo que permitirá recopilar los datos de mayor relevancia de las variables propuestas, Ñaupas et al. (2018) definieron a la encuesta como un documento escrito compuesto por preguntas correctamente formuladas que posibilita la interacción del encuestado y el encuestador, conserva el propósito de determinar y responder a los objetivos formulados en la investigación. Según Alan y Cortez (2018), En las exploraciones colectivas, en sondeo de opinión es un procedimiento que nos permitirá obtener los datos relevantes del fenómeno y el medio será la encuesta que estará conformado por interrogantes que fueron ratificadas con antelación, es de suma importancia considerar que los datos proporcionados por los entrevistados se mantendrán en reserva.

Hernández y Mendoza (2018) hicieron referencia a que la credibilidad del instrumento se manifiesta en el grado de aproximación y veracidad que este tiene, al re replicar el instrumento en el mismo individuo los resultados obtenidos deberán ser siempre los mismos, la validez y el grado de fiabilidad en que se utiliza el instrumento medirá óptimamente las variables de estudio, esto permite tener un instrumento de medición confiable y válido (Baena, 2017).

3.5 Procedimientos

Después de analizar cómo el desarrollo de las habilidades socioemocionales contribuyen con una mejor respuesta ante situaciones diversas como el estrés o la carencia de colaboración, se identificó en primer lugar un problema a razón de la falta de interés por el desarrollo de las inteligencias no cognitivas, éstas fueron

identificables en algunas instituciones educativas públicas del Cusco, a partir de entonces comenzó con inmediatez la búsqueda de información sistemática, con ayuda de buscadores de información, entre las fuentes de consulta se consideró artículos científicos, libros digitales, manuales, entre muchos otros, se tomaron en cuenta antecedentes nacionales e internacionales que permitieron plantear la pregunta de investigación, la misma que responderá a la hipótesis propuesta, todos estos aspectos cimentarán el marco teórico, se debe precisar la importancia de la elaboración de los instrumentos de recolección de datos ya que estos nos ayudarán con la medida de nuestras variables de investigación, supeditándolas a pruebas de incidencia del mismo modo se manejó la baremación de las variables e indicadores, donde para las variables se tuvo los siguientes rangos y niveles Malo (30 hasta 60), Regular (61 hasta 140), Bueno (141 hasta 200) y para las dimensiones se tuvo Bueno (7 hasta 18), Regular (19 hasta 26), Bueno (20 hasta 35).

En segundo lugar, se iniciarán los trámites correspondientes para el empleo de los instrumentos de recolección de datos, posteriormente se programarán acciones de planificación y coordinación con las muestras, lo que posibilitará describir los procedimientos para la recopilación de datos, se deberá informar además los aspectos éticos de acuerdo a cómo se emplearán, la reserva de información y la confidencialidad son algunas de las características de esta investigación, los instrumentos de recolección de datos serán compartidos con los directivos que conforman la muestra de un cuestionario, elaborado a través de un formulario en Form APP, esto permitirá la rapidez en la tabulación de los resultados para sea más eficientemente, de darse el caso que alguien de la muestra no haya respondido el cuestionario de forma virtual se le facilitará el mismo físicamente.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez concluido el proceso de recolección de información se consolidarán los datos obtenidos en una hoja de cálculo en el programa Excel, esta información se descargará del formulario previamente elaborado para su tabulación e interpretación, toda la información deberá ser codificada para luego ser observada utilizando como primera medida la escala de Likert.

Posterior al ordenamiento de la data y tomando en cuenta las variables, dimensiones, indicadores e ítems se transferirá toda la información requerida al software de análisis estadístico SPSS para realizar el análisis descriptivo, el que

comenzará con la precisión de la información obtenida, la que después podrán agruparse por cada variable.

3.7 Aspectos éticos

De acuerdo con las disposiciones emitidas por la Universidad César Vallejo acerca de todo lo correspondiente a la investigación científica, así como la norma de redacción en la 7ma versión de normas APA, las mismas que son exigencia para los investigadores denotando el sustento en los autores de las fuentes a través de la probidad académica que reconocerá su autoría.

Los principios éticos que se considerarán en este estudio mantendrán respetuosamente la libertad de manipulación de los datos recolectados.

IV. RESULTADOS

1. Análisis y resultados descriptivos univariado y tablas cruzadas

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de la variable habilidades socioemocionales y sus dimensiones

Variables/Dimensiones		Nivel			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
V1: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES	<i>f</i>	15	21	14	50
	%	30%	42%	28%	100%
D1: AUTOCONOCIMIENTO	<i>f</i>	16	21	13	50
	%	32%	42%	26%	100%
D2: AUTORREGULACIÓN O REGULACIÓN	<i>f</i>	15	24	11	50
	%	30%	48%	22%	100%
D3: AUTONOMÍA	<i>f</i>	19	20	11	50
	%	38%	40%	22%	100%
D4: EMPATÍA	<i>f</i>	17	21	12	50
	%	34%	42%	24%	100%
D5: COLABORACIÓN	<i>f</i>	17	24	9	50
	%	34%	48%	18%	100%

Interpretación de resultados:

A lo que presenta la tabla 2 donde se observan y detallan los diferentes resultados lo cuales fueron hallados después de la aplicación del cuestionario a los directores de las diferentes instituciones educativas; donde para la variable habilidades socioemocionales presento un 42% (21 directores) con un nivel regular, del mismo modo el 30% (15 directores) con un nivel bajo y el 28% (14 directores) con un nivel bueno; para la dimensión autoconocimiento presento que el 42% (21 directores) con un nivel regular, del mismo modo, el 32% (16 directores) con un nivel bajo y el 26% (11 directores) con un nivel bueno; para la dimensión autorregulación o regulación presento que el 48% (24 directores) con un nivel regular, del mismo modo, el 30% (15 directores) con un nivel de bajo y el 22% (11 directores) con un nivel bajo; para la dimensión autonomía presento que el 40% (21

directores) con un nivel regular, del mismo modo, el 38% (19 directores) con un nivel de bajo y el 22% (11 directores) con un nivel bajo; para la dimensión empatía presento que el 42% (21 directores) con un nivel regular, del mismo modo, el 34% (17 directores) con un nivel de bajo y el 24% (12 directores) con un nivel bajo y finalmente, para la dimensión colaboración presento que el 48% (24 directores) con un nivel regular, del mismo modo el 34% (17 directores) con un nivel bajo y el 18% (9 directores) con un nivel bueno.

Tabla 3*Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño directivo y sus dimensiones*

Variables/Dimensiones		Nivel			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
V1: DESEMPEÑO DIRECTIVO	<i>f</i>	17	18	15	50
	%	34%	36%	30%	100%
D1: GESTIÓN DE PROCESOS PEDAGÓGICOS	<i>f</i>	23	19	8	50
	%	46%	38%	16%	100%
D2: CONVIVENCIA DEMOCRÁTICA Y CULTURAL	<i>f</i>	11	14	25	50
	%	22%	28%	50%	100%
D3: VÍNCULO ENTRE LA ESCUELA, LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD	<i>f</i>	17	17	16	50
	%	34%	34%	32%	100%

Interpretación de resultados:

A lo que presenta la tabla 3 donde se observan y detallan los diferentes resultados lo cuales fueron hallados después de la aplicación del cuestionario a los directores de los diferentes instituciones educativas; donde para la variable desempeño directivo presento un 36% (18 directores) con un nivel regular, del mismo modo el 34% (17 directores) con un nivel bajo y el 30% (15 directores) con un nivel bueno; para la dimensión gestión de procesos pedagógicos presento que el 46% (23 directores) con un nivel bajo, del mismo modo, el 38% (19 directores) con un nivel regular y el 16% (8 directores) con un nivel bueno; para la dimensión convivencia democrática y cultural presento que el 50% (25 directores) con un nivel bueno, del mismo modo, el 28% (14 directores) con un nivel regular y el 22% (11 directores) con un nivel bajo; y finalmente, para la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad presento que el 34% (17 directores) con un nivel regular y bajo respectivamente, del mismo modo el 32% (16 directores) con un nivel bueno.

Tabla 4

Tabla cruzada entre la variable habilidades socioemocionales y desempeño directivo

		Desempeño directivo			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Habilidades socioemocionales	Bajo	22,0%	8,0%		30,0%
	Regular	6,0%	20,0%	16,0%	42,0%
	Bueno	6,0%	8,0%	14,0%	28,0%
Total		34,0%	36,0%	30,0%	100,0%

Interpretación de resultados:

A lo que presenta la tabla 4 donde se observan y detallan los diferentes resultados lo cuales fueron hallados después de la aplicación del cuestionario a los directores de las diferentes instituciones educativas, el 22% indicaron que la variable habilidades socioemocionales fue de nivel bajo y por otro lado el desempeño directivo fue de nivel bajo; el 20% indicaron en la intersección de las variables las habilidades socioemocionales fue de nivel regular y la variable desempeño directivo fue de nivel regular; del mismo modo, el 16% indicaron que en la intersección de las variables las habilidades socioemocionales fue de nivel regular y la variable desempeño directivo fue de nivel bueno; y finalmente el 14% indicaron que en la intersección de las variables las habilidades socioemocionales fue de nivel bueno y la variable desempeño directivo fue de nivel bueno.

Tabla 5

Tabla cruzada entre las habilidades socioemocionales y la dimensión gestión de procesos pedagógicos

		Gestión de procesos pedagógicos			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Habilidades socioemocionales	Bajo	28,0%	2,0%		30,0%
	Regular	12,0%	24,0%	6,0%	42,0%
	Bueno	6,0%	12,0%	10,0%	28,0%
Total		46,0%	38,0%	16,0%	100,0%

Interpretación de resultados:

A lo que presenta la tabla 5 donde se observan y detallan los diferentes resultados lo cuales fueron hallados después de la aplicación del cuestionario a los directores de las diferentes instituciones educativas, el 28% indicaron que la variable habilidades socioemocionales fue de nivel bajo y por otro lado la dimensión gestión de procesos pedagógicos fue de nivel bajo; el 24% indicaron en el cruce las habilidades socioemocionales fue de nivel regular y la dimensión gestión de procesos pedagógicos fue de nivel regular; del mismo modo, el 12% indicaron que en la intersección las habilidades socioemocionales fue de nivel regular y bueno respectivamente y la dimensión gestión de procesos pedagógicos fue de nivel bajo y regular respectivamente; y finalmente el 10% indicaron que en la intersección de las variables las habilidades socioemocionales fue de nivel bueno y la dimensión gestión de procesos pedagógicos fue de nivel bueno.

Tabla 6

Tabla cruzada entre las habilidades socioemocionales y la dimensión convivencia democrática y cultural

		Convivencia democrática y cultural			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Habilidades socioemocionales	Bajo	16,0%	8,0%	6,0%	30,0%
	Regular	4,0%	8,0%	30,0%	42,0%
	Bueno	2,0%	12,0%	14,0%	28,0%
Total		22,0%	28,0%	50,0%	100,0%

Interpretación de resultados:

A lo que presenta la tabla 6 donde se observan y detallan los diferentes resultados lo cuales fueron hallados después de la aplicación del cuestionario a los directores de las diferentes instituciones educativas, el 30% indicaron que la variable habilidades socioemocionales fue de nivel regular y por otro lado la dimensión convivencia democrática y cultural fue de nivel bueno; el 16% indicaron en la intersección las habilidades socioemocionales fue de nivel bajo y la dimensión convivencia democrática y cultural fue de nivel bajo; del mismo modo, el 14% indicaron que en la intersección de las variables las habilidades socioemocionales fue de nivel bueno y la dimensión convivencia democrática y cultural fue de nivel bueno; y finalmente el 12% indicaron que en la intersección de las variables las habilidades socioemocionales obtuvo fue de nivel bueno y la dimensión convivencia democrática y cultural fue de nivel regular.

Tabla 7

Tabla cruzada entre la variable las habilidades socioemocionales y la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad

		Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Habilidades socioemocionales	Bajo	20,0%	10,0%		30,0%
	Regular	8,0%	16,0%	18,0%	42,0%
	Bueno	6,0%	8,0%	14,0%	28,0%
Total		34,0%	34,0%	32,0%	100,0%

Interpretación de resultados:

A lo que presenta la tabla 5 donde se observan y detallan los diferentes resultados lo cuales fueron hallados después de la aplicación del cuestionario a los directores de las diferentes instituciones educativas, el 20% indicaron que la variable habilidades socioemocionales fue de nivel bajo y por otro lado la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad fue de nivel bajo; el 18% indicaron en el cruce las habilidades socioemocionales fue de nivel regular y la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad fue de nivel bueno; del mismo modo, el 16% indicaron que en la intersección de las variables las habilidades socioemocionales fue de nivel regular y la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad fue de nivel regular; y finalmente el 14% indicaron que en la intersección de las variables las habilidades socioemocionales fue de nivel bueno y la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad fue de nivel bueno.

Prueba de correlación de la hipótesis general

Tabla 8

Análisis de correlación para la hipótesis general

		Correlaciones		
			Habilidades socioemocionales	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coefficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación de resultados:

A lo que presenta la tabla 8 donde se observan y detallan el resultado respecto a la relación entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo fue relevante con un indicador de 0,494; por lo cual, realizamos la inferencia que presenta una relación positiva moderada según a los diferentes indicadores planteados por Muñoz (2016), entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo. Por lo cual se afirma, que las habilidades socioemocionales tienen relación significativa en el incremento del desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Decisión. Como se aprecia según los indicadores hallados fueron que la Sig. x (Bilateral)=0.000 por ello se deduce y/o desestima la hipótesis nula y prosigue a reafirmar la hipótesis de la investigación; concluyendo que existe una relación positiva moderada o relevante entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 9

Análisis de correlación para la hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			Habilidades socioemocionales	Gestión de procesos pedagógicos
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión de procesos pedagógicos	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación:

A lo que presenta la tabla 9 donde se observan y detallan el resultado respecto a la relación entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos fue relevante con un indicador de 0,578; por lo cual, realizamos la inferencia de presenta una relación positiva moderada según a los diferentes indicadores planteados por Muñoz (2016), entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos. Por lo cual se afirma, que las habilidades socioemocionales tienen relación significativa en el mejoramiento la de la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Decisión. Como se aprecia según los indicadores hallados fueron que la Sig. x (Bilateral)=0.000 por ello se deduce y/o desestima la hipótesis nula y prosigue a reafirmar la hipótesis de la investigación; concluyendo que existe una relación positiva moderada o relevante entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 10

Análisis de correlación para la hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			Habilidades socioemocionales	Convivencia democrática y cultural
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coeficiente de correlación	1,000	,345*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Convivencia democrática y cultural	Coeficiente de correlación	,345*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación:

A lo que presenta la tabla 10 donde se observan y detallan el resultado respecto a la relación entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural fue relevante con un indicador de 0,345; por lo cual, realizamos la inferencia de presenta una relación positiva moderada según a los diferentes indicadores planteados por Muñoz (2016), entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural. Por lo cual se afirma, que las habilidades socioemocionales tienen relación significativa en el mejoramiento de la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Decisión. Como se aprecia según los indicadores hallados fueron que la Sig. x (Bilateral)=0.000 por ello se deduce y/o desestima la hipótesis nula y prosigue a reafirmar la hipótesis de la investigación; concluyendo que existe una relación positiva moderada o relevante entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 11

Análisis de correlación para la hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			Habilidades socioemocionales	Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad	Coefficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Interpretación:

A lo que presenta la tabla 11 donde se observan y detallan el resultado respecto a la relación entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad fue relevante con un indicador de 0,454; por lo cual, realizamos la inferencia que presenta una relación positiva moderada según a los diferentes indicadores planteados por Muñoz (2016), entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad. Por lo cual se afirma, que las habilidades socioemocionales tienen relación significativa en el mejoramiento del vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Decisión. Como se aprecia según los indicadores hallados fueron que la Sig. x (Bilateral)=0.000 por ello se deduce y/o desestima la hipótesis nula y prosigue a reafirmar la hipótesis de la investigación; concluyendo que existe una relación positiva moderada o relevante entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

V. DISCUSIÓN

La investigación formulo como objetivo principal determinar la relación entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022, en referencia a los resultados obtenidos mediante la estadística descriptiva; donde para la variable habilidades socioemocionales presento un 42% (21 directores) con un nivel regular, del mismo modo el 30% (15 directores) con un nivel bajo y el 28% (14 directores) con un nivel bueno; para la dimensión autoconocimiento presento que el 42% (21 directores) con un nivel regular, del mismo modo, el 32% (16 directores) con un nivel bajo y el 26% (11 directores) con un nivel bueno; para la dimensión autorregulación o regulación presento que el 48% (24 directores) con un nivel regular, del mismo modo, el 30% (15 directores) con un nivel de bajo y el 22% (11 directores) con un nivel bajo; para la dimensión autonomía presento que el 40% (21 directores) con un nivel regular, del mismo modo, el 38% (19 directores) con un nivel de bajo y el 22% (11 directores) con un nivel bajo; para la dimensión empatía presento que el 42% (21 directores) con un nivel regular, del mismo modo, el 34% (17 directores) con un nivel de bajo y el 24% (12 directores) con un nivel bajo y finalmente, para la dimensión colaboración presento que el 48% (24 directores) con un nivel regular, del mismo modo el 34% (17 directores) con un nivel bajo y el 18% (9 directores) con un nivel bueno.

Para la variable desempeño directivo presento un 36% (18 directores) con un nivel regular, del mismo modo el 34% (17 directores) con un nivel bajo y el 30% (15 directores) con un nivel bueno; para la dimensión gestión de procesos pedagógicos presento que el 46% (23 directores) con un nivel bajo, del mismo modo, el 38% (19 directores) con un nivel regular y el 16% (8 directores) con un nivel bueno; para la dimensión convivencia democrática y cultural presento que el 50% (25 directores) con un nivel bueno, del mismo modo, el 28% (14 directores) con un nivel regular y el 22% (11 directores) con un nivel bajo; y finalmente, para la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad presento que el 34% (17 directores) con un nivel regular y bajo respectivamente, del mismo modo el 32% (16 directores) con un nivel bueno

Se halló como resultado que la relación entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo fue relevante con un indicador de 0,494; afirmando de que existe una correlación positiva moderada entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Los resultados coinciden en algunos aspectos a los hallados por Aristulle y Paoloni-Stente (2019), quienes indican que las Habilidades Socioemocionales sostienen una línea de estudio de la correlación que existe entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo. Del mismo modo Pino y Granja (2022) refieren que el enfoque de la educación socioemocional con el desarrollo de habilidades sociales que van desde el reconocimiento de las propias emociones hasta la valoración de las emociones de los demás. Por su parte Nava-Lara et.al (2022) expresan que las habilidades socioemocionales están cercanamente relacionadas con el liderazgo educativo positivo. Villafuente (2019) propone que se debe centrar en la mejora de la competencias y capacidades con enfoques transversales para el mejoramiento de la interacción de los líderes académicos y los docentes. Abarca (2019) asegura que a través del buen desempeño directivo se fomenta su liderazgo, desarrollando un trabajo académico con los agentes educacionales que son toda la comunidad educativa de cada escuela, sin embargo resalta el trabajo cercano con padres de familia, para garantizar la mejora en el clima organizacional, ésta debe fortalecer la gestión institucional a través de la comunicación asertiva con todos sus componentes, estudiantes, docentes y padres de familia, éste trabajo de investigación relaciona precisamente ese desempeño directivo con la mejora de la comunicación en la comunidad, cómo es que se describen y se sustentan pertinentemente las razones por las cuales se deben establecer espacios adecuados para dar a conocer las experiencias y la información objetiva a dichos agentes.

La investigación formulo como objetivo específico 1 establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022, en referencia a los resultados obtenidos mediante la estadística descriptiva donde el 28% indicaron que la variable habilidades socioemocionales fue de nivel bajo y por otro lado la dimensión gestión de procesos pedagógicos fue de nivel bajo; el 24% indicaron en

el cruce las habilidades socioemocionales fue de nivel regular y la dimensión gestión de procesos pedagógicos fue de nivel regular; del mismo modo se halló como resultado que la relación entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos fue relevante con un indicador de 0,578; de este modo, afirmamos de que existe correlación positiva moderada entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos, los resultados son fundamentados MINEDU (2014) quien refiere que la gestión de los procesos pedagógicos que describe la secuencia de actividades organizadas, planteadas y vinculadas dentro de sí, que moviliza a la comunidad educativa y que es guiada por las autoridades educativas y directores de la institución, que garantizará el logro y buen resultado de los aprendizajes. El estudio extrajo el dominio Interpersonal consistente en Afecto Positivo, Manejo Emocional, Sentido de Coherencia, Satisfacción con la Vida y Optimismo y el dominio Intrapersonal consistente en Emociones-Otros, Emociones-Propias, Emociones Felices y Emociones No Verbales contribuyen al bienestar psicológico (Choudhury, 2021).

La investigación formulo de objetivo específico 2 establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022, en referencia a los resultados obtenidos mediante la estadística descriptiva donde el 30% indicaron que la variable habilidades socioemocionales fue de nivel regular y por otro lado la dimensión convivencia democrática y cultural fue de nivel bueno; el 16% indicaron en el cruce las habilidades socioemocionales fue de nivel bajo y la dimensión convivencia democrática y cultural fue de nivel bajo; del mismo modo, el 14% indicaron que en el cruce de las variables las habilidades socioemocionales fue de nivel bueno y la dimensión convivencia democrática y cultural fue de nivel bueno; Se halló como resultado que la relación entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural fue relevante con un indicador de 0,345 afirmamos que existe correlación positiva baja entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

MINEDU (2014) indica que está determinada como el conjunto de facultades que admiten la puesta en marcha de la participación ciudadana y democrática, promoviendo un entorno colaborativo, seguro y acogedor para todos los

estudiantes, el trato bueno y equitativo permitirá el desarrollo de quienes son parte de la comunidad educativa y beneficiará grandemente en alcanzar los objetivos y metas trazadas, estas interrelaciones basadas en el respeto contribuirán con un clima armónico, de comunicación afectiva y efectiva promoverá el desarrollo de habilidades personales y sociales, por ende con actitudes que favorecen lograr un clima de armonía para beneficio de los aprendizajes. Se espera que una escuela considere los intereses, las necesidades y los problemas sociales y de conducta de estudiantes. En este sentido, las escuelas enfrentan desafíos cada vez mayores para responder a las crecientes necesidades emocionales y conductuales de sus estudiantes. Además, el desarrollo socioemocional y las competencias se han relacionado con el aprendizaje y el rendimiento académico, y se han convertido en un objetivo de la intervención escolar como medio para mejorar el aprendizaje y aumentar el rendimiento académico.

La investigación formulo de objetivo específico 3 establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022, en referencia a los resultados obtenidos mediante la estadística descriptiva donde el 20% indicaron que la variable habilidades socioemocionales fue de nivel bajo y por otro lado la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad fue de nivel bajo; el 18% indicaron en el cruce las habilidades socioemocionales fue de nivel regular y la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad fue de nivel bueno; del mismo modo, el 16% indicaron que en el cruce de las variables las habilidades socioemocionales fue de nivel regular y la dimensión vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad fue de nivel regular. Se hallo que la relación entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad fue relevante con un indicador de 0,454 afirmamos que existe correlación positiva moderada entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022. MINEDU (2014) la implicancia que la escuela concede la representación de la familia y la comunidad estimando la unificación y la mejora de los aprendizajes. Esta dimensión promueve que la escuela sea más abierta hacia la comunidad para hacer que los lazos se estrechen más, y, se les permita compartir aprendizajes y recursos que acepte impulsar hechos de colaboración mutua permitiendo que existan convenios,

alianzas o acuerdos sobre la puesta en práctica del bien común. Sin embargo, dada la variedad de habilidades socioemocionales, sentimos que es necesario explorar aquellos que pueden tener una relación más fuerte con las tareas académicas. En este caso, cuando hablamos de habilidades socioemocionales, nos referimos a un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que sirven para comprender y gestionar las emociones, tomar decisiones, alcanzar metas y mantener relaciones sanas, y sentir y mostrar empatía por los demás. Enseñar a los alumnos a tomar decisiones es enseñarles a pensar y a ser consecuentes con sus principios y valores, debiendo contar con una adecuada orientación para ello. Los estudiantes toman mejores decisiones con la debida orientación ya que deben ser conscientes de que toda decisión tiene consecuencias y que existen factores morales y éticos que también deben ser considerados. En esta situación de pandemia, es aún más importante que los estudiantes dominen esta estrategia de manera que les permita una mayor autonomía en el aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se observó que las habilidades socioemocionales tienen relación significativa en el mejoramiento del desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022; Que existe una relación positiva moderada o relevante con un indicador de 0,494 entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Segunda:

Se observó que las habilidades socioemocionales tienen relación significativa en el mejoramiento la de la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022; Que existe una relación positiva moderada o relevante con un indicador de 0,578 entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Tercera:

Se observó que las habilidades socioemocionales tienen relación significativa en el mejoramiento de la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022; Que existe una relación positiva moderada o relevante con un indicador de 0,345 entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

Cuarta:

Se observó que las habilidades socioemocionales tienen relación significativa en el mejoramiento del vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022; Que existe una relación positiva moderada o relevante con un indicador de 0,454 entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se espera y recomienda que las instituciones educativas consideren los intereses, las necesidades, los problemas sociales y de conducta de estudiantes como también tener en cuenta estas actitudes de docentes y personal en general, en este sentido, las escuelas enfrentan desafíos cada vez mayores para responder a las crecientes necesidades emocionales y conductuales. Además, el desarrollo socioemocional y las competencias se han relacionado con el aprendizaje y el rendimiento académico, y se han convertido en un objetivo de la intervención escolar como medio para mejorar el aprendizaje y aumentar el rendimiento académico. También es necesario fomentar las habilidades socioemocionales en las dinámicas tanto de los directores, docente y los alumnos adquieran la capacidad de reconocer, dominar y regular sus emociones. Un aspecto motivador podría ser el uso de la gamificación como herramienta para aumentar las habilidades, conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarios para comprender, expresar y regular los fenómenos emocionales propios y ajenos de manera adecuada.

Segunda:

Basamos nuestras recomendaciones en este proceso de revisión sistemática y en los resultados. Para los estudios futuros recomendamos rigurosos informes de las muestras seleccionadas e incluidas en el análisis final. Los hechos informados acerca de los resultados deben declararse de tal manera que se pueda realizar un nuevo análisis. También recomendamos estudios de seguimiento rigurosos de las intervenciones que repetidamente han mostrado resultados positivos inmediatos. Si estas intervenciones tienen resultados positivos y a largo plazo, la política de educación escolar podría incorporar el bienestar de los estudiantes como una medida importante. La evidencia existente sugiere que las intervenciones a corto plazo pueden marcar una ligera diferencia en habilidades cognitivas de los directivos. Los resultados son alentadores y respaldan la implementación de programas para la mejora de las habilidades no cognitivas por

sí mismas en lugar de enfocarse en el logro académico o evaluar el desempeño en función de estas medidas.

Tercera:

Los directivos y el desarrollo de las habilidades sociales y emocionales tendrán un importante aporte cuando existe un ambiente de practica de actividades físicas y deportivas adecuadas en las instituciones y que estos tendrán un impacto positivo en el comportamiento prosocial de los directivos. La participación deportiva de los directivos tendrá una influencia positiva en las habilidades sociales y se vincula fuertemente con el comportamiento prosocial. Los directivos pueden expresar inteligencia emocional como comportamiento emocional prosocial, así como altruismo y cumplimiento. En general, se recomienda desarrollar futuras investigaciones tomando diferentes aspectos de estudio que permita verificar la realidad tanto de directivos, docentes y estudiantes de las instituciones.

Cuarta:

del mismo modo se recomienda a los directores de las instituciones educativas comprender el funcionamiento emocional adoptivo en la comprensión, la utilización y el manejo de las emociones propias y de los demás para lidiar con las relaciones interpersonales de manera reflexiva y empática para el crecimiento emocional e intelectual. Sin embargo, en los lugares de trabajo las emociones tienen muy poco lugar. Siempre se ha puesto fuera de la puerta. Pero las emociones son tan importantes como la inteligencia, ya que moldea y condiciona toda la vida humana. Actúa como un catalizador para construir capital humano (conocimiento, destreza y habilidad). La formación y el desarrollo adecuados del capital humano no se producirán si el capital emocional apropiado desaparece de la vida humana.

REFERENCIAS

- Alan, D., & Cortez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. In *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*. UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Alvarez Bolaños, E. (2020). Educación socioemocional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas* ISSN:, 11(20). <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787023/588663787023.pdf>
- Aristulle, P. del C., & Paoloni-Stente, P. V. (2019). Habilidades socioemocionales en las comunidades educativas: aportes para la formación integral de los y las docentes. *Revista Educación*, 43(2), 26. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.28643>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Issue 2017).
- Barendsen, L., & Gardner, H. (2004). Is the social entrepreneur a new type of leader? *Leader to Leader*, 2004(34), 43–50. <https://doi.org/10.1002/ltl.100>
- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22(3), 60–70. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73752819005>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed). Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bierman, K. L., & Sanders, M. T. (2021). Teaching Explicit Social-Emotional Skills With Contextual Supports for Students With Intensive Intervention Needs. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 29(1), 14–23. <https://doi.org/10.1177/1063426620957623>
- Boon-Falleur, M., Bouguen, A., Charpentier, A., Algan, Y., Huillery, É., & Chevallier, C. (2022). Simple questionnaires outperform behavioral tasks to measure socio-emotional skills in students. *Scientific Reports*, 12(1), 1–11. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-04046-5>
- Cabanillas, M. (2021). Habilidades socioemocionales para el clima organizacional en la Institución Educativa 16024 – Huabal – Jaén [Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60467>

Cabezas, E., Andrade, J., & Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. www.repositorio.espe.edu.ec.

Carpena, A. (2016). La empatía es posible: educación emocional para una sociedad empática. In *Educación emocional para una sociedad empática* (p. 208).

https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433028228.pdf%0Ahttp://catalog.ub.edu/record=b2198128~S1*cat

Chenet, M., Arévalo, J., & Palma, F. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Opcion*, 33(84), 292–322.

Choudhury, D. J. (2021). Emotional Intelligence, Socio -Emotional Competence and Human Capital. *RA Journal Of Applied Research*, 07(04). <https://doi.org/10.47191/rajar/v7i4.08>

Danner, D., Lechner, C. M., & Spengler, M. (2021). Do We Need Socio-Emotional Skills? In *Frontiers in Psychology* (Vol. 12). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.723470>

Escudero, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH Gestión. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Fernández, M. (2013). La autonomía emocional. *Revista de Claseshistoria*, 5(2), 1–12. <http://www.claseshistoria.com/revista/index.html>

Goleman, D. (1999). La práctica de la inteligencia emocional. In *Psicolibro* (Vol. 1, Issue 1).

Gómez-Olmedo, A. M., Valor, C., & Carrero, I. (2020). Mindfulness in education for sustainable development to nurture socioemotional competencies: A systematic review and meta-analysis. *Environmental Education Research*, 26(11), 1527–1555. <https://doi.org/10.1080/13504622.2020.1777264>

Gómez Bastar, S. (2012). Metodología de la investigación. *Red Tercer Milenio S.C.*, 92.

Gresham, F. M., Elliott, S. N., Metallo, S., Byrd, S., Wilson, E., & Cassidy, K. (2018). Cross-informant agreement of children's social-emotional skills: An

- investigation of ratings by teachers, parents, and students from a nationally representative sample. *Psychology in the Schools*, 55(2), 208–223. <https://doi.org/10.1002/pits.22101>
- Gruijters, R. J., Raabe, I. J., & Hübner, N. (2021). Socio-Emotional Skills and the Rich-Poor Learning Gap. *Working Paper, December*, 1–42. <https://osf.io/preprints/socarxiv/vutrm/>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill Education (ed.); Sexta Edic).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Jackson, C. K., Porter, S. C., Easton, J. Q., Blanchard, A., & Kiguel, S. (2020). School Effects on Socioemotional Development, School-Based Arrests, and Educational Attainment. *American Economic Review: Insights*, 2(4), 491–508. <https://doi.org/10.1257/aeri.20200029>
- Korbel, V., & Paulus, M. (2018). Do teaching practices impact socio-emotional skills? *Education Economics*, 26(4), 337–355. <https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1460320>
- Li, X., Lam, C. B., Chung, K. K. H., Cheung, R. Y. M., Leung, C., & Fung, W. K. (2020). Development and Validation of the Chinese Inventory of Children's Socioemotional Competence (CICSEC). *Early Education and Development*, 31(6), 854–872. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1715735>
- Linares Medina, I., Ochoa Jiménez, S., & Ochoa Silva, B. (2014). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. *Nova Scientia*, 6(11), 324. <https://doi.org/10.21640/ns.v6i11.86>
- Malhotra, N. K. (2015). Investigación de Mercados. In *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan* (Vol. 3, Issue 6). Pearson. <https://doi.org/10.29057/xikua.v3i6.1314>
- Martín Gutiérrez, Á., & Lozano Morales, A. J. (2013). Colaboración educativa en la sociedad del conocimiento. *Apertura*, 5(1), 74–87. <https://www.redalyc.org/pdf/688/68830443007.pdf>
- Mella, N., Pansu, P., Batruch, A., Bressan, M., Bressoux, P., Brown, G., Butera, F., Cherbonnier, A., Darnon, C., Demolliens, M., De Place, A. L., Huguet, P.,

- Jamet, E., Martinez, R., Mazenod, V., Michinov, E., Michinov, N., Poletti, C., Régner, I., ... Desrichard, O. (2021). Socio-Emotional Competencies and School Performance in Adolescence: What Role for School Adjustment? *Frontiers in Psychology*, 12(September), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.640661>
- Ministerio de Educación. (2014). Marco de buen desempeño del directivo. *Minedu*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Muñoz, C. I. (2016). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Mygind, L., Kurtzhals, M., Nowell, C., Melby, P. S., Stevenson, M. P., Nieuwenhuijsen, M., Lum, J. A. G., Flensburg-Madsen, T., Bentsen, P., & Enticott, P. G. (2021). Landscapes of becoming social: A systematic review of evidence for associations and pathways between interactions with nature and socioemotional development in children. *Environment International*, 146(November 2020), 106238. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.106238>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta edi, Vol. 53, Issue 9). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nava-Lara, S., Glasserman Morales, L. D., & Torres Arcadia, C. C. (2022). Habilidades socioemocionales en directores de educación básica. Revisión sistemática de literatura. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 17(1), 255–275. <https://doi.org/10.15359/rep.17-1.11>
- Oliveira, T. F., de Oliveira Nunes, M. F., Barbosa, F. C., & Silva, N. (2022). Socio-emotional Competencies in Organizations and at Work: concepts and instruments in Brazilian and international studies. *Psico-USF*, 27(1), 99–113. <https://doi.org/10.1590/1413-82712022270108>
- Otero-ortega, A. (2018). *Enfoques de investigación* (Issue August). https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Pace, G. T., Lee, S. J., & Grogan-Kaylor, A. (2019). Spanking and young children's socioemotional development in low- and middle-income countries. *Child Abuse and Neglect*, 88(November 2018), 84–95. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.11.003>
- Pereda, F., López, T., & Gonzáles, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*, 10(3), 528–561. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488003.pdf>
- Pino-loza, E. D., & Granja-pino, A. C. (2022). *Social Neuroscience as a Tool for the Development of Socioemotional Skills A Neurociência Social como Ferramenta para o Desenvolvimento de*. 7(4), 1319–1336. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i4.3892>
- Portela-Pino, I., Alvariñas-Villaverde, M., & Pino-Juste, M. (2021). Socio-emotional skills as predictors of performance of students: Differences by gender. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9), 1–11. <https://doi.org/10.3390/su13094807>
- Roy, M., & Giraldo-García, R. (2018). The Role of Parental Involvement and Social/Emotional Skills in Academic Achievement: Global Perspectives. *School Community Journal*, 28(2), 29–46. <http://www.schoolcommunitynetwork.org/SCJ.aspx>
- Sáenz, K., & Tamez, G. (2014). *Métodos y Técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. Editorial Tirant Humanidades. <http://eprints.uanl.mx/8625/1/7>. Metodología cap 19 solo capítulo.pdf
- Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2020). School engagement and school burnout profiles during high school—The role of socio-emotional skills. *European Journal of Developmental Psychology*, 17(6), 943–964. <https://doi.org/10.1080/17405629.2020.1785860>
- Sanchez, L. (2021). *Dimensiones Socioemocionales*. <https://dimensionesdo.blogspot.com/>
- Siddiqui, N., & M. Ventista, O. (2018). A review of school-based interventions for the improvement of social emotional skills and wider outcomes of education. *International Journal of Educational Research*, 90(June), 117–132. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.06.003>

- Viana-Batista, H. H., & Porto-Noronha, A. P. (2018). Emotional self-regulation instruments: A literature review. *Avaliacao Psicologica*, 17(3), 389–398. <https://doi.org/10.15689/ap.2018.1703.15643.12>
- Villafuente, H. (2019). Las habilidades socioemocionales en el desempeño docente en la institución educativa Luis Vallejos Santoni, Cusco, 2019 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12658>
- Villaseñor, P. (2014). The different ways that teachers can influence the socio-emotional development of their students: a literature review. *The World Bank*, 1–26. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/285491571864192787-0050022019/original/VillasenoTheDifferentWaysthatTeachersCanInfluencetheSocioemotionalDevofStudents.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistência

Título: Habilidades socioemocionales y desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación relevante entre las habilidades socioemocionales y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.</p>	<p>Variable 1: Habilidades socioemocionales</p> <p>Dimensiones de la variable 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento. • Autorregulación o regulación. • Autonomía. • Empatía. • Colaboración. <p>Variable 2: Desempeño directivo</p> <p>Dimensiones de la variable 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de procesos pedagógicos. • Convivencia democrática y cultural. • Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad. 	<p>Tipo: Básico Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Población: 50 instituciones educativas públicas Muestra: 50 directores Técnica: Observación Instrumento: Cuestionario Método de análisis de datos: SPSS Análisis: Cuantitativo Tablas y gráficos estadísticos Prueba de hipótesis</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos Establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación relevante entre las habilidades socioemocionales y la gestión de procesos pedagógicos en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.</p>	<p>Existe relación relevante entre las habilidades socioemocionales y la convivencia democrática y cultural en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.</p>	<p>Existe relación relevante entre las habilidades socioemocionales y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022.</p>		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Dimensión	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Habilidades Socioemocionales				
Autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal. • Labor pedagógica. • Cualidades y defectos. • Desarrollo de la autoestima. • La paciencia. • Meditación y análisis. • Felicidad. • Errores y aciertos. 	1,2,3,4,5,6,7,8		
Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> • Emociones. • Trabajo en grupo. • Dominio de su conducta. • Inmediatez. • Silencio. • Tareas y funciones. • Reserva. • Solución. 	,9,10,11,12,13,14,15,16		
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Normas. • Resolución de problemas. • decisiones. • Gestión de tiempo. • Objetivos. • Responsabilidad. • Crítica. • Tiempo y oportunidad 	17,18,19,20,21,22,23,24	Ordinal Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bajo () Regular () Bueno ()
Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión. • Altruismo. • Bienestar. • Necesidad. • Participación activa. • Sensibilidad. • Labor social. • Alteridad. 	25,26,27,28,29,30,21,32		
Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones colaborativas. • Promoción colaborativa. • Optimización. • Logro de objetivos. • Trabajo colaborativo. • Colaboración voluntaria. • Responsabilidad. • Evaluación. 	33,34,35,36,37,38,39,40		

Dimensión	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Desempeño directivo				
Gestión de procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> • Panorama crítico y reflexivo. • Procesos de evaluación. • Procesos pedagógicos. • Problemática institucional. • Practica de valores. 	1,2,3,4,5		
Convivencia democrática y cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto por las diferencias. • Compromiso ante las normas y acuerdos. • Respeto por la interculturalidad. • Intervención en los conflictos. • Dominio de conceptos y principios. • Tareas y funciones 	6,7,8,9,10		

Vinculo entre la escuela, la familia y la comunidad

- Colaboración de la familia, la escuela y la comunidad.
- Fortalecimiento de las competencias y capacidades.
- Sentido de pertenencia.
- Integración de los estudiantes.
- Reducción de brechas sociales y tecnológicas.

11,12,13,14,15

Ordinal Likert
(5) Siempre
(4) Casi siempre
(3) A veces
(2) Casi nunca
(1) Nunca

Bajo ()
Regular ()
Bueno ()

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Indicaciones Apreciado docente, la encuesta que compartimos con usted es anónima y reservada, agradeceremos su colaboración fiable y sincera, deberá marcar con un aspa la respuesta que más se aproxime a la verdad, en la presente se ha considerado para sus respuestas la siguiente escala de valoración:

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

DIMENSIÓN/PREGUNTAS		VALORACIÓN				
N°	Dimensión 1 Autoconocimiento	1	2	3	4	5
1	¿Frecuentemente aporta en el desarrollo personal de su entorno?					
2	¿Reconoce los puntos fuertes de su labor pedagógica?					
3	¿Durante su práctica pedagógica reconoce sus cualidades y defectos?					
4	¿Trabaja Ud. en el desarrollo de su autoestima?					
5	¿Le da valor a la paciencia durante la práctica pedagógica?					
6	¿Dedica algún tiempo específico para su meditación y para el análisis de sus actos?					
7	¿Lleva registro de todo aquello que le hace feliz?					
8	¿Está más pendiente de sus errores que de sus aciertos?					
	Dimensión 2 Autorregulación o regulación	1	2	3	4	5
9	¿Le da valor a la regulación de sus emociones?					
10	¿Se adecua al entorno asumiendo una postura relajada en el trabajo en grupo?					
11	¿Le cuesta dominar su conducta cuando siente que no ha logrado sus metas?					
12	¿Prioriza el beneficio inmediato?					
13	¿Prefiere guardar silencio ante una situación desagradable?					
14	¿Delega tareas y funciones que le cuesta concluir?					
15	¿Cuándo se disgusta por alguna razón durante su labor pedagógica prefiere mantenerse callado?					
16	¿Cuándo se disgusta por alguna razón durante su labor pedagógica prefiere enfrentarla y solucionarla?					
	Dimensión 3 Autonomía	1	2	3	4	5
17	¿Establece sus propias normas y se rige por ellas a la hora de tomar decisiones?					
18	¿Se detiene a pensar sobre las posibilidades de solución ante una dificultad?					
19	¿Consulta con personas cercanas sobre las decisiones que deberá tomar aun sabiendo que estas ya están preconcebidas?					

- 20 ¿Gestiona su tiempo adecuadamente para alcanzar sus metas propuestas?
- 21 ¿Necesita que se le recuerden sus objetivos para poder alcanzarlos?
- 22 ¿Asume la responsabilidad de sus actos aun sabiendo las dificultades que esto podría generarle?
- 23 ¿Se reprocha con dureza cuando decide equivocadamente?
- 24 ¿Se da tiempo y oportunidad para analizar a conciencia el resultado de sus decisiones sean correctas o incorrectas?

Dimensión 4 Empatía

- 25 ¿A menudo intenta comprender las razones de las equivocaciones de los demás?
- 26 ¿Se pone en el lugar del otro de una forma racional y objetiva?
- 27 ¿Se preocupa por el bienestar de su comunidad?
- 28 ¿Le da tiempo a los demás a pesar de sus obligaciones cuando muestran necesidad de ser escuchados?
- 29 ¿Participa activamente en programas u organizaciones que apoyan y asisten a personas con escasos recursos económicos?
- 30 ¿Es sensible ante el dolor o sufrimiento de una persona?
- 31 ¿Realiza algún tipo de labor social?
- 32 ¿Demuestra su alteridad dentro de su comunidad educativa?

Dimensión 5 Colaboración

1 2 3 4 5

- 33 ¿Realiza acciones colaborativas para logro de las competencias de sus estudiantes?
¿Promueve la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa?
 - 34 ¿Pone todo su esfuerzo para obtener un resultado óptimo en el equipo?
 - 35 ¿Considera que el trabajo colaborativo permite el logro de los objetivos trazados?
 - 36 ¿Considera que su equipo directivo está trabajando colaborativamente?
 - 37 ¿Colaboro voluntariamente con mi grupo de trabajo?
 - 38 ¿Se siente responsable por los resultados obtenidos por su equipo sean positivos o negativos?
 - 39 ¿Con frecuencia, realiza una evaluación después del trabajo grupal?
 - 40 ¿Realiza acciones colaborativas para el logro de las competencias de sus estudiantes?
-

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Indicaciones Apreciado docente, la encuesta que compartimos con usted es anónima y reservada, agradeceremos su colaboración fiable y sincera, deberá marcar con un aspa la respuesta que más se aproxime a la verdad, en la presente se ha considerado para sus respuestas la siguiente escala de valoración:

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

DIMENSIÓN/PREGUNTAS		VALORACIÓN				
N°	Dimensión 1 Gestión de los procesos pedagógicos	1	2	3	4	5
1	Otorga un panorama crítico y reflexivo en relación con las experiencias de aprendizaje.					
2	Promueve procesos de evaluación que permitan desarrollar competencias y capacidades.					
3	Sensibiliza y orienta los procesos pedagógicos para garantizar una educación de calidad					
4	Observa, analiza y evalúa la problemática institucional para garantizar los procesos pedagógicos.					
5	Integra en los procesos de aprendizaje la práctica de valores que proporcione una base sólida y moral de los estudiantes.					
	Dimensión 2 Convivencia democrática e intercultural	1	2	3	4	5
6	Respeto a quienes evidencian distintas formas de pensar, actuar, u otras características, valores, creencias e intereses.					
7	Muestra compromiso ante las normativas y los acuerdos reconociendo la importancia de estos para contribuir con una mejor convivencia.					
8	Demuestra con sus actos el respeto por la interculturalidad permitiendo así el desarrollo de las competencias y capacidades de los estudiantes.					
9	Interviene de forma imparcial en los conflictos de la comunidad educativa provocados por las diferencias sociales, cognitivas y culturales.					
10	Domina conceptos y principios que sustentan la mejora de la convivencia democrática e intercultural.					
	Dimensión 3 Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad	1	2	3	4	5
11	Promueve la colaboración de la familia y la comunidad en los procesos educativos que contribuyan con el desarrollo del proyecto institucional.					
12	Fortalece el logro de las competencias y capacidades de los estudiantes a través de su participación en programas sociales.					
13	Promueve el sentido de pertenencia de los estudiantes, la familia y la comunidad en actividades sociales, culturales y deportivas.					

- Busca la integración de los estudiantes permitiendo un ambiente
- 14 educativo cálido y afectuoso que garantice sus deseos de aprender.
 - 15 Contribuye con la reducción de las brechas sociales y tecnológicas que amenazan los procesos educativos.
-

Gracias por participar

Anexo 4: Validación de instrumentos por juicio de expertos



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Frecuentemente aporta en el desarrollo personal de su entorno?	X		X		X		
2	¿Reconoce los puntos fuertes de su labor pedagógica?	X		X		X		
3	¿Durante su práctica pedagógica reconoce sus cualidades y defectos?	X		X		X		
4	¿Trabaja Ud. en el desarrollo de su autoestima?	X		X		X		
5	¿Le da valor a la paciencia durante la práctica pedagógica?	X		X		X		
6	¿Dedica algún tiempo específico para su meditación y para el análisis de sus actos?	X		X		X		
7	¿Lleva registro de todo aquello que le hace feliz?	X		X		X		
8	¿Está más pendiente de sus errores que de sus aciertos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Le da valor a la regulación de sus emociones?	X		X		X		
10	¿Se adecua al entorno asumiendo una postura relajada en el trabajo en grupo?	X		X		X		
11	¿Le cuesta dominar su conducta cuando siente que no ha logrado sus metas?	X		X		X		
12	¿Prioriza el beneficio inmediato?	X		X		X		
13	¿Prefiere guardar silencio ante una situación desagradable?	X		X		X		
14	¿Delega tareas y funciones que le cuesta concluir?	X		X		X		
15	¿Cuándo se disgusta por alguna razón durante su labor pedagógica prefiere mantenerse callado?	X		X		X		
16	¿Cuándo se disgusta por alguna razón durante su labor pedagógica prefiere enfrentarla y solucionarla?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Establece sus propias normas y se rige por ellas a la hora de tomar decisiones?	X		X		X		
18	¿Se detiene a pensar sobre las posibilidades de solución ante una dificultad?	X		X		X		
19	¿Consulta con personas cercanas sobre las decisiones que deberá tomar aún sabiendo que estas ya están preconcebidas?	X		X		X		
20	¿Gestiona su tiempo adecuadamente para alcanzar sus metas propuestas?	X		X		X		
21	¿Necesita que se le recuerden sus objetivos para poder alcanzarlos?	X		X		X		
22	¿Asume la responsabilidad de sus actos aun sabiendo las dificultades que esto podría generarle?	X		X		X		
23	¿Se reprocha con dureza cuando decide equivocadamente?	X		X		X		
24	¿Se da tiempo y oportunidad para analizar a conciencia el resultado de sus decisiones sean correctas o incorrectas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿A menudo intenta comprender las razones de las equivocaciones de los demás?	X		X		X		
26	¿Se pone en el lugar del otro de una forma racional y objetiva?	X		X		X		

27	¿Se preocupa por el bienestar de su comunidad?	X		X		X	
28	¿Le da tiempo a los demás a pesar de sus obligaciones cuando muestran necesidad de ser escuchados?	X		X		X	
29	¿Participa activamente en programas u organizaciones que apoyan y asisten a personas con escasos recursos económicos?	X		X		X	
30	¿Es sensible ante el dolor o sufrimiento de una persona?	X		X		X	
31	¿Realiza algún tipo de labor social?	X		X		X	
32	¿Demuestra su alteridad dentro de su comunidad educativa?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
33	¿Realiza acciones colaborativas para logro de las competencias de sus estudiantes?	X		X		X	
34	¿Promueve la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X	
35	¿Considera que el trabajo colaborativo permite el logro de los objetivos trazados?	X		X		X	
36	¿Considera que su equipo directivo está trabajando colaborativamente?	X		X		X	
37	¿Colaboro voluntariamente con mi grupo de trabajo?	X		X		X	
38	¿Se siente responsable por los resultados obtenidos por su equipo sean positivos o negativos?	X		X		X	
39	¿Con frecuencia, realiza una evaluación después del trabajo grupal?	X		X		X	
40	¿Realiza acciones colaborativas para logro de las competencias de sus estudiantes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de investigación es pertinente, relevante y guarda claridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Melquiades CUSIHUAMAN HERMOZA

DNI: 24484194

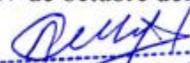
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cusco, 17 de octubre del 2022



 Dr. Melquiades CusiHuamán Hermoza
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 DNI. 24484194

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Otorga un panorama crítico y reflexivo en relación con las experiencias de aprendizaje?	X		X		X		
2	¿Promueve procesos de evaluación que permitan desarrollar competencias y capacidades?	X		X		X		
3	¿Sensibiliza y orienta los procesos pedagógicos para garantizar una educación de calidad?	X		X		X		
4	¿Observa, analiza y evalúa la problemática institucional para garantizar los procesos pedagógicos?	X		X		X		
5	¿Integra en los procesos de aprendizaje la práctica de valores que proporcione una base sólida y moral de los estudiantes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Respeto a quienes evidencian distintas formas de pensar, actuar, u otras características, valores, creencias e intereses?	X		X		X		
7	¿Muestra compromiso ante las normativas y los acuerdos reconociendo la importancia de estos para contribuir con una mejor convivencia?	X		X		X		
8	¿Demuestra con sus actos el respeto por la interculturalidad permitiendo así el desarrollo de las competencias y capacidades de los estudiantes?	X		X		X		
9	¿Interviene de forma imparcial en los conflictos de la comunidad educativa provocados por las diferencias sociales, cognitivas y culturales?	X		X		X		
10	¿Domina conceptos y principios que sustentan la mejora de la convivencia democrática e intercultural?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Promueve la colaboración de la familia y la comunidad en los procesos educativos que contribuyan con el desarrollo del proyecto institucional?	X		X		X		
12	¿Fortalece el logro de las competencias y capacidades de los estudiantes a través de su participación en programas sociales?	X		X		X		
13	¿Promueve el sentido de pertenencia de los estudiantes, la familia y la comunidad en actividades sociales, culturales y deportivas?	X		X		X		
14	¿Busca la integración de los estudiantes permitiendo un ambiente educativo cálido y afectuoso que garantice sus deseos de aprender?	X		X		X		
15	¿Contribuye con la reducción de las brechas sociales y tecnológicas que amenazan los procesos educativos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de investigación es pertinente, relevante y guarda claridad.

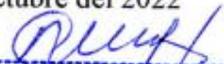
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Melquiades CUSIHUAMAN HERMOZA DNI: 24484194

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

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

Cusco, 17 de octubre del 2022



Dr. Melquiades Cusihuaman Hermoza
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

DNI. 24484194
Firma del Experto Informante

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BALLONA FLORES, ELIZABETH DNI 07757732	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA Fecha de diploma: 08/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VARGAS BEJAR, JUAN FERNANDO DNI 23990764	BACHILLER EN HISTORIA Fecha de diploma: 21/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VARGAS BEJAR, JUAN FERNANDO DNI 23990764	LICENCIADO EN HISTORIA Fecha de diploma: 11/05/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VARGAS BEJAR, JUAN FERNANDO DNI 23990764	MAESTRO EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2010 Fecha egreso: 13/06/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>CUSIHUAMAN HERMOZA, MELQUIADES DNI 24484194</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION-PROCAM</p> <p>Fecha de diploma: 18/09/2001 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i></p>
<p>CUSIHUAMAN HERMOZA, MELQUIADES DNI 24484194</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADEMICA MAGISTERIAL</p> <p>Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i></p>
<p>CUSIHUAMAN HERMOZA, MELQUIADES DNI 24484194</p>	<p>MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR</p> <p>Fecha de diploma: 10/12/2008 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i></p>
<p>CUSIHUAMAN HERMOZA, MELQUIADES DNI 24484194</p>	<p>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 30/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>

Anexo 5: Análisis de confiabilidad

Detalle de la confiabilidad de la variable habilidades socioemocionales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	17

Detalle de la confiabilidad de la variable Desempeño directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	17



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades socioemocionales y desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de la UGEL Cusco, 2022", cuyo autor es CABELLO APARICIO YURI ORLANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 07- 01-2023 09:46:11

Código documento Trilce: TRI - 0512247