



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Las habilidades sociales y las competencias directivas de los institutos de la
Región Lima Provincias 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Educación

AUTOR:

Mgr. Fredy Toni Bejarano Huamán (ORCID: 0000-0002-7263-0146)

ASESOR:

Dr. Carlos Ramón Ponce Díaz (ORCID: 0000-0002-0101-2244)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo primero a Dios, por darme la vida, en segundo lugar, a toda mi familia, hermanos, sobrinos cuñadas que fueron la inspiración para cumplir mis metas.

A mi esposa Gladys y a mis hijos Jhonatan, Michael y Yovana, quienes me alientan a ser constante para el cumplimiento de mis objetivos; y muy especialmente a mi nieta Zoe, quien de ahora en adelante será la razón de mi vida para lograr mis ideales.

A mi amigo Pablo por ser un consejero renuente para cumplir lo que me propongo.

Agradecimiento

Son muchas las personas que han contribuido al proceso y culminación de éste trabajo. En primer lugar, al Dr. Carlos Ramón Ponce Díaz. Asesor de ésta tesis y mi maestro a la vez. A la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad de concluir mis estudios.

A mis colegas y amigos Directores de los Institutos Tecnológicos de la Región Lima Provincias por facilitarme en concluir mi trabajo de investigación.

Página del Jurado

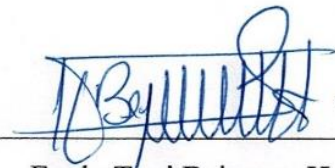
Declaratoria de autenticidad

Yo, Fredy Toni Bejarano Huamán, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Doctorado en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Desarrollo de las habilidades sociales y las competencias directivas en Instituto de la Región Lima Provincias 2019”, en 132 folios para la obtención del grado académico de Doctor(a) en Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, enero de 2020



Fredy Toni Bejarano Huamán

DNI N°10395834

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1 Tipo y diseño de investigación	13
2.2 Operacionalización de variables	14
2.3 Población, muestra y muestreo	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5 Método de análisis de datos	16
2.6 Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
3.1. Resultados descriptivos	18
3.2. Prueba de hipótesis	22
IV. Discusión	24
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
VII. Propuesta	31
7.1. Fundamentación	31
7.2. Justificación	31
7.3. Objetivos	31
7.4. Plan de acción de actividades	32
Referencias	33
Anexos	42
	vi

Anexo 01. Tablas	42
Anexo 02: Matriz de Consistencia	45
Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos	48
Anexo 04: Certificados de Validación de Instrumentos	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Institutos de la Región Lima Provincias: Población de estudio	15
Tabla 2. Descripción de los resultados de la variable habilidades sociales	18
Tabla 3. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable habilidades sociales.	19
Tabla 4. Descripción de los resultados de la variable Competencias Directivas.	20
Tabla 5. Descripción de los resultados de la variable Competencias Directivas.	21
Tabla 6. Nivel de correlación de las variables y las dimensiones en estudio.	22
Tabla 7. Actividades a desarrollarse durante dos semestres lectivos durante el año 2020.	32
Tabla 8. Operacionalización de la variable habilidades sociales	42
Tabla 9. Operacionalización de la variable competencias directivas	43
Tabla 10. Estadísticos de confiabilidad de las variables	43
Tabla 11. Estadísticos de fiabilidad de la variable habilidades sociales	43
Tabla 12.. Estadísticos de fiabilidad de la variable competencias directivas	44

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	14
Figura 2. Resultados por niveles de la variable: Habilidades Sociales	18
Figura 3. Resultados por dimensiones de la variable: Habilidades Sociales	19
Figura 4. Resultados por niveles de la variable: Competencias directivas	20
Figura 5. Resultados por dimensiones de la variable: Competencias Directivas	21

Resumen

El presente trabajo de investigación: Las habilidades sociales y las competencias directivas de los Institutos de la Región Lima Provincias 2019; se planteó como problema general: ¿Cómo se relacionan las habilidades sociales con las competencias directivas de los Institutos de la Región Lima Provincias 2019? y el objetivo general fue: Determinar qué relación existe entre las habilidades sociales con las competencias directivas de los Institutos de la Región Lima Provincias 2019

El tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 184 docentes de los Institutos de Educación Superior de la Región Lima Provincias. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionarios tipo escala de Likert para ambas variables.

En el estudio un 82.6% de los docentes, tienen un nivel adecuado de habilidades sociales, un 17.4% tienen un nivel poco adecuado y ningún docente presenta un nivel inadecuado, lo cual indica que las habilidades sociales están presentes en todos los docentes, asimismo los resultados señalan que un 87.5% de los docentes, poseen un nivel adecuado de competencias directivas, un 12.5% poseen un nivel poco adecuado y similar a la variable anterior, no existe ningún docente con el nivel inadecuado de competencias directivas, lo que permite deducir que las competencias directivas acompañan la labor del docente.

En la investigación, se ha encontrado que existe un grado de correlación alta y directa entre las habilidades sociales y las competencias directivas de los docentes en los Institutos de Educación Superior de la región Lima Provincias. Rho de Spearman =.769 y $p < .05$.

Palabras clave: Habilidades sociales, competencias directivas, competencias sociales, liderazgo, trabajo en equipo.

Abstract

Current research study: Social skills and the managerial competencies of the Institutes of Lima Region Provinces 2019; I approached as a general issue: How do social skills relate to managerial competencies of the Institutes of Lima Region Provinces 2019? And the overall objective was: To determine the relationship existing between social skills and the managerial competencies of the Institutes of Lima Region Provinces 2019.

The kind of research was basic of a descriptive level – correlational; its design was non-experimental, of transversal-correlational nature. The sample was made up of 184 teachers of Higher Education Institutes of Lima Region Provinces. The survey technique was applied with Likert scale questionnaires for both variables.

In the survey, 82.6% of the teachers had an adequate level of social skills; 17.4% had a less adequate level and no teacher featured an inadequate level, which stated that social skills were present in all the teachers; likewise, results pointed out that 87.5% of the teachers posed an adequate level of managerial competencies; 12.5% posed a less adequate level and similar to the previous variable; and there were no teachers with an inadequate level of managerial competencies, which made it possible to conclude that managerial competencies accompany the work of the teacher.

In the research, a degree of high, direct correlation was found between social skills and managerial competencies of the teachers of the Institutes of High Education of Lima Region Province. Spearman's $\rho = .769$ and $p < .05$.

Keywords: Social skills, managerial competencies, social competencies, leadership, teamwork.

Resumo

Este trabalho de pesquisa: Habilidades sociais e competências instrutórias dos Institutos da Região das Províncias de Lima 2019; Proponho como um problema geral: ¿com as habilidades sociais se relacionam com as competências instrutórias dos Institutos da Região das Províncias de Lima 2019? bem como o objetivo geral foi: Determinar qual a relação que existe entre as habilidades sociais e as competências instrutórias dos Institutos das Províncias da Região de Lima 2019.

O tipo de pesquisa foi básica do nível descritivo correlacional, o desenho foi de corte correlacional não experimental. A amostra foi composta por 184 professores dos Institutos de Ensino Superior da Região das Províncias de Lima. A técnica de pesquisa foi aplicada com questionários da escala Likert para ambas as variáveis.

No estudo, 82.6% dos professores possuem um nível adequado de habilidades sociais, 17.4% têm um nível pouco adequado e nenhum professor possui um nível inadequado, o que indica que as habilidades sociais estão presentes em todos os professores, da mesma forma os resultados indicam que 87.5% dos professores possuem um nível adequado de competências instrutórias, 12.5% possuem um nível pouco adequado e, semelhante a variável anterior, não há nenhum professor com um nível inadequado de habilidades instrutórias, o que permite deduzir que as competências instrutórias acompanham o trabalho do professor.

Na pesquisa, verificou-se que existe um alto e grau de correlação direta entre as habilidades sociais e as competências instrutórias dos professores nos Institutos de Ensino Superior da região das Províncias de Lima. Rho de Spearman = 0,769 e $p < 0,05$.

Palavras-chave: Habilidades sociais, competências instrutórias, competências sociais, liderança, trabalho em equipe.

I. Introducción

La calidad educativa en todos los niveles es un tema muy cuestionado en nuestro país, donde uno de los factores que inciden en determinar la mejora de la educación se encuentran relacionados con las competencias directivas, considerando que se definen como el desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades que se observan como un comportamiento o desempeño destacado; por lo tanto, no debe ser reducido las competencias directivas a una herramienta solo técnica, sino que tenga influencia en el director, así como en sus dirigidos y por lo tanto el directivo tiene la responsabilidad de lograr los resultados requeridos, (Parra, Santisteban 2018; Loyola, Tristán 2017; Hortiguera, Pérez, y Fernández 2017)

Por otro lado, desarrollar las competencias directivas constituye un factor importante para mejorar las organizaciones educativas, por lo que se tienen que identificar un grupo de elementos relacionados al ejercicio del cargo que permitan seleccionar a las personas adecuadas para el puesto y apoyo a los directivos en funciones y a los que serán directivos en el futuro. (Morales, Galicia y Velazco 2013).

Actualmente como parte integrante de las competencias directivas, el director debe desarrollar sus habilidades sociales, debido a que proporcionan al ser humano las herramientas para poder interactuar con la sociedad de manera satisfactoria; son conductas que posee la persona, donde se consideran sus opiniones, sentimientos, deseos en un contexto de interacción y de respeto hacia los demás (Caballo 2007).

En los Institutos de Educación Superior de la Región Lima Provincias, donde se desarrollará la investigación, los directores en funciones, accedieron al cargo, sin tener el perfil adecuado, observándose problemas sustantivos en su gestión, con la ruptura de relaciones interpersonales, deficiente comunicación, no se incentiva el desarrollo personal en la comunidad, indicadores que determinan el poco desarrollo de sus habilidades sociales. Por lo tanto, se requiere de un proceso de adaptación profesional donde la capacitación sobre el tema es clave para lograr las competencias directivas requeridas, en los docentes que llegaran a cargos directivos, de allí la importancia de realizar la presente investigación.

En investigaciones realizadas anteriormente, se considera que las capacitaciones refuerzan las competencias laborales, ya que las empresas cada vez requieren de profesionales integralmente formados, con conocimientos académicos y con conocimientos emocionales o conocimiento de sus habilidades, pues se considera muy importante que las personas manejen sus sentimientos y emociones en el trabajo para

cumplir bien con su labor, lo mismo sucede con las competencias gerenciales relacionados a establecer un ambiente adecuado en la institución, mejorar a los individuos en su trabajo, que este sea colaborativo en equipo y con liderazgo. (Fragoso, 2015 y Vinicio, 2019), en la misma dirección las competencias se pueden mejorar en los docentes en su proceso de formación a través de programas orientados a construir las competencias docentes y directivas considerando múltiples dimensiones como es el caso de la gestión y el liderazgo, como resultado se requiere mejorar las competencias profesionales de los directivos en funciones y en los futuros directivos, de la misma manera el papel del directivo en la formación de los estudiantes implica poseer competencias socio formativas, ser líder, resolver problemas, crear condiciones óptimas para garantizar una sólida preparación de los alumnos, con lo cual se garantizará el aspecto educativo, considerando el desarrollo sostenible de la sociedad. (Torrecilla, Olmos y Rodríguez, 2018, Corona, Ramírez y Vásquez, 2017, de Carbonero, Servín y Souza 2019), asimismo otros estudios señalan que un programa de gestión sobre el desarrollo pedagógico y su fortalecimiento en docentes es positivo y significativa, luego de recibido el programa, de la misma manera se pueden mejorar las competencias funcionales de los equipos directivos en relación directa a su desempeño, solucionando dificultades, siendo necesario mejorar la calidad y el fortalecimiento de las competencias. (Montes, 2017, Gonzáles y Herrera, 2018).

Se ha determinado que cuando se realizaron diversas evaluaciones de la formación de competencias directivas, en profesores de matemáticas, egresados de los posgrados en administración, existen carencias de una serie de competencias, en las que se incluyen las competencias emocionales. Como resultado de investigaciones se destaca que se deben construir propuestas para la formación de competencias generales y específicamente para las competencias directivas, asimismo se mejora el comercio electrónico y las competencias gerenciales (Cardoso, 2019, García, Ortiz y Fernández, 2019, Méndez, De Dios, y Méndez, 2019); asimismo los resultados de investigaciones sobre las competencias profesionales de jefes y directivos, así como la comparación del nivel de competencias, permite identificar una serie de factores y características para diseñar un modelo para formar competencias dirigidos a los puestos señalados. (López, 2019). En otra investigación se llegó a la conclusión que para medir transversalmente la competencia transversal sobre lo que se planifica, considerando el tiempo se puede utilizar la rúbrica como instrumento que ayuda a establecer los niveles de la competencia transversal en los rubros señalados. (Herrero, Perello y Rives, 2019), además para

caracterizar el proceso para desarrollar la formación de capacidades y competencias profesionales en un estudio realizado en el Ecuador, el resultado señala que existen limitaciones de las habilidades intelectuales generales en alumnos de la escuela básica. (Espinoza, y Ricaldi, 2019)

Por otro, lado diversos estudios sobre competencias directivas señalan que el fortalecimiento de una organización educativa es la aplicación de las competencias diversas, los que más destacan son las referidas al trabajo organizado, la equidad, la orientación y el autoconocimiento, que contribuyen directamente con el mejoramiento de la organización, el crecimiento del talento personal en los directores permite aportar en la competitividad de las organizaciones como son las empresas, los gerentes capaces permiten mejorar los procesos de gestión, éstas competencias gerenciales consideran el ser líder, el tener una buena comunicación y trabajar en coordinación con los demás, el manejo de dirección y la gestión del cambio. (Aquino, 2017, Cáceres y Gallegos, 2018, Corona, Ramírez y Vásquez, 2017, Morales, Galicia y Velazco, 2018)

Estudios realizados señalan que la variable competencias de los que cumplen las funciones en la dirección y la educación como parte de la gestión inciden con significancia en la organización, los directivos que aportan a la organización son los que poseen la seguridad de que su comportamiento en las acciones que realicen impactarán en la programación de las actividades que se realizan, necesarios para lograr los aprendizajes de calidad, asimismo la integración de la planificación, la administración y la evaluación en la educación militar en un enfoque por competencias es generador de los procesos de mejora continua, desatacando además que aplicando los métodos activos al proceso aprendizaje haciendo hincapié al trabajo en equipo y colaborativo mejora las competencias de los docentes y estudiantes en analizar y resolver problemas, trabajar en equipo, liderar y planificar y gestionar el tiempo, además de mejorar los aprendizajes (Aquino, 2016, Altamirano, 2018, Capó, 2018 y Uribe 2016).

Gestionar por lo tanto las competencias, señalan los investigadores no es solo tener conocimiento de ello, sino que se pongan en ejecución de acuerdo al contexto de cada organización factible y determinado a tomar decisiones, resultados de un estudio en la gestión por competencias en la carrera de cultura física, considera que se tome en consideración las competencias del desarrollo profesional y la competencia investigativa para su fortalecimiento en el cumplimiento de los objetivos, asimismo se conoce que la gestión pedagógica es una variable que influye significativamente en el trabajo que realizan los docentes así como en las acciones competitivas y directivas de una

organización, y en educación superior se debe tomar en consideración las competencias transversales, considerando además la metodología activa, y la evaluación en el proceso (Astigarraba, Martín, Loredó y Álvarez, 2018, Moreno, Tabares, Casanova, Ybirico y Gonzáles, 2019).

Para desarrollar y determinar las competencias directivas es necesario establecer un análisis teórico sobre el tema e identificar las competencias estratégicas, intratélicas y de eficacia para poder llevar a cabo una propuesta de los métodos que serán ejecutados (Carbonel, 2018)

En el caso de las mujeres al frente de la dirección, estudios señalan que poseen el perfil que aporta a la competitividad empresarial, por lo tanto, resulta significativo desarrollar el talento humano en los directivos para favorecer la competitividad de las empresas (Méndez, Vecino y Cánova, 2018, Morales, Galicia y Velazco, 2018). Asimismo, en un estudio sobre las habilidades gerenciales de mujeres comerciantes cabeza de hogar, se llegó a la conclusión que las mujeres comerciantes han desarrollado sus habilidades técnicas, conceptuales y humanas debido a capacitaciones continuas, y mejorado el desempeño de sus actividades comerciales, caracterizados por la automotivación, relaciones interpersonales positivas (Cassab y Mayorca, 2018)

Los resultados de una investigación al realizar una evaluación de las competencias de directivos de las pequeñas y medianas empresas reflejan que es necesario revisar los programas de formación de directivos y administradores en competencias directivas para tener en cuenta si responden o no a las necesidades económicas del entorno (Sánchez, Zapuche y Reyes, 2018), de otro lado estudios señalan que es necesario la propuesta de un modelo de competencias de directivos y docentes metodólogos, cuyos componentes se deben construir como resultado de la interacción entre el proceso de investigación y los métodos y técnicas, con la finalidad de mejorar su desempeño profesional (Padrón, 2018)

El nivel de relación de las variables habilidades sociales y competencias directivas en la mayoría de los casos investigados es positivo y significativo, en sus diversas dimensiones y existen instrumentos para su valoración; en un estudio sobre las habilidades en la sociedad y la obligación institucional se llegó a la conclusión que favorecen las competencias del director. (Avalos, 2017 y Aquino, 2017).

Diversas investigaciones han demostrado que en el sector productivo son pocos los profesionales con las competencias directivas adecuadas, los empresarios agroindustriales en México, mostraron que poseen las competencias intelectuales,

competencias estratégicas, pero aún falta mejorar las competencias intratéticas, por lo que es importante desarrollar a los gerentes en sus competencias de dirección de los sectores productivos, principalmente en la gestión directiva, el liderazgo y la gestión del cambio (Camacho, 2018, Mejía, 2018 y Elizondo, 2018)

Las limitaciones y fortalezas del enfoque por competencias, permite la selección de directivos universitarios altamente capacitados y calificados por competencias; por lo tanto, la formación basado en competencias que considere las necesidades y la evaluación ligado a la planificación, repercute en los resultados del aspecto formativo en diversas disciplinas científicas (Martínez, 2019, Loyola y Tristán, 2019, Ramos, Díaz, Valcárcel y Ramírez, 2018)

El desarrollo de las competencias profesionales influye positivamente en varios aspectos como la gestión del presupuesto, la imagen institucional, en las dimensiones empatía y desarrollo personal, según investigaciones realizadas (Patrón y Barroso, 2015, Díaz, Núñez y Cáceres, 2018, Núñez, Bravo, Cruz e Hinojosa, 2018)

Desde la Psicología y la antropología filosófica se pueden elevar las competencias directivas en la orientación hacia el logro de objetivos, asimismo se consideran como las competencias principales al liderazgo y la motivación que toda organización debe reflejar, a partir de sus directivos (Flores, 2016 y Camacho, 2017).

Existen en la actualidad como temas de investigación diversas propuestas para la formación de competencias de dirección desde las dimensiones curriculares y extracurriculares, considerando el contexto, con resultados significativos en los aspectos de gestionar, ser líder, tener una comunicación efectiva, trabajar en equipo y un buen manejo en la dirección, por lo tanto un programa de formación de competencias debe considerar dos elementos, las necesidades y la evaluación de la formación, vinculado a las funciones de planificación. (Martínez, 2019, Martín, Laredo y Álvarez, 2019, García, Ortiz, García y Fernández, 2019 y Rodríguez, 2017).

Se pudo encontrar como resultados de investigaciones que en los diseños curriculares existe una deficiencia en las emociones como parte de las competencias, en el desarrollo formativo de futuros docentes que repercuten negativamente en su trabajo docente y directivo. (De Souza y Carbonero, 2019).

Al introducir una programación de las habilidades sociales relacionadas a las emociones e inteligencia, no tuvo resultados significativos, debiendo fortalecer las habilidades por otros medios, así como los talleres de tutoría no son suficientes para desarrollarlas, sin embargo, las escalas de valoración para medir las habilidades sociales

son válidas y confiables para medir la dimensión personalidad eficaz, además desde lo socio psicológico de la comunicación pedagógica se pueden mejorar las habilidades sociales referente a la comunicación e investigación. (Napa, Johnson, Relaiza, Norabuena y Jara, 2019, Morales, Marrero y Caballero, 2019, Del Barco, Castaño, Mendo e Iglesias, 2015), asimismo se han realizado investigaciones a través de programas para el mejoramiento de las habilidades sociales es así que en un estudio de niños con problemas de conducta sobre el entrenamiento de las habilidades socio-cognitivas, y socio-emocionales dio como resultado que los niños mejoren en sus habilidades , cognitivas, emocionales y conductas problemáticas, del mismo modo que la conducta, la violencia y la autoestima recomendando en diseminar los programas, de otro lado el programa donde se entrenan habilidades relacionados con la sociedad también mejora la conducta de los niños con problemas en otro estudio sobre los cuidadores de ancianos y su relación con sus habilidades sociales se concluyó que los cuidadores que intervinieron de los programas de mejoramiento de habilidades con la sociedad, tenían una mayor relación interpersonal y ajuste psico-social a diferencia de los que no participaron de los programas. (Ferrari, y Romero, 2019, Almaraz, Coeto y Camacho, 2019, Pasche, Vidal, Schatt, Thameris y Vasconcellos, 2019). De la misma manera un estudio realizado con personas con discapacidad física y que no tenían empleo, luego de un conjunto de contenidos sobre habilidades se logró obtener resultados positivos en ciudadanía, civilidad comunicación, empatía, asertividad, lidiar con las críticas, la solución de problemas y el desempeño. (Pereira, Del Prette, y Del Prette, 2019)

La aplicación de programas para reforzar las habilidades sociales, relacionadas con la inteligencia emocional no es significativo, además si se aplican talleres de tutoría en habilidades sociales, no son suficientes para desarrollarlos, ello implica buscar estrategias más pertinentes para el desarrollo de las mismas. (Napa, Johnson, Relaiza, Norabuena y Jara, 2019)

De otro lado diversas investigaciones luego de haberse establecido programas para desarrollar habilidades con la sociedad dan respuestas positivas significativas como la mejora de la oralidad en un programa de entrenamiento, el mejoramiento de la habilidad intrapersonal en niños con discapacidad intelectual, que favorecen la formación de niños para vivir como adultos independientes, en adultos para medir la eficacia de habilidades para la vida con la finalidad de disminuir el consumo del tabaco, alcohol y drogas, los resultados muestran el mejoramiento de las habilidades sociales para la vida luego de

aplicado el programa, sin embargo el consumo del tabaco, alcohol y drogas no cesó. (Monzón y Monzón, 2016, Gómez, 2019, Pulido, Pérez, Vásquez y Baqué, 2019).

Las habilidades sociales establecen beneficios significativos en el avance académico de los alumnos relacionados a la perseverancia, empatía, autorregulación y toma de decisiones; en las áreas comunicativas y uso del lenguaje y matemáticas, asimismo practicar música de manera grupal favorece el desarrollo de las competencias sociales y musicales. (Treviño, Gonzáles y Montemayor 2019, Medina 2018)

Estudios científicos consideran que las habilidades en la sociedad repercuten positivamente en la formación de alumnos, docentes y directivos para lograr en suma un buen ambiente de trabajo en el aula, donde la comunicación interpersonal es vital, se ha determinado por ejemplo que los adolescentes agresivos poseen menos desarrollado sus habilidades sociales en las dimensiones de autocontrol y liderazgo, por ello resulta importante prevenir, impulsando las habilidades en la sociedad y en los alumnos (Flores, 2016, Colichón, 2017, Caballero, Contini, Lacunza y Coronel, 2017 y Sánchez, 2018), de la misma manera los resultados de una investigación realizado en adultos con deficiencia en sus habilidades sociales de estrés elevado y la soledad demostraron que contribuye a una salud mental y física deficiente (Segrin, 2019), por lo tanto es importante conocer esas habilidades en las personas, demostrado en un estudio sobre el trabajo temporal de una agencia de empleos, en la que se tuvo que examinar las habilidades sociales de los que comenzaban un trabajo a través de la agencia y posteriormente con una evaluación en cinco meses, considerando importante los resultados para lograr el éxito de la transición laboral, para un trabajo permanente (Galais y Moser, 2018)

Investigaciones diversas encontraron resultados significativos sobre las habilidades directivas, resaltando el desempeño profesional, la disposición por el aprendizaje, el trabajo colaborativo y en conjunto, se considera también que todos los profesionales desarrollen las habilidades sociales en las universidades donde se forman, siendo el factor humano una ventaja competitiva de las habilidades blandas que se observan durante su desempeño profesional, por lo tanto las habilidades directivas y las conductas de liderazgo son factores que contribuyen en el mejoramiento de la gestión y dirección de las entidades socio educativas. (Gonzáles, 2018, Bellosta, Ausias, Pérez y Moya, 2019, Conde, Calderón, Martí, Neto y Tomás, 2018, Cruz, Hernández, Orozco y Gonzáles, 2019)

Los fundamentos epistemológicos en una investigación pueden sistematizar la formación de las habilidades relacionados con lo social en el contexto pedagógico, en alumnos con síndrome de Down (Mendoza, Colunga y Fernández, 2018)

La forma de crianza de los hijos puede ser influyente en el crecimiento de las competencias sociales de los hijos, dependiendo del estilo de apego de los padres, asimismo cuanto mayor es el crecimiento de las competencias sociales en adolescentes, mejor es su satisfacción con la vida de la misma manera el uso de las TIC como medio de comunicación en adolescentes es una competencia importante (Martín, Saldaña y Morales, 2019, Nesi y Trintin, 2019)

Otra investigación realizada da cuenta que no influyen las habilidades de índole social y comunicación en los estilos de competición y colaboración para resolver los conflictos, pero si existe influencia de las habilidades sociales y comunicación en los estilos compromiso, evasión y complacencia (Navarro, 2019)

Actualmente se emplean una serie de instrumentos que miden las diversas habilidades de las personas en la sociedad, donde se utilizan una serie de escalas de valoración, en un estudio se pudo demostrar el grado de confiabilidad y de la misma manera el nivel de validez de las diversas escalas como personalidad eficaz y la escala HHSS1118, en la dimensión de personalidad eficaz, considerando el género, la edad y el país como variables en estudiantes de España y Chile (Mardones, 2016).

La variable de estudio habilidades sociales, que no se conocía como tal, fue estudiado a lo largo de los años por muchos investigadores, destacando en un inicio los trabajos realizados por Jack , Murphy , Newcomb, Page, Thompson y Williams desde los años 1934 al 1952 con estudios realizados en la conducta social en niños, donde Salter en 1949 realiza un estudio denominado Terapia de reflejos condicionantes, Wolpe fue quien continuo con el trabajo en 1958, quien por vez primera utilizo la palabra asertivo para describir las habilidades de índole social; otra fuente fue consignado en las investigaciones realizados por Zigler y Phillips en 1960 quienes adoptan la palabra competencia social como las habilidades sociales que hoy se conocen, las dos primeras fuentes son de origen estadounidense y la tercera fuente con el concepto de habilidad, relación hombre-máquina acuñado en Inglaterra son los términos que dieron lugar a las habilidades sociales hasta la actualidad, determinando un binomio de relación entre el medio ambiente y el hombre en tres niveles de estudio el nivel conductual, cognitivo y fisiológico. (Caballo, 2007).

De la misma manera la variable competencias directivas tienen su origen como concepto en el escenario de la filosofía griega con los trabajos de Protágoras, Sócrates, Platón y Aristóteles, desde el escenario de la lingüística destaca Chomsky con su teoría gramática generativa transformacional con el concepto de competencia lingüística, posteriormente el trabajo de Dell Hymes quien establece el término competencia comunicativa; luego ya en el escenario de la filosofía moderna y el campo de la sociología, destacan los trabajos de Wittgenstein y Habermas, en la sociología es importante el aporte de Eliseo Verón, considerando la competencia ideológica, de igual manera los cambios en el mundo laboral determinan el mejoramiento de actividades productivas y se habla ya de las competencias laborales en el mundo empresarial para ser considerado en los años 70, 80 y 90 en el área educativa con el proceso formativo basado en el conjunto de capacidades laborales (Tobón, 2008), asimismo los conceptos de competencia y habilidades sociales, se han establecido como muy importantes en los últimos años en el ambiente empresarial y educativo, que es materia de la presente investigación, sin embargo, no existe una sola definición, por lo tanto, considero como base teórica el concepto de las habilidades sociales del autor Goldstein, quien define como una serie de capacidades y habilidades que son variados y específicos en el contexto interpersonal y que sirven para solucionar problemas socioemocionales e interpersonales. Estas capacidades y habilidades son aplicados en todas las actividades del ser humano, desde lo básico hasta las más complejas, y en el caso de las competencias relacionados al campo directivo de Cardona y Chinchilla, autores muy reconocidos, quienes en todas sus investigaciones, de acuerdo al origen, citan a McClelland, sin embargo, han llegado a su propia definición, considerando que las competencias directivas son aquellas capacidades que se observan y que se dan siempre, que inciden en una persona a lograr el éxito en las actividades y funciones que realiza y consideran tres dimensiones como factores de estudio.

La investigación considera en la primera variable de estudio las siguientes dimensiones: Las primeras habilidades sociales, se refieren a las habilidades básicas de los docentes de los institutos para escuchar, saber iniciar y mantener una conversación, formular preguntas durante la comunicación, dar las gracias, realizar cumplidos, presentar y presentarse a otras personas, las habilidades sociales avanzadas, está conformado por las habilidades que refleja el docente del instituto para poder relacionarse satisfactoriamente en cualquier entorno social, incluyendo el laboral, pidiendo y brindando ayuda, participar, seguir instrucciones, disculpase, persuadir, consensuar,

actuar con cordialidad, aceptar reglas y cumplir disposiciones, las habilidades relacionados con los sentimientos, está relacionado con la capacidad docente de expresar y reconocer los sentimientos, conocer y comprender los sentimientos de los demás y los propios, enfrentarse al enfado de la otra persona, expresar afecto y autorrecompensarse, las habilidades alternativas a la agresión, relacionados a que los docentes tengan la capacidad de autocontrol y empatía al hacer frente ante situaciones de enfado, sirven para solucionar conflictos, pedir permiso, compartir con los demás, ayudar al prójimo, defender los derechos de uno como persona, responder a las bromas, evitar problemas con los demás y no participar de las peleas, las habilidades para hacer frente al estrés, referido a las habilidades que se presentan cuando ocurren momentos de dificultad o crisis, en este caso el docente del instituto desarrolla mecanismos de afrontamiento apropiado, como el manejo de las situaciones difíciles, ayudar a un amigo, responder a la persuasión y al fracaso, el manejo adecuado de una acusación y la presión de grupo y por ultimo las habilidades de planificación, donde los docentes deben establecer objetivos, influir en la toma de decisiones, discernir o resolver la causa de algún problema, determinar las propias habilidades, recoger información. (Goldstein, 1980)

Para el caso de la segunda variable de estudios las dimensiones comprenden: Las competencias estratégicas, donde los docentes deben obtener resultados positivos en lo económico, considerando la visión organizacional, resolver los problemas institucionales, gestionar los recursos diversos, orientar al cliente, y establecer una red de relaciones que sean efectivas para la organización ; las competencias intratécnicas, necesarios para que el docente del instituto contribuya en su desarrollo de los colegas y hacer crecer su compromiso y confianza con la organización, orientado a mejorar las capacidades ejecutivas y de liderazgo, considerando la comunicación, la empatía, delegación de funciones , el coaching y el trabajo a realizarse en equipo y las competencias de eficacia personal, considerando la relación del docente con su entorno, donde interviene su pro actividad, iniciativa, autonomía, autogobierno, gestión del tiempo y del estrés, concentración, autocontrol y desarrollo personal, incluye además autocrítica y autoconocimiento (Cardona y Chinchilla, 1991, Nuñez, Bravo, Cruz e Hinojosa, 2018)

Durante los últimos diez años el papel que desempeña el director en los institutos de educación superior ha logrado evidenciarse gracias a la descentralización educativa que ha tenido muchos cambios a lo largo de los años hasta la actualidad. En este contexto, la función del directivo se ha convertido en utilizar las estrategias, en la medida en que se establecen políticas que le brinden mejor autonomía, con funciones de gestión no solo administrativo,

sino institucional y pedagógica. Así, las políticas en el área educativa están priorizando que la gestión se realice como un proceso que culmina en mejores resultados de la gestión y de los conocimientos (Uribe, 2007).

El buen desempeño del director se encuentra alienado y enmarcado a la Ley General de Educación N° 28044; en el que se indica que las instituciones educativas se articulan con las diferentes entidades del Estado, la sociedad y las empresas con el fin de alcanzar un mayor nivel de los aprendizajes y asegurar que estos sean pertinentes e integrales para potenciar el servicio educativo. Y en esta misma línea, este dominio permite al director enfocarse en cumplir con el objetivo del sistema educativo superior técnico productivo que es contribuir a mejorar como se desempeña y establecer una mejora en su labor que además contribuye a su desarrollo como persona. A esto se le suma, que la importancia de los vínculos que se generen con los diferentes actores y grupos de interés permitirá que el director cumpla con la actualización de la competencia de los estudiantes en formación, según las exigencias del mercado laboral y promover que los profesionales técnicos se posicionen en el mercado laboral.

Por lo tanto, la formulación del problema de investigación se establece ¿Cómo se relacionan las habilidades sociales con las competencias directivas de los Institutos de la Región Lima Provincias 2019? Del mismo modo los problemas específicos 1. ¿Cómo las habilidades sociales se relacionan con las competencias estratégicas de los institutos de la Región Lima Provincias?, ¿Cómo las habilidades sociales se relacionan con las competencias intratécnicas de los institutos de la Región Lima Provincias? y 3. ¿Cómo las habilidades sociales se relacionan con las competencias de eficacia personal en los institutos de la región Lima Provincias?

La finalidad del estudio es aportar conocimientos en el uso de los instrumentos que serán aplicados en la presente investigación, ellos se podrán convertir en instrumentos de valoración oportuna y objetiva, con la fundamentación respectiva, luego de ser validados científicamente; la forma de aplicar e interpretar los podrá convertir en herramientas muy útiles que estarán al alcance de futuros investigadores en la educación; en el aspecto pedagógico, es una oportunidad de medir la relación de la variable habilidades sociales y las competencias directivas, los resultados que se hallen nos podrán conducir a pensar reflexivamente, analizar y hacer las correcciones de los aspectos más críticos para lograr implementar las variables en estudio a fin de tomar decisiones pedagógicas, administrativas, institucionales y de relación con la comunidad

para implementar sistemas que mejoren el bienestar de las instituciones en general y que podrá contribuir a mejorar el trabajo que se realiza en el proceso educativo.

El objetivo general busca determinar si las habilidades sociales guardan relación con las competencias directivas de los institutos de la Región Lima Provincias 2019, además definir como las habilidades sociales se relacionan con las competencias estratégicas, intratégicas y de eficacia personal de los institutos de educación superior de la Región Lima Provincias.

La hipótesis General será determinar si existe relación directa entre las habilidades sociales y las competencias directivas de los institutos de la Región Lima Provincias.2019.

Las hipótesis específicas son, determinar si existe relación entre las habilidades sociales y las competencias estratégicas, intratégicas y de eficacia personal de los institutos de la región Lima Provincias.

II. Método

El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, donde las hipótesis fueron contrastadas y significaron el inicio de las deducciones. Se realizó de una hipótesis con inferencia de leyes y principios de acuerdo a los datos empíricos y se aplicó las normas de las deducciones, las predicciones se sometieron a verificar empíricamente, y al haber relación con los hechos se comprobó la hipótesis inicial (Rodríguez y Pérez, 2017).

2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio realizado en los institutos es básica, además descriptiva y correlacional, con un enfoque de investigación es cuantitativo, siendo básica, porque su finalidad radica en comprender mejor los fenómenos en la sociedad y el conocimiento, se llama básica porque viene a ser la base de cualquier trabajo de investigación (Sierra, 1985) Es aquella que se viene realizando desde que surgió la curiosidad científica, por desentrañar los misterios del origen del universo, de la vida natural y de la vida humana, además se constituye como base para las investigaciones tanto aplicada como tecnológica, y es el cimiento para desarrollar la ciencia, por ello es conocido como fundamental (Ñaupas, Mejía y Villagómez, 2014)

Los estudios descriptivos poseen la finalidad de poder especificar tanto las características, así como las propiedades de conceptos, fenómenos, hechos o variables en un contexto específico (Hernández y Mendoza 2018).

Los estudios correlacionales son investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables y su relación entre variables (Hernández y Mendoza, 2018). Es una investigación de enfoque cuantitativo, porque está determinado por un conjunto de procesos secuencialmente organizados para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente, el orden es riguroso, comienza con una idea que se delimita y una vez realizada la acotación o delimitación, se generan preguntas y resultan los objetivos del estudio, se hace una revisión de la bibliografía para luego construir un marco teórico o perspectiva de la teoría. Las preguntas formuladas hacen posible las hipótesis la definición y determinación de las variables. Se analizan y relacionan las mediciones encontradas (empleando los métodos estadísticos) y se obtiene las conclusiones de la o las hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018)

La investigación empleo como diseño, el transversal, sin la manipulación de las variables en el proceso investigativo, por lo que se denomina no experimental y se

considera la investigación como correlacional, porque nos permite realizar y medir la relación de las dos variables que se encuentran como parte del trabajo (Hernández y Mendoza, 2018).

El diagrama representativo del diseño es el siguiente

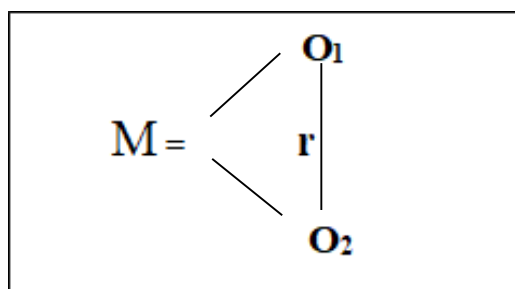


Figura 1 Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

M : 184 son profesores de diferente condición laboral de los Institutos de Educación Superior de Lima Provincias.

O_1 : Observación de la variable habilidades sociales

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación

O_2 : Observación de la variable competencias directivas

2.2 Operacionalización de variables

En relación a las habilidades sociales, se consideró las seis dimensiones propuestos por Goldstein (1980), con un total de cuarenta y seis indicadores, distribuidos de acuerdo a cada dimensión, de los cuales a su vez se generó cincuenta ítems, distribuidos en cinco escalas, los cuales forman parte de los cuestionarios que fueron aplicados a los docentes de los institutos y destacando tres niveles o rangos que se muestran al realizar la parte estadística (ver Tabla N° 1), de la misma manera teniendo en cuenta las competencias directivas, de acuerdo a Cardona y Chinchilla (1991), fueron tres dimensiones, con veinticuatro indicadores, que corresponden a cada dimensión e igual número de ítems, cinco escalas y tres niveles, como en el caso anterior se encuentran distribuidos en el proceso del estudio (ver anexo N° 02).

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población se encuentra representada por 184 docentes de 13 Institutos de Educación Superior Públicos de Lima Provincias, tanto nombrados como contratados, mujeres y varones, de los diferentes programas de estudios con que cuenta cada instituto de la Region.

Tabla 1

Institutos de la Región Lima Provincias: Población de estudio

Nº	Instituto Tecnológico	Cantidad total de docentes
01	Amauta Julio César Tello Huarochirí	12
02	Canta	5
03	Chancay	16
04	Oyón	13
05	Jatum Yauyos	12
06	Cañete	31
07	San Pedro del Valle de Mala	22
08	Pacaraos	5
09	Huando. Huaral	19
10	Víctor Raúl Haya de la Torre de Barranca	25
11	Pacarán	13
12	María Magdalena de Cajatambo	7
13	Nicanor Mujica de Matucana Huarochirí	5
TOTAL		184

Fuente: Estadística de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias

Muestra

La técnica para la extracción de la muestra utilizada fue el no probabilístico censal, se ha trabajado con toda la población ya que ésta es pequeña, al respecto Hernández y Mendoza (2018) señala que no siempre, sin embargo, mayoritariamente se realiza el estudio en una muestra, sólo cuando se requiere de utilizar como muestra a toda la población se realiza lo que se denomina como un censo. Por lo tanto, este tipo de selección no está sujeta a la probabilidad, sino a las causas vinculadas con las características de la investigación o de quien realiza la muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos: La encuesta se utilizó como técnica, recopilando información, referente a las variables e indicadores de investigación, según Hernández y Mendoza (2018)

Instrumento de recolección de datos: Como instrumento para recolectar los datos considerando la técnica descrita fue el cuestionario. Hernández y Mendoza (2018), al

respecto señalan que viene a ser una cantidad de ítems, relacionadas con una o varias variables que serán medidos.

Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validación de los instrumentos

Según Hernández y Mendoza (2018), se refiere que luego de aplicado el instrumento mida lo que en realidad se pretende medir en una variable o variables.

La validación del contenido en el instrumento, se realizó mediante la intervención de expertos, conformado por: diez especialistas en el tema y quienes realizaron la validez de contenido y determinaron que el instrumento cumple con los siguientes indicadores: Pertinencia, relevancia y claridad.

Confiabilidad de los instrumentos

Según Hernández y Mendoza (2018), está relacionado con que el instrumento que produce resultados coherentes, consistentes que se denotan en la muestra o casos. Los instrumentos para recolectar los datos que se emplearon en la investigación, fueron diseñados por ítems con alternativas en la escala de Likert, utilizando la prueba de confiabilidad con el parámetro estadístico alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna de los cuestionarios, además los valores de confiabilidad reportados en la presente investigación corresponden a los autores antes mencionados (Ver valores en el anexo)

Procedimiento

Para estimar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a 20 docentes del Instituto de Educación Superior San Francisco de Asís de Villa María del Triunfo que pertenece al Distrito del mismo nombre, con la finalidad de realizar una evaluación para saber cómo se comporta el instrumento en el instante oportuno cuando se realizó la recolección de los datos para darle consistencia al contenido.

La escala de valores que determina la confiabilidad es como se muestra en el anexo.

Inferencia

En función de los resultados obtenidos por el alfa de Cronbach nos indicaron que los instrumentos son de elevada confiabilidad según Hernández, Mendoza (2018).

2.5 Método de análisis de datos

Para analizar los datos se empleó la estadística denominada inferencial según Hernández, Mendoza (2018), es la estadística para probar hipótesis y estimar parámetros, los cuestionarios diseñados en escala Likert y aplicados serán tabulados en programa Excel considerando las variables de habilidades sociales y competencias directivas de los 184

elementos encuestados ; con 50 ítems para la variable habilidades sociales y 24 ítems para la variable competencias directivas, luego para su análisis estadístico se utilizó el programa estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Los datos se informan en gráficos de torta en función de las variables y dimensiones, tratados en la investigación.

Para probar las hipótesis se aplicó el estadístico Rho de Spearman, con el propósito de poder determinar la correlación de las variables a un nivel de confianza de 95% y significancia del 5%.

2.6 Aspectos éticos

La investigación que se realizó es original y confiable, según los resultados obtenidos a nivel general.

III. Resultados

Después de haber obtenido los datos a partir de la aplicación de los instrumentos para las dos variables de investigación, de manera descriptiva se presentan los resultados generales de los niveles establecidos en el estudio.

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Descripción de los resultados de la variable habilidades sociales

Habilidades Sociales		
	F	%
Adecuada	152	82.6
Poco adecuada	32	17.4
Inadecuada	0	0
Total	184	100.0

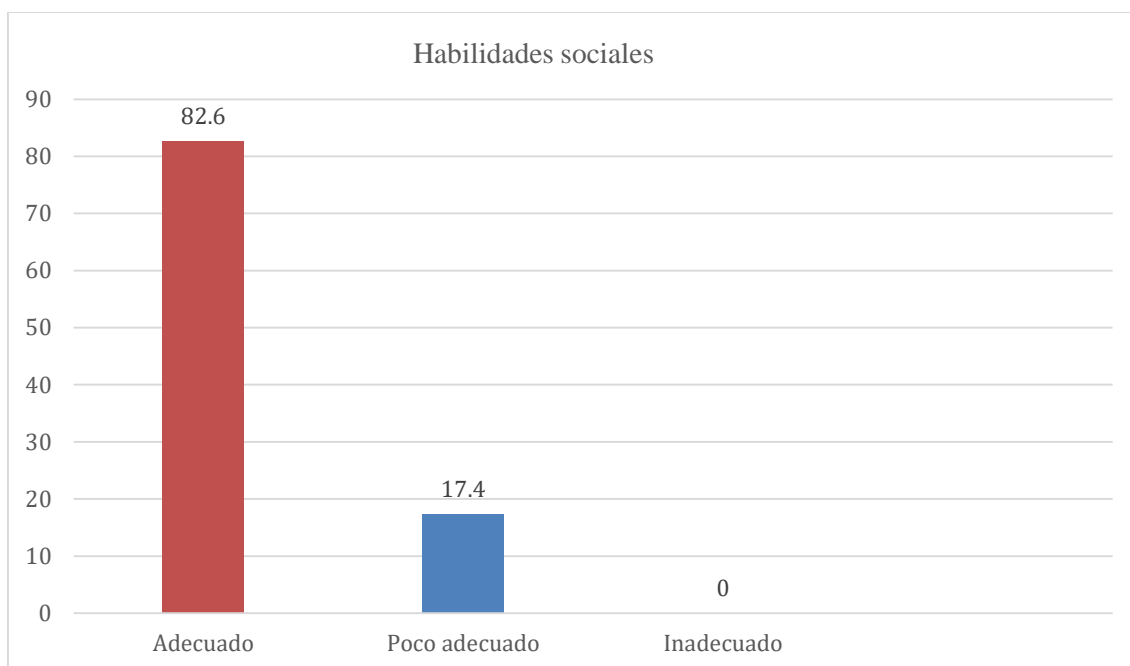


Figura 2 Resultados por niveles de la variable: Habilidades Sociales

Los resultados de la tabla 2, determinan que 152 docentes, que representan un 82.6%, poseen un nivel adecuado de habilidades sociales, 32 docentes, que representan un 17.4% poseen un nivel poco adecuado de habilidades sociales y ningún docente presenta un nivel inadecuado de habilidades sociales.

Tabla 3

Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable habilidades sociales.

	Primeras habilidades sociales		Habilidades sociales avanzadas		Habilidades sociales relacionado con sentimientos		Habilidades alternativas a la agresión		Habilidades para hacer frente al stress		Habilidades de planificación	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Adecuada	177	96.2	161	87.5	93	50.5	155	84.2	134	72.8	173	94.0
Poco adecuada	7	3.8	22	12	89	48.4	28	15.3	50	27.2	10	5.5
Inadecuada	0	0.0	1	0.5	2	1.1	1	0.5	0	0.0	1	0.5
Total	184	100.0	184	100.0	184	100.0	184	100.0	184	100.0	184	100.0

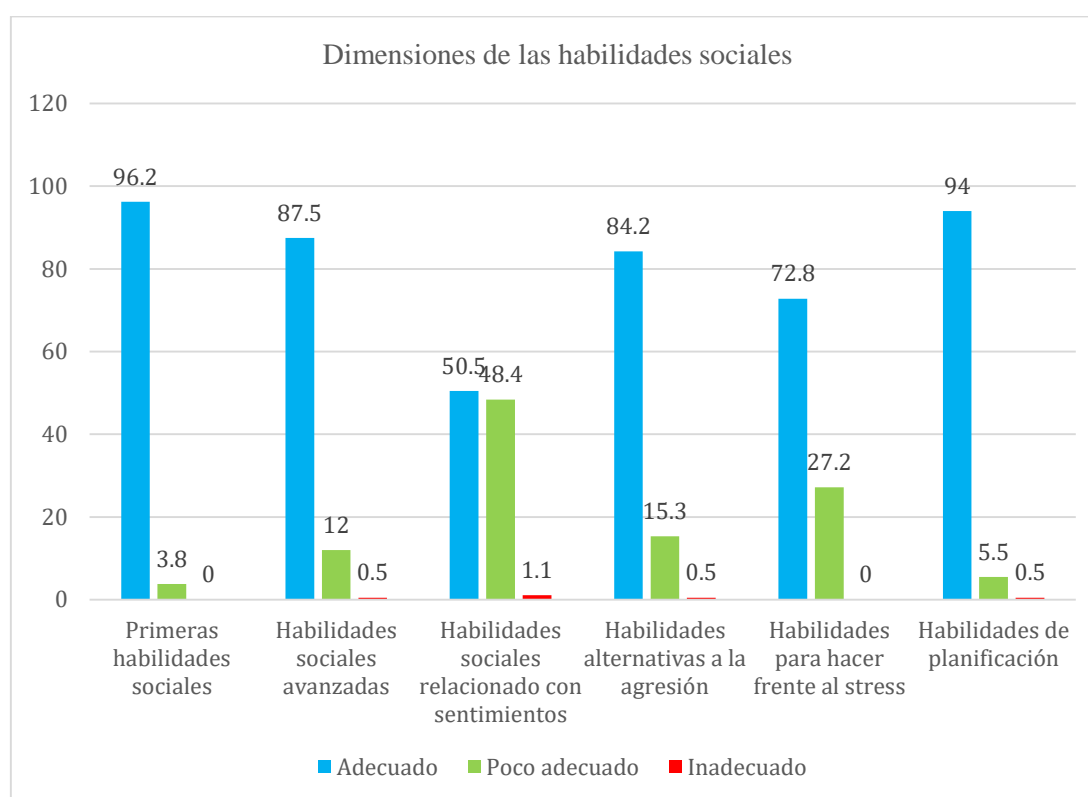


Figura 3 Resultados por dimensiones de la variable: Habilidades Sociales

Los resultados de la tabla 3, considerando la dimensión 1 de las primeras habilidades sociales notamos que 177 docentes que representan un 96.2% tienen un nivel adecuado, 7 docentes que representan un 3.8% tienen un nivel poco adecuado y ningún docente presentan un nivel inadecuado.

Respecto de la dimensión 2 teniendo en cuenta las habilidades sociales avanzadas, 161 docentes que representan un 87.5% poseen un nivel adecuado, 22 docentes que representan un 12% poseen un nivel poco adecuado y 1 docente que representa un 0.5% posee un nivel inadecuado.

En la dimensión 3 de las habilidades sociales relacionados con los sentimientos de habilidades sociales, 93 docentes que representan un 50.5% tienen un nivel adecuado, 89 docente que representan un 48.4% tienen un nivel poco adecuado y 2 docentes que representan un 1.1.% tienen un nivel inadecuado.

Teniendo en cuenta la dimensión 4 de las habilidades alternativas a la agresión 155 docentes que representan un 84.2% poseen un nivel adecuado, 28 docentes que representan un 15.3%, poseen un nivel poco adecuado y 1 docente que representan un 0.5% posee un nivel inadecuado.

Considerando la dimensión 5 de las habilidades para hacer frente al estrés, 134 docentes que representan un 72.8% tienen un nivel adecuado, 50 docentes que representan un 27.2% tienen un nivel poco adecuado y ningún docente posee un nivel inadecuado.

Y por último, en la dimensión 6 de las habilidades de planificación, 173 docentes que representan un 94%, tienen un nivel adecuado, 10 docentes que representan un 5.5% tienen un nivel poco adecuado y un docente que representa un 0.5%, tiene un nivel inadecuado.

Tabla 4

Descripción de los resultados de la variable Competencias Directivas.

	F	%
Adecuada	161	87.5
Poco adecuada	23	12.5
Inadecuada	0	0
Total	184	100.0

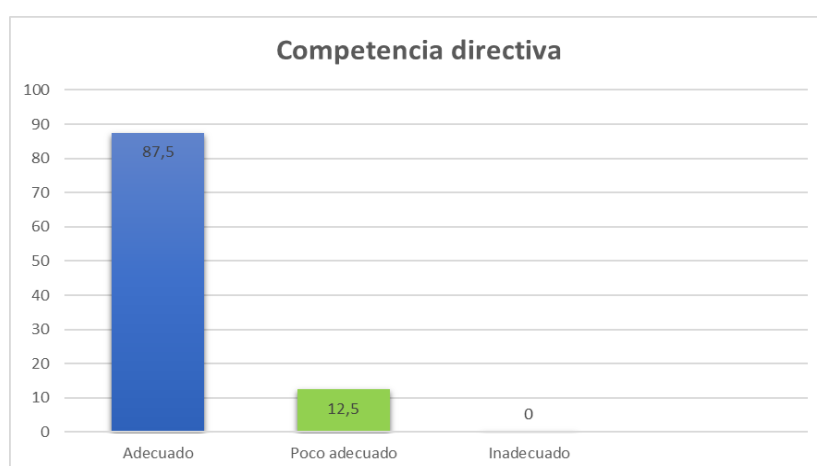


Figura 4 Resultados por niveles de la variable: Competencias directivas

Los resultados de la tabla 4 señalan que 161 docentes que representan un 87.5% poseen un nivel adecuado de competencias directivas, 23 docentes que representan un

12.5% poseen un nivel poco adecuado de competencias directivas, no existe ningún docente con el nivel inadecuado de competencias directivas.

Tabla 5

Descripción de los resultados de la variable Competencias Directivas.

	Competencias estratégicas		Competencias intratéticas		Competencias de eficacia personal	
	f	%	f	%	f	%
Adecuada	160	87.0	159	86.5	164	89.2
Poco adecuada	24	13.0	24	13.0	19	10.3
Inadecuada	0	0	1	0.5	1	0.5
Total	184	100.0	184	100.0	184	100.0

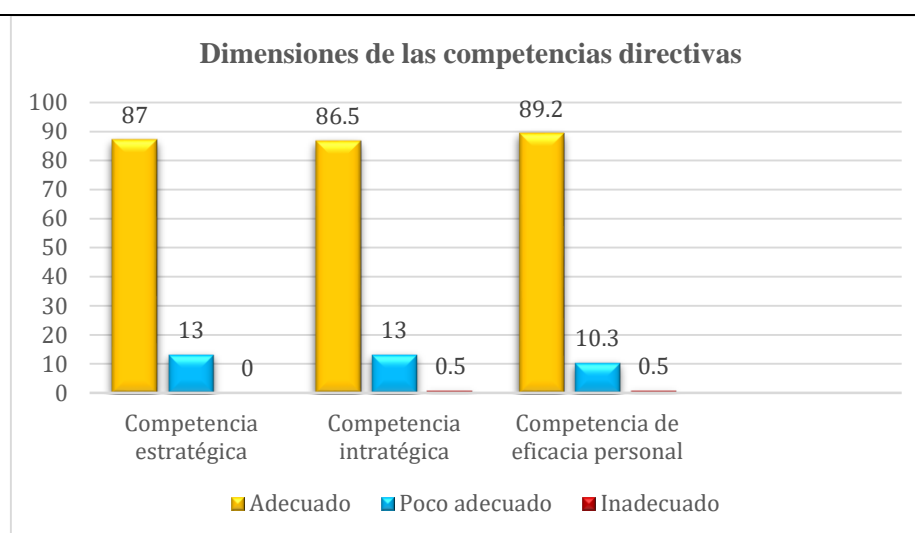


Figura 5 Resultados por dimensiones de la variable: Competencias Directivas

Los resultados de la tabla 5 señalan que, respecto de la dimensión 1 de las competencias estratégicas, 160 docentes que representan un 87% tienen un nivel adecuado, 24 docentes que representan un 13% tienen un nivel poco adecuado, no existe ningún docente con el nivel inadecuado; en cuanto a la dimensión 2 de las competencias intratéticas, 159 docentes que representan un 86.5% poseen un nivel adecuado, 24 docentes que representan un 13% tienen un nivel poco adecuado y 1 docente que representa un 0.5% tiene un nivel inadecuado, y por último considerando la dimensión 3 de las competencias de eficacia personal 164 docentes que representan un 89.2%, poseen

un nivel adecuado, 19 docentes que representan un 10.3%, poseen un nivel poco adecuado y 1 docente que representan un 0.5% posee un nivel inadecuado.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Prueba de hipótesis general

HO: No existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y las competencias directivas de los docentes en los institutos de educación superior Lima Provincias 2019

H1: Existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y las competencias directivas de los docentes en los Institutos de educación Superior Lima Provincias 2019.

Tabla 6

Nivel de correlación de las variables y las dimensiones en estudio.

Hipótesis	Variables	Rho Spearman	Sig. Bilateral	N	Nivel
Hipótesis General	Habilidades sociales* competencias directivas	0,769	0,000	184	Alta
Hipótesis Especifica 1	Habilidades sociales* competencias estratégicas	0,663	0,000	184	Moderada
Hipótesis Especifica 2	Habilidades sociales* competencias intratéticas	0,738	0,000	184	Alta
Hipótesis Especifica 3	Habilidades sociales* competencias de eficacia personal	0,738	0,000	184	Alta

La tabla N° 6, nos proporciona información sobre el grado de relación del estudio realizado a las variables determinado por el Rho de Spearman $p=0.769$, lo que determina que existe una alta correlación en la investigación realizada de las variables. Siendo $p < 0.000$, cuyo significado indica que se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alterna, es decir existe una relación alta y directa entre las variables de investigación de los docentes en los Institutos de la región Lima Provincias.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

HO: No existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y las competencias estratégicas de los docentes en los Institutos de Educación Superior de lima Provincias.

H1: Existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y las competencias estratégicas de los docentes en los Institutos de Educación Superior de Lima Provincias.

La tabla N° 6 también nos permite considerar que la relación existente entre las variables de acuerdo al Rho de Spearman $p=.663$, lo que quiere decir que la correlación es moderada entre las variables de investigación, frente al $p= 0.000 < 0.05$, como consecuencia, es rechazada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternante entre las habilidades sociales y las competencias estratégicas de los docentes en los Institutos de Educación Superior de Lima provincias.

3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

HO: No existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y las competencias intratécnicas de los docentes en los Instituto de Educación Superior de Lima Provincias.

H1: Existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y las competencias intratécnicas de los docentes en los Institutos de Educación Superior de Lima Provincias.

La tabla N° 6, nos permite observar el grado de relación entre las variables de investigación, determinada por el Rho de Spearman $p=.738$, significando que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p= 0.000 < 0.05$, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y debemos aceptar la hipótesis alternante entre las habilidades sociales y las competencias intratécnicas de los docentes en los Institutos de Educación Superior de Lima provincias.

3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

HO: No existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y las competencias de eficacia personal de los docentes en los Institutos de Educación Superior de lima Provincias.

H1: Existe relación directa y significativa entre las habilidades sociales y las competencias de eficacia personal de los docentes en los Institutos de Educación Superior de Lima Provincias.

En la tabla 6 se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p=.738$, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p= 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna entre las habilidades sociales y las competencias de eficacia personal de los docentes en los Institutos de Educación Superior de Lima Provincias.

IV. Discusión

Luego de procesar los datos y obtenido los resultados concernientes a la prueba de hipótesis, del total de docentes encuestados el 82.6% poseen un nivel adecuado vinculado a la variable habilidades sociales, lo que indica que existe una adecuada relación interpersonal entre los miembros de los institutos, lo que ayuda a resolver problemas personales y de grupo, en el contexto educativo en los institutos se mejora además el trabajo en equipo y el trabajo con los estudiantes a nivel conductual, cognitivo y fisiológico 17.4% poseen un nivel poco adecuado de habilidades sociales, lo que denota poca adecuada la relación interpersonal con dificultades para resolver problemas de índoles personal y grupal, con dificultades en el trabajo en equipo y con los estudiantes, por otro lado ningún docente posee un inadecuado nivel de relaciones interpersonales como lo afirman Goldstein (1980) y Caballo (2007).

Considerando la dimensión 1 de las primeras habilidades sociales notamos que 177 docentes que representan un 96.2% tienen un nivel adecuado, 7 docentes que representan un 3.8% tienen un nivel poco adecuado y ningún docente presentan un nivel inadecuado de las primeras habilidades sociales, como se consideran en los resultados de las investigaciones realizados por Del Barco, Castaño, Mendo e Iglesias (2015) sobre el mejoramiento de las habilidades sociales referentes a la comunicación e investigación a través de los talleres de tutoría; por otro lado Treviño, Gonzales y Montemayor (2019) manifiestan que las habilidades sociales influyen en el avance académico de los estudiantes en las áreas del lenguaje y la comunicación, de la misma manera en la dimensión 2 de las habilidades sociales avanzadas, observamos que 161 docente que representan un 87.5% poseen un nivel adecuado, 22 docentes que representan un 12% poseen un nivel poco adecuado y 1 docente que representa un 0.5% posee un nivel inadecuado, resultados que son corroborados con los estudios realizados por Monzón y Monzón (2016), Gómez (2019), Pulido, Pérez, Vásquez y Baque (2019) como la mejora de la habilidad intrapersonal en niños con discapacidad intelectual, así como el mejoramiento de las habilidades sociales en adultos dependientes del consumo de alcohol y drogas, concerniente a la dimensión 3 de las habilidades sociales relacionados con los sentimientos, 93 docentes que representan un 50.5% tienen un nivel adecuado, 89 docentes que representan un 48.4% tienen un nivel poco adecuado y 2 docentes que representan un 1.1% tienen un nivel inadecuado, resultados confirmados con las investigaciones desarrollados por Martin, Saldaña y Morales (2019), donde consideran que los patrones de como crían a sus hijos los padres, influyen en el desarrollo de las

habilidades sociales de los hijos, por otro lado cuanto mayor es el desarrollo de las habilidades sociales en los adolescentes, es mejor su satisfacción con su vida, sobre la dimensión 4 de las habilidades alternativas a la agresión, 155 docentes que representan un 84.2% poseen un nivel adecuado, 28 docentes que representan un 15.3%, poseen un nivel poco adecuado y 1 docente que representan un 0,5% un nivel inadecuado, resultados similares se encontraron en las investigaciones de Ferrari, Romero, Almaraz, Coeto, Camacho, Pasche, Vidal, Schatt Thameris y Vasconcellos (2019), concerniente a la mejora de la conducta de los niños, mediante el entrenamiento de las habilidades sociales y los programas que se aplican, al observar los resultados en la dimensión 5 de las habilidades para el manejo del estrés, 134 docentes que representan un 72.8% tienen un nivel adecuado, 50 docentes que representan un 27.2% tienen un nivel poco adecuado y ningún docente posee un nivel inadecuado, resultados similares obtuvieron los investigadores Pereira y Del Prette (2019), luego de la aplicación de un programa de habilidades sociales con la mejora en saber lidiar con las críticas, la solución de problemas y el desempeño en personas con discapacidad física, respecto de la dimensión 6 de las habilidades de planificación, se observa que 173 docentes que representan un 94%, tienen un nivel adecuado, 10 docentes que representan un 5.5% tienen un nivel poco adecuado y un docente que representa un 0.5%, tiene un nivel inadecuado, corroborados con los trabajos de Gonzales (2018), Bellosta, Ausias Pérez y Moya (2019), Conde, Calderón, Martí, Neto y Tomas (2018) y Cruz, Hernández, Orozco y Gonzales (2019), sobre el mejoramiento de las habilidades directivas en el desempeño profesional, la colaboración, el trabajo en equipo, la gestión el liderazgo y la dirección.

Por el lado de la segunda variable, se observa que del total de los docentes encuestados el 87.5% poseen un nivel adecuado de competencias directivas, lo que significa que poseen comportamientos positivos que se pueden observar en el trabajo diario para su éxito personal en el aula con los estudiantes, lo cual contribuye al mejoramiento de la institución un 12.5% poseen un nivel poco adecuado de competencias directivas, lo que se traduce que existen docentes que poseen comportamientos poco adecuados que se observan en su labor diaria con los estudiantes, lo cual no contribuye con el mejoramiento institucional, asimismo ningún docente presenta comportamientos inadecuados en la institución, considerado por Cardona y Chinchilla (1991) y Morales, Galicia y Velazco (2013).

Los resultados sobre la dimensión 1 de las competencias estratégicas, indica que 160 docentes que representan un 87% tienen un nivel adecuado, 24 docentes que

representan un 13% tienen un nivel poco adecuado, no existe ningún docente con el nivel inadecuado, lo encontrado tiene una relación directa con los resultados encontrados en investigaciones realizadas con mujeres empresariales por Méndez, Vecino y Canova (2018), Morales, Galicia y Velazco, donde concluyen que las mujeres poseen un perfil adecuado para gerenciar empresas, es significativo el talento humano que poseen, con lo cual favorecen la competitividad de las empresas, asimismo los estudios realizados por Cassab y Mayorca (2018), concluyeron que a través de capacitaciones continuas en mujeres empresarias, se ha mejorado su desempeño en las actividades comerciales que realizan, destacando su automotivación y las relaciones interpersonales, en cuanto a la dimensión 2, relacionados a las competencias intratécnicas 159 docentes que representan un 86.5% poseen un nivel adecuado, 24 docentes que representan un 13% tienen un nivel poco adecuado y 1 docente que representa un 0.5% posee un nivel inadecuado, corroborado con los estudios realizados por Aquino (2017), Cáceres y Gallegos (2018), Corono, Ramírez y Vásquez (2017), Morales Galicia y Velazco (2018), al estudiar las competencias al trabajo organizado, destacando la equidad, la orientación y el autoconocimiento como factores que contribuyen con la organización, asimismo los gerentes capaces permiten mejorar los procesos de gestión, el manejo de la dirección y la gestión del cambio, por otro lado otros estudios realizados por Aquino (2016), Altamirano (2018), Copa (2018) y Uribe (2016) llegaron a la conclusión que las funciones de dirección inciden significativamente con la organización y por ende se establecen planes de procesos de mejora continua, existen numerosos estudios relacionados con las competencias de eficacia personal, tales como Frago (2015), Vinicio (2019), que concluyen en que las capacitaciones influyen de manera positiva el trabajo en equipo, y el liderazgo en las organizaciones, asimismo Montes (2017), Gonzales y Herrera (2018) al realizar un estudio aplicando un programa de gestión en el desarrollo pedagógico y fortalecimiento en docentes, concluye que el programa luego de su aplicación es positivo, del mismo modo se pueden mejorar las competencias funcionales de los directivos relacionados a su desempeño, por otro lado Camacho (2018), Mejía et al. (2018) y Elizondo (2018) al realizar sus investigaciones concluyeron que los empresarios agroindustriales de México, cuentan con las competencias intelectuales de gestión directiva, gestión del cambio y el liderazgo, resultados del presente estudio en la dimensión 3, competencia de la eficacia personal, muestran que, 164 docentes que representan un 89.2%, poseen un nivel adecuado, 19 docentes que representan un 10.3%,

poseen un nivel poco adecuado y 1 docente que representan un 0.5% posee un nivel inadecuado.

De los resultados al analizar la relación entre las habilidades sociales y las competencias directivas de los docentes de los institutos de la región Lima Provincias, , muestran que existe una directa y significativa relación ($r = .769$; $p < 0,05$), lo cual indica que a medida que el personal docente desarrolle sus habilidades sociales mejora sus competencias directivas, corroborado por los estudios realizados por Avalos y Aquino (2017), los resultados hallados consideran que para que los docentes posean las habilidades sociales adecuadas así como las competencias directivas adecuadas, se requiere de personas capacitadas, mediante programas diseñados para tal fin, que concuerdan con las investigaciones de Fragoso (2015), Ferrari, Romero , Almaraz, Coeto, y Camacho, Pasche, Vidal, Schatt, Thameris, y Vasconcellos, Vinicio(2019), de la misma forma al realizar un análisis de la dimensión competencias estratégicas, considerando el Rho de Spearman $p = .663$ indica la existencia de una relación moderada entre las habilidades sociales y las competencias estratégicas, considerando como la capacidad de una persona y su relación con el medio externo, como lo afirman Cardona y Chinchilla (1991), identificado en los estudios realizados por Carbonel (2018), sin embargo en las investigaciones de Camacho (2018), Mejía et al. (2018) y Elizondo (2018) se muestra como resultado que los directivos y gerentes poseen las competencias intelectuales y estratégicas desarrollados, de la misma manera al analizar la dimensión competencias intratéticas, determinado por el Rho de Spearman $p = .738$, indica la existencia de una relación alta entre las habilidades sociales y las competencias intratéticas, considerado como la capacidad de una persona y su relación con el entorno interno de una institución, como se muestran en los resultados de los estudios desarrollados por Patrón y Barroso (2015), Díaz, Núñez y Cáceres (2018), Núñez, Bravo, Cruz e Hinostroza (2018), que indican que las competencias influyen en aspectos internos, asimismo concuerda con los resultados hallados por Torrecilla, Olmos y Rodríguez (2018), Corona, Ramírez y Vásquez (2017), que concuerdan que se mejoran dimensiones tales como gestión, liderazgo, condiciones óptimas para garantizar la formación de los estudiantes y los trabajos desarrollados por Aquino (2017), Cáceres se refirió a los hábitos básicos de una persona con ella misma y con su entorno. y Gallegos (2018), Corona, Ramírez y Vásquez (2017), Morales, Galicia y la gestión del cambio, asimismo Velazco (2018), sostienen que las competencias permiten mejorar el trabajo en

equipo y el manejo de la dirección. del mismo modo al realizar un análisis de la dimensión competencias de eficacia personal, determinado por el Rho de Spearman $p=.738$, indica la existencia de una relación alta entre las habilidades sociales y las competencias de eficacia personal, considerado como los hábitos que toda persona debe tener con ella misma y con su entorno, los resultados hallados guardan una relación con los resultados encontrados por los investigadores Aquino (2017), Cáceres y Gallegos (2018), Corona, Ramírez y Vásquez (2017), Morales, Galicia y Velazco (2018) que el desarrollo del talento humano permite establecer competencias gerenciales, que permiten la mejora de los procesos de una institución, por otro lado los estudios realizados por Aquino (2016, Altamirano (2018), Capó (2018) y Uribe (2016), señalan que las competencias de las personas aportan al desarrollo organizacional y a la mejora continua, destacando el equipo y el trabajo que realizan colaborativamente, resolviendo problemas, liderando, planificando y gestionando el tiempo.

V. Conclusiones

Se concluyó que existe un grado de correlación alta y directa entre las habilidades sociales y las competencias directivas de los Institutos de la Región Lima Provincias. Con un Rho de Spearman $=.769$ y $p < .05$.

En conclusión existe una correlación moderada entre las variables habilidades sociales y las competencias estratégicas de los Institutos de la Región Lima Provincias determinada, por el Rho de Spearman $p=.663$, y $p < 0.05$.

La investigación concluye que existe un grado de correlación alta entre la variable habilidades sociales y las competencias intratégicas de los Institutos de la Región Lima Provincias, determinada por el Rho de Spearman $p=.738$, $p < 0.05$.

El trabajo de investigación realizado concluye que existe un grado de correlación alta y directa entre la variable habilidades sociales y las competencias de eficacia personal de los Institutos de la Región Lima provincias, de determinada por el Rho de Spearman $p=.738$, y $p < 0.05$.

VI. Recomendaciones

Una vez analizados detalladamente los resultados de las habilidades sociales y su relación con las competencias directivas en los Institutos superiores de la Región Lima Provincias, se sugiere a la comunidad científica y a los representantes de los Institutos que fueron materia de la investigación lo siguiente:

Primera. - Desarrollar programas diseñados para capacitación sobre las habilidades sociales y las competencias directivas, para el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de los programas de estudio de los institutos, que incidan directamente en la formación de los futuros profesionales técnicos, considerando los cambios que están sucediendo en nuestro país y los países de Latinoamérica.

Segunda. - Incentivar la realización de futuras investigaciones, respecto a la relación existente entre las habilidades sociales y las competencias directivas, con otras dimensiones similares, de otros autores referentes; con la finalidad de generalizar los resultados obtenidos y consolidar la implicancia de las variables estudiadas.

Tercera. - Deben ser difundidas los resultados obtenidos en el presente estudio, con el objetivo de establecer acciones de mejoramiento de las habilidades sociales y las competencias directivas en los institutos superiores de la Región Lima provincias.

Cuarta. - Que se desarrollen otras investigaciones con las variables estudiadas en otras regiones de nuestro país, con el propósito de contribuir a solucionar los problemas que se presentan con relación al tema investigado.

VII. Propuesta

7.1. Fundamentación. Los resultados que pude encontrar en la investigación realizada, indican con claridad que existe una correlación positiva, alta y significativa entre las habilidades sociales y las competencias directivas en los Institutos de Educación Superior de la Región Lima Provincias; resultados obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a los docentes de trece institutos, que además son corroborados por distintas investigaciones realizadas en diversos contextos, que han sido referenciados en el estudio, resaltando en todo el proceso de la investigación que los programas y capacitaciones que se realizaron en distintos estudios; en diversas partes de América Latina y otros países, han dado resultados positivos, para fortalecer y desarrollar, tanto las habilidades sociales así como las competencias directivas, lo mismo sucede cuando se analizan los resultados de trabajos donde se incluyen algunas dimensiones de las dos variables de estudio, ello nos indica fehacientemente que cualquiera sea el contexto de una investigación donde se considera las variables señaladas; como parte de un programa de fortalecimiento, capacitaciones; luego de realizar las evaluaciones correspondientes, mejoran las habilidades y competencias de las personas en general de cualquier edad, sexo, condición social, grado de preparación, entre otros. La propuesta como resultado de mi trabajo de tesis es desarrollar programas de entrenamiento y capacitaciones dirigidos a docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior de la Región Lima Provincias, con la autorización del director regional de educación, con la finalidad de fortalecer sus habilidades y competencias, que ayuden a mejorar la calidad del servicio que se les brinda a cada uno de los estudiantes de los diversos programas de estudios, para convertirse en profesionales competentes, además de mejorar el trabajo organizativo dentro de la institución como fuera de ella, permitiendo a través de los planes de mejora continua brindar las condiciones de calidad de cada instituto, y que sea parte de su cultura organizacional, además de ser referente en la Provincia donde se encuentre ubicado.

7.2. Justificación. A través del estudio se pudo comprobar la hipótesis propuesta, los docentes que han intervenido en la investigación necesitan del fortalecimiento de sus habilidades sociales y sus competencias directivas, más aún si se trata de las dimensiones de cada una de ellas, cada docente tiene desarrollado habilidades y competencias directivas distintas, sin embargo, pueden entrenarse, fortalecerse y desarrollarse a través de actividades anexas a la propia labor docente.

7.3. Objetivos. Desarrollar Programas de entrenamiento de habilidades sociales y competencias directivas en los Institutos de la Región, realizar capacitaciones durante el

año para el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades sociales y las competencias directivas de los docentes en los institutos antes mencionados.

7.4. Plan de acción de actividades:

Tabla 7

Actividades a desarrollarse durante dos semestres lectivos durante el año 2020.

Nº	Actividades/tareas	Responsables	Cronograma
01	Planificación del programa de entrenamiento		Primera semana/marzo
02	Ejecución del programa de entrenamiento		Primera semana /abril
03	Evaluación del programa de entrenamiento	En todos los casos el Director -	Segunda semana/diciembre
04	Coordinación de las capacitaciones	DRELP, director de pedagogía y administrador	Segunda semana/marzo
05	Proceso de las capacitaciones		Tercera semana/agosto-diciembre
06	Valoración de las capacitaciones		Cuarta semana/agosto-diciembre

Fuente: Elaboración propia.

Referencias

- Almaraz, D., Coeto, G. y Camacho, E. (2019). *Habilidades Sociales en niños de primaria*. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 10(19),pp. 191-206. http://dxdoi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i19.706 ISSN: 2007-4336 ISSN-e: 2448-8550
- Aquino, M. (2017) *Competencias Directivas y Gestión Educativa en el Comportamiento Organizacional de los Profesores del Distrito de Putumayo* 2016. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación. Universidad Privada cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5178/Aquino_OMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ascón, J., García, M. y Pedraza,C. (2018). *The Management Skills in the Institutions of Higher Education. Estrategic design with a Leadership Approach..* Digital Explorer. ISSN 2661-6831.Vol 2 N° 1 pag. 45-56, Ene-Mar. 2018. DOI:<https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v2i1.326>
- Astigarraga, E. y Carrera, X. (2018) *Future Nees and Current Situation of Higher Education Competences in the Spanish Context*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. Vol.12 N°2 2018 <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.731>
- Avalos, M. (2017) *Habilidades Sociales, compromiso organizacional y competencias directivas, de la Unidad de Gestión Educativa Local 8, Cañete*. Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad Privada cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4365/Avalos_SMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrientos, A. (2016). *Habilidades Sociales y Emocionales del Profesorado de Educación Infantil, relacionados con la gestión del clima del aula*, tesis para optar el grado de doctor en Educación. Madrid, España. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/40450/1/T38117.pdf>.
- Barrientos, C., Silva, P. y Antúnez, S. (2016). *Management skills to promote*

- participation families in basic schools*. Educación. Vol. 25 N°49. Lima set.2016
<http://dx.doi.org/10.18800/educación.201602-003>.
- Bereczkei, T. (2018). *Machiavellian intelligence hypothesis revisited: What evolved cognitive and social skills may underlie human manipulation*. *Evolutionary Behavioral Sciences*, 12(1), 32-51.
<http://dx.doi.org/10.1037/ebs0000096>
- Caballero, S., Contini, N., Lacunza, A., Mejail, S. y Coronel, P. (2018). *Habilidades sociales, comportamiento agresivo y contexto socioeconómico. Un estudio comparativo con adolescentes de Tucumán (Argentina)*. Cuadernos de la facultad de Humanidades y Cs/UNju. N° 53:183-203,2018, ISSN:0327-1471.
- Caballo, V. (2007) *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid España, editorial Siglo XXI.
- Caceres, L. y Gallegos, W. (2018). *Importancia de las competencias directivas desde la percepción de los empresarios arequipeños*. *Contabilidad y Negocios*, 13 (26), 109-128,143. doi: <http://dx.doi.org/10.18800/contabilidad.201802.007>
- Camacho, M. (2018) *Management of agro-industrial entrepreneurs*. *Pensamiento y gestión* N° 44 ISSN 1657-6276 (impreso) ISSN 2145-941X (on line). Barranquilla N° 44. Jan. 2018.
- Capdevila, L.(2018). *Evaluation of information skills of the Directors of the University of Havana*. *Higher Education*. Año XVII N° 25 Enero-Junio 041-047.
 Recuperado de:
https://pdfs.semanticscholar.org/2c41/6e15857dae6d50a7f2df255ebbf0c8ed56c5.pdf?_ga=2.216217106.561510241.1573316873-126081411.1573316873
- Carbonell, A., (2018). *Proposal of teaching methods for the development of competencies in executives of Higher Education Institutions*. *Revista estrategia y Gestión Universitaria*. Vol. 6, N° 2, Julio-Diciembre de 2018. ISSN:2309-8333 RNPS: 2411 pp. 138 -148
- Cardoso, E. (2018). *Evaluación de las competencias directivas en los egresados de los posgrados en administración*. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*. Vol. 8 N°3, oct. 2018 ISSN 2014-2862,

<http://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/remie/article/view/3456> doi:
<http://dx.doi.org/10.17583/remie.2018.3456>.

Cassab, P. y Mayorca, D. (2018). Management skills of trading women as heads of household and in charge of family economy. Magazine *EAN*, (84), 153-166. <https://dx.doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1922>

Corona, L., Ramirez, G. y Vásquez, E. (2017). *Management and leadership autonomy model of supervisors of basic education in the framework of educational reforms in Mexico*. Killkana social: Scientific research journal. ISSN-e 2588-087X, ISSN 2528-8008. Vol. 1, N° 3, 2017, pags. 23-28.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6297487>

Colichòn, M. (2017). *Inteligencia emocional y habilidades sociales en la conducta disruptiva de estudiantes del nivel secundario*. Tesis para optar el grado de doctor en Educación. Universidad Privada Cesar Vallejo. Lima, 2017. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5223/Colichon_CME.pdf?sequence=1

Deming, D. y Kahn, L. (2018) Skill Requirements across Firms and Labor Markets: Evidence from Job Postings for Professionals. *Journal of Labor Economics* 2018, 36: S1, S337-S369 <http://journals.uchicago.edu/t-and-c>

Despoina Karagianni & Anthony Jude Montgomery (2018) Developing leadership skills among adolescents and young adults: a review of leadership programmes, *International Journal of Adolescence and Youth*, 23:1, 86-98, DOI: [10.1080/02673843.2017.1292928](https://doi.org/10.1080/02673843.2017.1292928)

Echajaya, N. (2016). *Inteligencia emocional y comprensión lectora en estudiantes del cuarto grado de primaria de una Institución Educativa, Ica – 2016*. Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Universidad Privada cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18996/Echajaya_PNE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espinoza, E. y Ricaldi, M. (2019). *Desarrollo de habilidades intelectuales en docentes de educación básica de Machala Ecuador*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Educación XXVIII (55), septiembre 2019, pp. 59-79/ ISSN 1019-9403 <https://doi.org/10.18800/educacion.201902.003>
- Ferraresi, F., Barham, E. y Aparecida, Z. (2019). *Systematic Literature Review The Relationship Between Social Skills and Psychosocial Adjustment Among Those who Care for Older Adults*. Revista Paidéia. Vol. 29, 2019. Doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1982-4327ISSN1982-4327>
- Fragoso, R. (2015) *Inteligencia emocional y competencias emocionales en Educación Superior ¿un mismo concepto?* Revista Iberoamericana de Educación Superior del Instituto de Investigación sobre la Universidad y la Educación. México. Vol. VI N° 16 2015 pp. 110-125. URI <http://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>.
- Flores, E.,Garcia, M., Calsina, W.y Yapuchura, A. (2016). *Las Habilidades Sociales y la Comunicación Interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno*. Revista SDcielo Comunicación. Vol. 7 N° 2. Puno jul./dic. 2016. URI http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001
- Galais, N. and Moser, K. (2018), “*Temporary agency workers stepping into a permanente position: social skills matter*”, *Employee Relations*, Vol. 40 N° 1, pp. 124-138. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2016-0158>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1ra. Ed.). México. Mc. Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Herrero, A., Perello, M. y Rives, G. (2019). *La planificación y gestión del tiempo. Competencia transversal con punto de control en la asignatura Dirección de Recursos Humanos*. Universidad Politécnica de Valencia, 5 de julio 2019 DOI: <http://dx.doi.org/10.4995/JIDDO2019.2019.10183>
- Hortigüela, D., Pérez, A.y Fernández,J. (2017). *The role of management administration to implement key competences in schools, a case study*. Espiral. Cuadernos del Profesorado 10(20). Disponible en: <http://espiral.cepcuevasolula.es>.
- Huambachano, A.(2015). *Estrategias de aprendizaje y el rendimiento académico en*

estudiantes de educación física de la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle año 2013 . Tesis para obtener el grado de doctor en Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima Perú.

Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/550>

- Llibre, J., Domínguez, A., García, L., Díaz, J., Viera, C. y Piloto, A. (2015) Influencia de la inteligencia emocional en los resultados académicos de estudiantes de las Ciencias Médicas. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. Vol. N°2. La habana mar.-abr. 2015. URI http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2015000200014
- Manrique, R. (2015) *La cuestión de la Inteligencia Emocional*. *Revista de la Asociación española de neuropsiquiatría*. Vol. 35 N° 128 Madrid oct./dic. 2015 URI http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352015000400008.
<http://dx.doi.org/10.4321/S0211-57352015000400008>
- Martín, N., Saldaña, E. & Morales, A. (2019). Relación entre apego paterno e in infantil, habilidades sociales, monoparentalidad y exclusión social. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes* Vol. 6 N° 2. Mayo 2019 pp.44-48 DOI:10.21134/rpcna.2019.06.2.6. ISSN2340-8340
- Martín, P., Loredó, N. & Álvarez, N. (2018) Procedimiento para la gestión por competencias. *Retos de la Dirección*, 12(2), 40-63. Recuperado en 15 de junio de 2019, de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sciarttext&pid=S2306-915520180002000003&inq=es&tlnq=es>
- Martínez, M., Hernández, M. y Gómora, J. (2016). *Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior*. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol. 6 N°12, enero-junio, 2016.URI http://www.redalyc.org/pdf/4981/Resumenes/Resumen_498153966017_1.pdf.
- Medina, J. (2018) The development of social and musical skills through choral and instrumental practice. *Revista Qualitas Investigaciones* Vol. 4 Núm. 1 (2018). <https://drive.google.com/file/d/1nTgL9wYZpLiMqOr3KrDauxClggKHAHWw/view>
<http://revistas.qualitasin.com/index.php/qualitasin/article/view/5>
- Mejía, G., Paz, J. y Quinteros, D. (2014). *Adicción al Facebook y Habilidades*

Sociales En Estudiantes de una Universidad Privada de Lima. Revista Científica de Ciencias de la Salud. Vol. 7 N° 1 (2014). URI https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/985
<https://doi.org/10.17162/rccs.v7i1.985>.

Méndez, D., Vecino, U. y Cánova, A. (2018). “Procedimiento para la determinación de las competencias directivas de las mujeres que son cuadros en la empresa pesquera industrial Pescaisla”. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (octubre 2018). E\$ñ Línea <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/10/competencias-directivas-mujeres.html/hdl.handle.net/20.500.11763/oel1810competencias-directivas-mujeres>. ISSN:1696-8352 2018

Méndez, E., De Dios, A. y Méndez, E. (2019). *Propuesta metodológica para determinar competencias gerenciales en condiciones de comercio electrónico en México*. *Retos de la Dirección*, 13(2), 20-41. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado de Http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552019000200020&Ing=es&tIng=es

Molina, M. (2017). *La gestión pedagógica de la UGEL 04 Comas y su incidencia en el desempeño docente y las competencias directivas 2017*. Tesis para optar el grado de doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad César Vallejo.

Morales, F. y Galicia, F. (2019). *Competencias emocionales directivas y competitividad en las organizaciones*. Red Internacional de Investigadores en Competitividad Memoria del VII Congreso ISBN 978-607-96203-02 2018.

Moreno, M., Tabares, R., Casanova, M. & Gonzáles, L. (2019). La gestión por competencias en la carrera de Cultura Física en Cuba. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 14(1), Recuperado en 15 de junio de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-24522019000100040&lnq=es&tlnq=es

Navarro, E. (2019). *Habilidades sociales y comunicativas en el estilo de resolución de conflictos en docentes*. Tesis para optar el grado académico de Doctora en Educación. Universidad Privada César Vallejo. URI: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26521>.

Nesi de Mello, L.y Trintin, V. “Relación entre habilidades sociales y satisfacción

- personal en adolescentes y uso de aplicaciones para comunicación” (online), 2019, Vol. 21 N°1,p.463. <https://www.raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/rt/download/355672/27489>.
- López, P. (2015). Modelo de formación por competencias para jefes y directivos de la Administración Pública Española. Tesis doctoral Universitat dles Illes Balears URI: <http://hdl.handle.net/11201/149076>.
- Paivikki, J., Seija, N. y Paivi, T. (2018) *Models for the development of generic skills in Finnish hogher education*. Journal of Later and Higher Education, 42: 1,130-142, DOI: [10.1080/0309877X.2016.1206858](https://doi.org/10.1080/0309877X.2016.1206858)
- Parra, J. Ramayo, Y. y Santiesteban Y. (2018). *Las competencias de dirección en educación. Una aproximación a su definición, estudio e interrelaciones en un contexto moderno, globalizado y complejo*. Opuntia Brava, 9 (1), 280-290. Recuperado de <http://opuntiabrava.ultedu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/141>
- Pasche, A., Vidal, J., Schott, F., Barbosa, T. y Vasconcellos, S. (2019). *Treinamento de Habilidades Sociais no Contexto Escolar-Um Relato de Experiencia*. Revista de Psicologia da IMED, 11(2), 166-179. <https://dx.doi.org/10.18256/2175-5027.2019.v11i2.2850>
- Pereda, F., López, T. y Gonzáles, F. (2018) Managerial skills and gender differences in the public sector: Case of Córdoba (Spain) . Revista española de Ciencia Política N° 46, 199-230. Doi: <https://doi.org/10.21308/recp.46.09>
- Pereira, C., Del Prette, A. y Del Prette, Z. (2019). Anallysis of Needs and Processes: Social Skills Program for Unemployed People with Disabilities. Psico-USF, 24(3),463-474. Epub October 10, 2019. <https://dxdoi.org/10.1590/1413-82712019240305>
- Pérez, C. Loredó, N. y Álvarez, N. (2018). Procedimiento para la gestión de competencias . Retos de la Dirección, 12 (2), 40-63. Recuperado el 18 de mayo del 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-915520180002000003&Ing=es&tIng=pt.
- Ramírez, E. y Vásquez, C. (2019). *The school leader and his transition towads Socioformation, a fundamental factor in Education for Sustainable Development*. Ecociencia International Journal, 1(1), doi:[dx.doi.org/10.35766/je191115](https://doi.org/10.35766/je191115).
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017) Métodos científicos de indagación y de construcción

- del conocimiento. Revista EAN, 82, pp.179-200.
<https://doi.org/10.21158/01208/01208160.n82.2017.1647>.
- Romero, E., Gómez, A. y Rodríguez, C. (2019). *Prevención indicada de los problemas de conducta: Entrenamiento de habilidades socioemocionales en el contexto escolar*. Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes. Vol. 6 N° 3 2019. Doi:10.21134/rpcna.2019.06.2.1. w.w.w.revistapcna.com-ISSN2340-8340.
- Rosa, G., Navarro, L. y López, P. (2014). *El Aprendizaje de la Habilidades Sociales en la Universidad. Análisis de una Experiencia Formativa en los Grados de Educación Social y Trabajo Social*. Form. Univ. Vol. 7 N° 4 La serena (2014).
URI https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062014000400004 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062014000400004>
- Samimi, Z., et al. 2019. *The Effectiveness of Emotion Management Training on Social Skills and the Sense of Competence in School Students*. Religación. Journal of social Sciences and Humanities, 4(13),227-239. Recuperado a partir de <http://revista.religacion.com/idex.php/about/article/view/36>
- Sánchez, M., Zapuche, C. y Reyes, F. Evaluación de competencias gerenciales en pequeñas y medianas empresas de ciudad de obregón. Revista Entorno Académico de divulgación científica del Instituto Tecnológico Superior de Cajene. MéxicoN° 20 (2018) pp. 51-57. ISSN:2448-7635.
- Segrin, C. (2019) Indirect Effects of Social Skills on Health Through Stress and Loneliness, Health Communication, 34: 1, 118-124, DOI: [10.1080/10410236.2017.1384434](https://doi.org/10.1080/10410236.2017.1384434)
- Serrano, G. (2017). *Management skills and virtues: A road to excellence*. Revista de estudios gerenciales. Vol. 33. Núm. 143. pp. 113-218 (Abril – Junio 2017) DOI: 10.1016/j.estger.2017.03.004
- Sousa, M. (2018). *Entrepreneurship Skills Development in Higher Education Courses for Teams Leaders*. CIEO-Center for Research on Space and organization University of Algarve. Adm. Sci. 2018,8(2), 18,
<https://doi.org/10.3390/admsci8020018>.
- Tobon, S. (2006) *formaciòn basada en competencias*, . Bogota Colombia, ,Editorial: Ecoe ediciones

- Torrecilla, E., Olmos, S. y Rodríguez, M. (2018). *Desarrollo profesional de los docentes de educación secundaria: Estudio sobre el nivel de mejora de las habilidades sociales*. Revista Lusófona de Educación, N° 38 (2018). URI: <http://.handel.net/10437/8606>.
- Uribe, M. (2016) Liderazgo y Competencias Directivas para la Eficacia Escolar: Experiencia del Modelo de Gestión Escolar de Fundación Chile. REICE. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 5 (5). Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/5482>
- Vinicio, C., Bernando, J., Yamilexi, S. y Medina, V. (2019). *Management competences in the organizational climate of the companies of the shoes sector*. Revista interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología Año VI. Vol. 6 N° 10 2019. Doi 1035381/cm.v6i10.120

Anexos

Anexo 01. Tablas

Tabla 8

Operacionalización de la variable habilidades sociales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Primeras habilidades sociales	Escuchar	Del 1 al 8	Siempre (5)	Inadecuada 50 - 117 Poco adecuada 118 - 184 Adecuada
	Iniciar y mantener una conversación		Casi siempre (4)	
	Formular una pregunta		A veces (3)	
	Dar las gracias		Casi nunca (2)	
	Presentarse y presentar a otras personas		Nunca (1)	
	Hacer un cumplido			
Habilidades sociales avanzadas	Pedir ayuda	Del 9 al 14	Siempre (5)	185 – 250
	Participar		Casi siempre (4)	
	Dar y seguir instrucciones		A veces (3)	
	Disculparse		Casi nunca (2)	
	Convencer a los demás		Nunca (1)	
Habilidades para manejar sentimientos	Conocer y expresar los sentimientos propios	Del 15 al 21	Siempre (5)	
	Comprender los sentimientos de los demás		Casi siempre (4)	
	Enfrentarse al enfado de otro		A veces (3)	
	Expresar afecto		Casi nunca (2)	
	Resolver el miedo		Nunca (1)	
	Autorrecompensarse			
Habilidades alternativas a la agresión	Pedir permiso	Del 22 al 30	Siempre (5)	
	Compartir algo	TOTAL = 9	Casi siempre (4)	
	Ayudar a los otros		A veces (3)	
	Negociar		Casi nunca (2)	
	Utilizar el autocontrol		Nunca (1)	
	Defender los propios derechos			
	Responder a las bromas			
Evitar los problemas con los demás				
	No entrar en peleas			
Habilidades para el manejo de estrés	Formular una queja	Del 31 al 42	Siempre (5)	
	Responder ante una queja	TOTAL = 12	Casi siempre (4)	
	Demostrar deportividad después de un juego		A veces (3)	
	Resolver la vergüenza.		Casi nunca (2)	
	Arreglárselas cuando es dejado de lado		Nunca (1)	
	Defender a un amigo			
	Responder a la persuasión			
	Responder al fracaso			
	Enfrentarse a mensajes contradictorios			
	Responder a una acusación			
Prepararse para una conversación difícil				
	Hacer frente a la presión de grupo			
Habilidades de planificación	Tomar una decisión	Del 43 al 50	Siempre (5)	
	Discernir sobre la causa de un problema	TOTAL = 8	Casi siempre (4)	
	Establecer un objetivo		A veces (3)	
	Determinar las propias habilidades		Casi nunca (2)	
	Recoger información		Nunca (1)	
	Resolver problemas según la importancia			
	Tomar la iniciativa			
	Concentrarse en una tarea			

Tabla 9

Operacionalización de la variable competencias directivas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Competencias estratégicas	Visión de negocio	Del 1 al 6	Siempre (5)	
	Resolución de problemas	TOTAL = 6	Casi siempre (4)	
	Gestión de recursos		A veces (3)	
	Orientación al cliente		Casi nunca (2)	
	Red de relaciones efectivas		Nunca (1)	
Competencias intratérgicas	Negociación			
	Comunicación	Del 7 al 12	Siempre (5)	
	Organización	TOTAL = 6	Casi siempre (4)	
	Empatía		A veces (3)	Inadecuada 24 – 56
	Delegación		Casi nunca (2)	Poco adecuada 57 - 88
Competencias de eficacia personal	'Coaching'		Nunca (1)	Inadecuada 89 – 120
	Trabajo en equipo			
	Proactividad	Del 13 al 24	Siempre (5)	
	Creatividad	TOTAL = 12	Casi siempre (4)	
	Autonomía personal		A veces (3)	
	Autogobierno		Casi nunca (2)	
	Concentración		Nunca (1)	
	Autocontrol			
	Gestión personal			
	Gestión del estrés			
	Gestión del riesgo			
	Desarrollo personal			
Autoconocimiento				
Cambio personal				

Tabla 10

Estadísticos de confiabilidad de las variables

Confiabilidad	Valores
Baja confiabilidad	0.25
Media o regular	0.50
Aceptable	mayor de 0.75
Elevada	mayor de 0.90

Fuente: Hernández y Mendoza, 2018

Tabla 11

Estadísticos de fiabilidad de la variable habilidades sociales

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.942	50

Tabla 12

Estadísticos de fiabilidad de la variable competencias directivas

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.943	24

Anexo 02: Matriz de Consistencia

TÍTULO: DESARROLLO DE LAS HABILIDADES SOCIALES EN LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS EN INSTITUTOS DE LA REGIÓN LIMA PROVINCIAS 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
			Variable 1: Habilidades sociales			Niveles o rangos		
		Dimensiones		Indicadores	Ítems			
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales en las competencias directivas en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima Provincias 2019?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y las competencias estratégicas en los IESTP de la Región Lima provincias 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión habilidades sociales y las competencias intratérgicas en los IESTP de la Región Lima provincias 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión habilidades sociales y las competencias de eficacia personal en los IESTP de la Región Lima provincias 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar qué relación existe entre las habilidades sociales en las competencias directivas en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima Provincias 2019.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión habilidades sociales y las competencias estratégicas en los IESTP de la Región Lima provincias 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión habilidades sociales y las competencias intratérgicas en los IESTP de la Región Lima provincias 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión habilidades sociales y las competencias de eficacia personal en los IESTP de la Región Lima provincias 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades sociales en las competencias directivas en los Institutos Tecnológicos Públicos de Lima Provincias 2019.</p> <p>Hipótesis secundarias: Existe relación positiva entre la dimensión habilidades sociales y las competencias estratégicas en los IESTP de la Región Lima provincias 2019.</p> <p>Existe relación positiva entre la dimensión habilidades sociales y las competencias de eficacia personal en los IESTP de la Región Lima provincias 2019.</p> <p>Existe relación positiva entre la dimensión habilidades para manejar los sentimientos y las competencias directivas en los IESTP de la Región Lima provincias 2019.</p>	Dimensión Primeras habilidades sociales.	Escuchar	P1	Inadecuada (50 – 117)		
				Iniciar una conversación	P2			
				Mantener una conversación	P3			
				Formular una pregunta	P4			
				Dar las gracias	P5			
				Presentarse	P6			
				Presentar a otras personas	P7			
			Dimensión Habilidades sociales avanzadas.	Hacer un cumplido	P8		Poco adecuada (118 – 184)	
				Pedir ayuda	P9			
				Participar	P10			
				Dar instrucciones	P11			
				Seguir instrucciones	P12			
				Disculparse	P13			
				Convencer a los demás	P14			
			Dimensión Habilidades para manejar sentimientos.	Conocer los sentimientos propios	P15			Adecuada (185 – 250)
				Expresar los sentimientos propios	P16			
				Comprender los sentimientos de los demás	P17			
				Enfrentarse al enfado de otro	P18			
				Expresa afecto	P19			
				Resolver el miedo	P20			
				Auto recompensarse	P21			
			Dimensión Habilidades alternativas a la agresión.	Pedir permiso	P22			
				Compartir algo	P23			
				Ayudar a los otros	P24			
				Negociar	P25			
				Utilizar el autocontrol	P26			
				Defender los propios derechos	P27			
				Responder a las bromas	P28			
				Evitar los problemas con los demás	P29			
				No entrar en peleas	P30			
				Formular una queja	P31			
			Dimensión Habilidades para el manejo de estrés	Responder ante una queja	P32			
				Demostrar deportividad después de un juego	P33			
				Resolver la vergüenza	P34			
				Arreglárselas cuando es dejado de lado	P35			

				Defender a un amigo	P36	
				Responder a la persuasión	P37	
				Responder al fracaso	P38	
				Enfrentarse a mensajes contradictorios	P39	
				Responder a una acusación	P40	
				Prepararse para una conversación difícil	P41	
				Hacer frente a la presión de grupo	P42	
			Dimensión Habilidades de planificación.	Tomar una decisión	P43	
				Discernir sobre la causa de un problema	P44	
				Establecer un objetivo	P45	
				Determinar las propias habilidades	P46	
				Recoger información	P47	
				Resolver problemas según la importancia	P48	
				Tomar la iniciativa	P49	
				Concentrarse en una tarea	P50	
VARIABLES E INDICADORES						
Variable 2: Competencias directivas						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Dimensión Competencias estratégicas	Visión de negocio	P1	Inadecuada (27- 63) Poco adecuada (64 – 99) Adecuada (100 - 135)
				Resolución de problemas	P2	
				Gestión de recursos	P3	
				Orientación al cliente	P4	
				Red de relaciones efectivas	P5	
				Negociación	P6	
			Dimensión Competencias intratégticas.	Comunicación	P7	
				Organización	P8	
				Empatía	P9	
				Delegación	P10	
				Coaching	P11	
				Trabajo en equipo	P12	
			Dimensión Competencias de eficacia personal	Proactividad	P13	
				Creatividad	P14	
				Autonomía personal	P15	
				Autogobierno	P16	
				Concentración	P17	
				Autocontrol	P18	
				Gestión personal	P19	
				Gestión del estrés	P20	
				Gestión del riesgo	P21	
				Desarrollo personal	P22	
			Autoconocimiento	P23		
				Cambio personal	P24	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: La investigación es de tipo básico, descriptivo, correlacional, y está interesada en la determinación del grado de influencia existente entre las habilidades sociales y las competencias directivas de los directivos en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la región Lima Provincias 2019. según Hernández y Mendoza (2018),</p> <p>DISEÑO: La investigación es de diseño no experimental, transversal; según Hernández y Mendoza (2018), no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables, y transversal, porque recopila datos en un solo momento dado.</p>	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por 184 docentes nombrados y contratados docentes de los IESTP de Lima Provincias 2019:</p> <p>TIPO DE MUESTRA: no probabilística de tipo censal, es decir todos los elementos considerados en la población son considerados en la muestra relacionados con las características de la investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2018),</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 184 docentes que a su vez representan la población.</p>	<p>Variable 1: Habilidades sociales Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario tipo Likert de Goldstein (1980), adaptado por: Fredy Toni Bejarano Huamán Año: 2019 Monitoreo: No requiere. Ámbito de Aplicación: I.E.S.T.P. de la Región Lima Provincias Forma de Administración: Colectivo</p> <p>Variable 2: Competencias directivas Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert de Cardona y Chinchilla (1991), adaptado por: Fredy Toni Bejarano Huamán Año: 2019 Monitoreo: No requiere Ámbito de Aplicación: : I.E.S.T.P. de la Región Lima Provincias Forma de Administración: Colectivo</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará el software microsoft excel para la elaboración de tablas y figuras estadísticas en la presentación de los resultados por dimensiones</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos. Mediante las fórmulas de correlación de Spearman.</p> $r_{s=1} = \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)}$ <p>rs = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman. d = Diferencia entre los rangos (x menos Y). n = Número de datos.</p> <p>DE PRUEBA: Por ser la muestra mayor de 30, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov</p> $D = \max F_n(x) - F_o(x) $ <p>Siendo: Fn(x) la función de distribución muestral Fo(x) la función teórica correspondiente a la población específica en la hipótesis nula.</p>

CUESTIONARIO DE HABILIDADES SOCIALES

CONSENTIMIENTO INFORMADO



La presente investigación tiene como objetivo conocer la relación existente entre las habilidades sociales en las competencias directivas de los Institutos de la Región Lima Provincias. Para ello se requiere de la participación de los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Región Lima Provincias.

Estimado docente su participación consistirá en responder de forma anónima los cuestionarios adjuntos, para lo cual le pido leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta, su participación es completamente voluntaria.

Habiendo leído el documento acepto participar en ésta investigación.

Fecha:.....

DATOS PERSONALES:

Género: M () F () **Edad:** _____ años

Estado Civil: Soltero () Casado () conviviente () divorciado () Viudo ()

Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()

Tiene hijos? Sí () No () **Número de hijos** ()

Profesión:

Nombre del Instituto en el que labora actualmente:

Marca una (X) en el recuadro tu respuesta según la siguiente **ESCALA DE VALORES:**

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre					
	1	2	3	4	5	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)					1	2	3	4	5
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?									
2	¿inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?									
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?									
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?									
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?									

6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?					
7	¿Presenta a nuevas personas con otros (as)?					
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?					
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)	1	2	3	4	5
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?					
10	¿Se integra a un grupo para participar en una determinada actividad?					
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?					
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?					
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo que sabe que está mal?					
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?					
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADOS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	1	2	3	4	5
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?					
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?					
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?					
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?					
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?					
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?					
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?					
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	1	2	3	4	5
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?					
23	¿Comparte sus cosas con los demás?					
24	¿Ayuda a quien lo necesita?					
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?					
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapen las cosas de la mano?					
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?					
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?					
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?					

30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?					
	DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)	1	2	3	4	5
31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?					
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?					
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?					
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?					
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?					
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga no ha sido tratada de manera justa?					
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?					
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?					
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?					
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado (a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?					
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?					
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?					
	DIMENSIÓN 5: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HDP)	1	2	3	4	5
43	¿Si se siente aburrida (o), intenta encontrar algo interesante que hacer?					
44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?					
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?					
46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?					
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?					
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?					
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?					
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?					

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Marca una (X) en el recuadro tu respuesta según la siguiente **ESCALA DE VALORES**:



	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre												
	1	2	3	4	5	N	CN	AV	CS	S							
A	DIMENSIÓN N° 1 : COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS					1	2	3	4	5							
1	Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto.																
2	Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones																
3	Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.																
4	Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes.																
5	Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector.																
6	Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad																
B	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS					1	2	3	4	5							
7	Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones.																
8	Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.																
9	Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos.																
10	Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.																
11	Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales.																
12	Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes																
C	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL					1	2	3	4	5							
13	Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad																
14	Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan.																
15	Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno.																

16	Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo.					
17	Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo.					
18	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones.					
19	Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto.					
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión					
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre					
22	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.					
23	Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal.					
24	Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles					

¡Gracias por su participación!

Anexo 04: Certificados de Validación de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)								
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?	✓		✓		✓		
6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Presenta a nuevas personas con otros(as)?	✓		✓		✓		
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)								
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?	✓		✓		✓		
10	¿Se integras a un grupo para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo	✓		✓		✓		

	que sabe que está mal?						
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓	
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓	
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓	
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?	✓		✓		✓	
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	✓		✓		✓	
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	✓		✓		✓	
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓	
23	¿Comparte sus cosas con los demás?	✓		✓		✓	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓	
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?	✓		✓		✓	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapan las cosas de la mano?	✓		✓		✓	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?	✓		✓		✓	
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?	✓		✓		✓	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	✓		✓		✓		
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?	✓		✓		✓		
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga no ha sido tratada de manera justa?	✓		✓		✓		
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?	✓		✓		✓		
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	✓		✓		✓		
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	✓		✓		✓		
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado(a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	✓		✓		✓		
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	✓		✓		✓		
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HP)		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si se siente aburrida(o), intenta encontrar algo interesante que hacer?	✓		✓		✓		

44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?	✓		✓		✓	
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓	
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?	✓		✓		✓	
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓	
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. De/ Mg: *ANGEL SALVATORRO HERRERA* DNI: *19873537*

Especialidad del validador: *Matemática Estadística*

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

15 de Julio del 2019

[Firma manuscrita]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)							
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?	✓		✓		✓		
6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Presenta a nuevas personas con otros(as)?	✓		✓		✓		
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)							
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?	✓		✓		✓		
10	¿Se integras a un grupo para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo	✓		✓		✓		

	que sabe que está mal?						
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓	
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓	
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓	
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?	✓		✓		✓	
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	✓		✓		✓	
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	✓		✓		✓	
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓	
23	¿Comparte sus cosas con los demás?	✓		✓		✓	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓	
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?	✓		✓		✓	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapen las cosas de la mano?	✓		✓		✓	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?	✓		✓		✓	
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?	✓		✓		✓	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	✓		✓		✓		
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?	✓		✓		✓		
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga no ha sido tratada de manera justa?	✓		✓		✓		
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?	✓		✓		✓		
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	✓		✓		✓		
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	✓		✓		✓		
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado(a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	✓		✓		✓		
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	✓		✓		✓		
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HP)		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si se siente aburrída(o), intenta encontrar algo interesante que hacer?	✓		✓		✓		

44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?	✓		✓		✓	
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓	
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?	✓		✓		✓	
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓	
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SOLIS TIPIAN YARRIN DNI: 07423431

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACIÓN

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

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

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

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

.....19 de JULIO del 2019.....


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)							
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?	✓		✓		✓		
6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Presenta a nuevas personas con otros(as)?	✓		✓		✓		
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)							
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?	✓		✓		✓		
10	¿Se integras a un grupo para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo	✓		✓		✓		

	que sabe que está mal?						
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓	
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓	
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓	
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?	✓		✓		✓	
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	✓		✓		✓	
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	✓		✓		✓	
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓	
23	¿Comparte sus cosas con los demás?	✓		✓		✓	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓	
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?	✓		✓		✓	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapan las cosas de la mano?	✓		✓		✓	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?	✓		✓		✓	
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?	✓		✓		✓	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	✓		✓		✓		
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?	✓		✓		✓		
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga no ha sido tratada de manera justa?	✓		✓		✓		
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?	✓		✓		✓		
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	✓		✓		✓		
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	✓		✓		✓		
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado(a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	✓		✓		✓		
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	✓		✓		✓		
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HP)		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si se siente aburrida(o), intenta encontrar algo interesante que hacer?	✓		✓		✓		

44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?	✓		✓		✓	
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓	
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?	✓		✓		✓	
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓	
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Soria Pérez Yolanda DNI: 10390428

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación

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

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

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

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

... 13 de Julio del 20 19


 Dra. Yolanda Soria Pérez
 Área de Investigación y Pedagogía
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)							
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?	✓		✓		✓		
6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Presenta a nuevas personas con otros(as)?	✓		✓		✓		
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?	✓		✓		✓		
10	¿Se integras a un grupo para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo	✓		✓		✓		

	que sabe que está mal?						
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓	
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓	
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓	
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?	✓		✓		✓	
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	✓		✓		✓	
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	✓		✓		✓	
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓	
23	¿Comparte sus cosas con los demás?	✓		✓		✓	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓	
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?	✓		✓		✓	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapan las cosas de la mano?	✓		✓		✓	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?	✓		✓		✓	
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?	✓		✓		✓	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	✓		✓		✓		
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?	✓		✓		✓		
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga no ha sido tratada de manera justa?	✓		✓		✓		
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?	✓		✓		✓		
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	✓		✓		✓		
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	✓		✓		✓		
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado(a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	✓		✓		✓		
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	✓		✓		✓		
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HP)		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si se siente aburrida(o), intenta encontrar algo interesante que hacer?	✓		✓		✓		

44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?	✓		✓		✓	
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓	
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?	✓		✓		✓	
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓	
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. DAVID MIGUEL GONZALEZ DNI: 07302193

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION

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

13 de Julio del 2019


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)							
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?	✓		✓		✓		
6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Presenta a nuevas personas con otros(as)?	✓		✓		✓		
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)							
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?	✓		✓		✓		
10	¿Se integras a un grupo para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo	✓		✓		✓		

	que sabe que está mal?						
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓	
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓	
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓	
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?	✓		✓		✓	
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	✓		✓		✓	
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	✓		✓		✓	
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓	
23	¿Comparte sus cosas con los demás?	✓		✓		✓	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓	
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?	✓		✓		✓	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapan las cosas de la mano?	✓		✓		✓	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?	✓		✓		✓	
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?	✓		✓		✓	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	✓		✓		✓		
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?	✓		✓		✓		
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga no ha sido tratada de manera justa?	✓		✓		✓		
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?	✓		✓		✓		
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	✓		✓		✓		
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	✓		✓		✓		
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado(a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	✓		✓		✓		
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	✓		✓		✓		
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HP)		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si se siente aburrida(o), intenta encontrar algo interesante que hacer?	✓		✓		✓		

44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?	✓		✓		✓	
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓	
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?	✓		✓		✓	
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓	
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicado el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Valqui Oxolin Fré. DNI: 10743897

Especialidad del validador: Dr en Educación - Temática

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

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

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

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

13 de 07 del 2019


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)							
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?	✓		✓		✓		
6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Presenta a nuevas personas con otros(as)?	✓		✓		✓		
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)							
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?	✓		✓		✓		
10	¿Se integras a un grupo para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo	✓		✓		✓		

	que sabe que está mal?							
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓		
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓		
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓		
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?	✓		✓		✓		
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	✓		✓		✓		
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	✓		✓		✓		
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓		
23	¿Comparte sus cosas con los demás?	✓		✓		✓		
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓		
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?	✓		✓		✓		
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapan las cosas de la mano?	✓		✓		✓		
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?	✓		✓		✓		
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓		
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?	✓		✓		✓		
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	✓		✓		✓		
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?	✓		✓		✓		
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga no ha sido tratada de manera justa?	✓		✓		✓		
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?	✓		✓		✓		
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	✓		✓		✓		
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	✓		✓		✓		
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado(a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	✓		✓		✓		
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	✓		✓		✓		
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HP)		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si se siente aburrída(o), intenta encontrar algo interesante que hacer?	✓		✓		✓		

44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?	✓		✓		✓	
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓	
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?	✓		✓		✓	
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓	
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Olivia Fernández Valeri DNI: 70043433

Especialidad del validador: Dr. en Psicología

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

13 de 07 del 20 19


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)							
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?	✓		✓		✓		
6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Presenta a nuevas personas con otros(as)?	✓		✓		✓		
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?	✓		✓		✓		
10	¿Se integras a un grupo para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo	✓		✓		✓		

	que sabe que está mal?						
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓	
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓	
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓	
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?	✓		✓		✓	
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	✓		✓		✓	
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	✓		✓		✓	
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?						
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓	
23	¿Comparte sus cosas con los demás?	✓		✓		✓	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?						
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?	✓		✓		✓	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapan las cosas de la mano?	✓		✓		✓	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?	✓		✓		✓	
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?	✓		✓		✓	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	✓		✓		✓		
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?	✓		✓		✓		
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga (o) no ha sido tratada de manera justa?	✓		✓		✓		
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?	✓		✓		✓		
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	✓		✓		✓		
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	✓		✓		✓		
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado(a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	✓		✓		✓		
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	✓		✓		✓		
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HP)		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si se siente aburrída(o), intenta encontrar algo interesante que hacer?	✓		✓		✓		

44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?	✓		✓		✓	
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓	
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?	✓		✓		✓	
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓	
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Carlos Ventura Orbegoso..... DNI: 17804130.....

Especialidad del validador: ...Doctor en educación / Gestión y liderazgo.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

...19 de Julio del 2019.

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


 Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)							
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?	✓		✓		✓		
6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Presenta a nuevas personas con otros(as)?	✓		✓		✓		
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)							
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?	✓		✓		✓		
10	¿Se integras a un grupo para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo	✓		✓		✓		

	que sabe que está mal?						
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓	
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓	
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓	
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?	✓		✓		✓	
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	✓		✓		✓	
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	✓		✓		✓	
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓	
23	¿Comparte sus cosas con los demás?	✓		✓		✓	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓	
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?	✓		✓		✓	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapan las cosas de la mano?	✓		✓		✓	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?	✓		✓		✓	
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?	✓		✓		✓	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	✓		✓		✓		
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?	✓		✓		✓		
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga no ha sido tratada de manera justa?	✓		✓		✓		
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?	✓	✓	✓		✓		
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	✓		✓		✓		
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	✓		✓		✓		
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado(a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	✓		✓		✓		
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	✓		✓		✓		
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HP)		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si se siente aburrida(o), intenta encontrar algo interesante que hacer?	✓		✓		✓		

44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?	✓		✓		✓	
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓	
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?	✓		✓		✓	
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓	
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento si puede ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Vigo Quiñones Alfonso* DNI: *33242479*

Especialidad del validador: *Doctor en Educación*

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

19 de Julio del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)							
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?	✓		✓		✓		
6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Presenta a nuevas personas con otros(as)?	✓		✓		✓		
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)							
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?	✓		✓		✓		
10	¿Se integras a un grupo para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo que sabe que está mal?	✓		✓		✓		

14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	✓		✓		✓		
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	✓		✓		✓		
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	✓		✓		✓		
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?	✓		✓		✓		
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	✓		✓		✓		
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	✓		✓		✓		
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?	✓		✓		✓		
23	¿Comparte sus cosas con los demás?	✓		✓		✓		
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	✓		✓		✓		
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?	✓		✓		✓		
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapan las cosas de la mano?	✓		✓		✓		
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?	✓		✓		✓		
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	✓		✓		✓		
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?	✓		✓		✓		
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)	Si	No	Si	No	Si	No	

31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	✓		✓		✓		
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?	✓		✓		✓		
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga no ha sido tratada de manera justa?	✓		✓		✓		
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?	✓		✓		✓		
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	✓		✓		✓		
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	✓		✓		✓		
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado(a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	✓		✓		✓		
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	✓		✓		✓		
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HP)	Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si se siente aburrída(o), intenta encontrar algo interesante que hacer?	✓		✓		✓		
44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?	✓		✓		✓		
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓		

46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓	
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?	✓		✓		✓	
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓	
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA: PUEDE SER APLICADO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUISPE VALERIANO JORGE INOCENCIO DNI: 10699303

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACIÓN

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

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

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

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

15 de JULIO del 2019.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES SOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES (PHS)							
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo?	✓		✓		✓		
2	¿Inicia una conversación con otra persona y luego puede mantenerla por un momento?	✓		✓		✓		
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que interesan a ambos?	✓		✓		✓		
4	¿Elige la información que necesita saber y se lo pide a la persona adecuada?	✓		✓		✓		
5	¿Dice a los demás que está agradecido(a) con ellos por algo que hicieron por él?	✓		✓		✓		
6	¿Se esfuerza por conocer nuevas personas por propia iniciativa?	✓		✓		✓		
7	¿Presenta a nuevas personas con otros(as)?	✓		✓		✓		
8	¿Dice a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS (HSA)							
9	¿Pide ayuda cuando lo necesita?	✓		✓		✓		
10	¿Se integra a un grupo para participar en una determinada actividad?	✓		✓		✓		
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	✓		✓		✓		
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones y lleva adelante las instrucciones correctamente?	✓		✓		✓		
13	¿Pide disculpas a los demás cuando ha hecho algo	✓		✓		✓		

14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS (HRS)	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Intenta comprender y reconocer las emociones que experimenta?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	¿Intenta comprender el enfado de otras personas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	¿Cuándo siente miedo, piensa por qué lo siente, y luego intenta hacer algo para disminuirlo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	¿Se da el mismo una recompensa después de hacer algo bien?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN (HAA)	Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Sabe en qué momento es necesario pedir permiso para hacer algo y luego se lo pide a la persona indicada?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	¿Comparte sus cosas con los demás?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	¿Ayuda a quien lo necesita?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	¿Si él y alguien están en desacuerdo sobre algo, trata de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	¿Controla su carácter de modo que no se le escapen las cosas de la mano?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su punto de vista?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	¿Conserva el control cuando los demás le hacen bromas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le pueden ocasionar problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS (HFE)	Si	No	Si	No	Si	No	

31	¿Le dice a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta?	✓		✓		✓		
32	¿Intenta escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por él?	✓		✓		✓		
33	¿Expresa un alago sincero a los demás por la forma en que han jugado?	✓		✓		✓		
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	✓		✓		✓		
35	¿Determina si le han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	✓		✓		✓		
36	¿Manifiesta a los demás cuando siente que una amiga no ha sido tratada de manera justa?	✓		✓		✓		
37	¿Si alguien está tratando de convencerle de algo, piensa en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decir que hacer?	✓		✓		✓		
38	¿Intenta comprender la razón por la cual ha fracasado en una situación particular?	✓		✓		✓		
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que le produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	✓		✓		✓		
40	¿Comprende de qué y por qué ha sido acusado(a) y luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que hizo la acusación?	✓		✓		✓		
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista, antes de una conversación problemática?	✓		✓		✓		
42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN (HP)	Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si se siente aburrída(o), intenta encontrar algo interesante que hacer?	✓		✓		✓		
44	¿Si surge un problema, intenta determinar que lo causó?	✓		✓		✓		
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que le gustaría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓		

46	¿Determina de manera realista qué tan bien podría realizar antes de comenzar una tarea?	✓		✓		✓	
47	¿Determina lo que necesita saber y cómo conseguir la información?	✓		✓		✓	
48	¿Determina de forma realista cuál de sus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero?	✓		✓		✓	
49	¿Analiza entre varias posibilidades y luego elige la que le hará sentirse mejor?	✓		✓		✓	
50	¿Es capaz de ignorar distracciones y sólo presta atención a lo que quiere hacer?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicado el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: García Avalos César Mario DNI: 15435216

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

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

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

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

.....16 de 07 del 2019.....



.....
Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS (CE)							
1	¿Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados?	✓		✓		✓		
4	¿Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector?	✓		✓		✓		
6	¿Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS (CI)	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones?	✓		✓		✓		
8	¿Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos?	✓		✓		✓		
10	¿Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		

11	¿Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales?	✓		✓		✓		
12	¿Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFCACIA PERSONAL (CEP)	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad?	✓		✓		✓		
14	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?	✓		✓		✓		
15	¿Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno?	✓		✓		✓		
16	¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓		
17	¿Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo?	✓		✓		✓		
18	¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?	✓		✓		✓		
19	¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓		
20	¿Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión?	✓		✓		✓		
21	¿Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre?	✓		✓		✓		
22	¿Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda?	✓		✓		✓		
23	¿Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal?	✓		✓		✓		
24	¿Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Ventura Orbegoso DNI: 17804130

Especialidad del validador: Doctor en educación / Gestión y liderazgo

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

19 de Julio del 2019

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

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



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS (CE)							
1	¿Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados?	✓		✓		✓		
4	¿Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector?	✓		✓		✓		
6	¿Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS (CI)	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones?	✓		✓		✓		
8	¿Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos?	✓		✓		✓		
10	¿Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		

11	¿Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales?	✓		✓		✓		
12	¿Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFCACIA PERSONAL (CEP)	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad?	✓		✓		✓		
14	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?	✓		✓		✓		
15	¿Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno?	✓		✓		✓		
16	¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓		
17	¿Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo?	✓		✓		✓		
18	¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?	✓		✓		✓		
19	¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓		
20	¿Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión?	✓		✓		✓		
21	¿Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre?	✓		✓		✓		
22	¿Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda?	✓		✓		✓		
23	¿Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal?	✓		✓		✓		
24	¿Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento puede ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfonso Vigo Quiñones DNI: 33242479

Especialidad del validador: Doctor en Educación

19 de Julio del 2019

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS (CE)								
1	¿Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados?	✓		✓		✓		
4	¿Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector?	✓		✓		✓		
6	¿Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS (CI)		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones?	✓		✓		✓		
8	¿Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos?	✓		✓		✓		
10	¿Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		

11	¿Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales?	✓		✓		✓	
12	¿Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFCACIA PERSONAL (CEP)	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad?	✓		✓		✓	
14	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?	✓		✓		✓	
15	¿Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno?	✓		✓		✓	
16	¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓	
17	¿Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo?	✓		✓		✓	
18	¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?	✓		✓		✓	
19	¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓	
20	¿Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión?	✓		✓		✓	
21	¿Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre?	✓		✓		✓	
22	¿Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda?	✓		✓		✓	
23	¿Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal?	✓		✓		✓	
24	¿Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: María Fernández Yoder DNI: 40043433

Especialidad del validador: Dr. en Educación

13.07 de del 2019

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS (CE)								
1	¿Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados?	✓		✓		✓		
4	¿Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector?	✓		✓		✓		
6	¿Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS (CI)								
7	¿Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones?	✓		✓		✓		
8	¿Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos?	✓		✓		✓		
10	¿Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		

11	¿Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales?	✓		✓		✓	
12	¿Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFCACIA PERSONAL (CEP)	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad?	✓		✓		✓	
14	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?	✓		✓		✓	
15	¿Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno?	✓		✓		✓	
16	¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓	
17	¿Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo?	✓		✓		✓	
18	¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?	✓		✓		✓	
19	¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓	
20	¿Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión?	✓		✓		✓	
21	¿Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre?	✓		✓		✓	
22	¿Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda?	✓		✓		✓	
23	¿Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal?	✓		✓		✓	
24	¿Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Solis Tizapa Martin DNI: 07423431

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

19 de JULIO del 2019

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS (CE)							
1	¿Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados?	✓		✓		✓		
4	¿Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector?	✓		✓		✓		
6	¿Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS (CI)							
7	¿Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones?	✓		✓		✓		
8	¿Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos?	✓		✓		✓		
10	¿Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		

11	¿Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales?	✓		✓		✓	
12	¿Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFCACIA PERSONAL (CEP)	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad?	✓		✓		✓	
14	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?	✓		✓		✓	
15	¿Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno?	✓		✓		✓	
16	¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓	
17	¿Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo?	✓		✓		✓	
18	¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?	✓		✓		✓	
19	¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓	
20	¿Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión?	✓		✓		✓	
21	¿Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre?	✓		✓		✓	
22	¿Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda?	✓		✓		✓	
23	¿Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal?	✓		✓		✓	
24	¿Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicado a instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Valqui Oxalri José DNI: 10743897

Especialidad del validador: Dr. en Educación - Temático

13 de 07 del 2019

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



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS (CE)								
1	¿Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados?	✓		✓		✓		
4	¿Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector?	✓		✓		✓		
6	¿Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS (CI)		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones?	✓		✓		✓		
8	¿Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos?	✓		✓		✓		
10	¿Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		

11	¿Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales?	✓		✓		✓	
12	¿Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFCACIA PERSONAL (CEP)	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad?	✓		✓		✓	
14	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?	✓		✓		✓	
15	¿Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno?	✓		✓		✓	
16	¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓	
17	¿Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo?	✓		✓		✓	
18	¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?	✓		✓		✓	
19	¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓	
20	¿Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión?	✓		✓		✓	
21	¿Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre?	✓		✓		✓	
22	¿Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda?	✓		✓		✓	
23	¿Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal?	✓		✓		✓	
24	¿Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JNSA ARIAS, Miguel Gerardo DNI: 07302153

Especialidad del validador: Doctor en Educación

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

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

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

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

13 de Julio del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS (CE)							
1	¿Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados?	✓		✓		✓		
4	¿Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector?	✓		✓		✓		
6	¿Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS (CI)	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones?	✓		✓		✓		
8	¿Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos?	✓		✓		✓		
10	¿Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		

11	¿Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales?	✓		✓		✓		
12	¿Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFCACIA PERSONAL (CEP)	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad?	✓		✓		✓		
14	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?	✓		✓		✓		
15	¿Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno?	✓		✓		✓		
16	¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓		
17	¿Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo?	✓		✓		✓		
18	¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?	✓		✓		✓		
19	¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓		
20	¿Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión?	✓		✓		✓		
21	¿Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre?	✓		✓		✓		
22	¿Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda?	✓		✓		✓		
23	¿Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal?	✓		✓		✓		
24	¿Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *ANDRÉS SANTIAGO MEIGAN*..... DNI: *19.873.533*.....

Especialidad del validador: *Matemática - Estadística*.....

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

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

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

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

...*13* de *Julio* del 20*19*...



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS (CE)								
1	¿Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados?	✓		✓		✓		
4	¿Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector?	✓		✓		✓		
6	¿Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS (CI)		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones?	✓		✓		✓		
8	¿Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos?	✓		✓		✓		
10	¿Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		

11	¿Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales?	✓		✓		✓	
12	¿Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFCACIA PERSONAL (CEP)	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad?	✓		✓		✓	
14	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?	✓		✓		✓	
15	¿Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno?	✓		✓		✓	
16	¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓	
17	¿Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo?	✓		✓		✓	
18	¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?	✓		✓		✓	
19	¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓	
20	¿Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión?	✓		✓		✓	
21	¿Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre?	✓		✓		✓	
22	¿Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda?	✓		✓		✓	
23	¿Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal?	✓		✓		✓	
24	¿Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Soria Pérez Yolanda DNI: 10590428

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación

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

....13...de...Julio...del 20...19...

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

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

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



Dra. Yolanda Soria Pérez
Ase. de Investigación
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS (CE)								
1	¿Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados?	✓		✓		✓		
4	¿Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector?	✓		✓		✓		
6	¿Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS (CI)								
7	¿Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones?	✓		✓		✓		
8	¿Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos?	✓		✓		✓		
10	¿Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y	✓		✓		✓		

	capacidades profesionales?							
12	¿Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFCACIA PERSONAL (CEP)	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad?	✓		✓		✓		
14	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?	✓		✓		✓		
15	¿Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno?	✓		✓		✓		
16	¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓		
17	¿Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo?	✓		✓		✓		
18	¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?	✓		✓		✓		
19	¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓		
20	¿Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión?	✓		✓		✓		
21	¿Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre?	✓		✓		✓		
22	¿Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda?	✓		✓		✓		
23	¿Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal?	✓		✓		✓		
24	¿Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicado el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: García Avalos César Mario DNI: 15435216

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

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

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

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

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

16 de 07 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS (CE)							
1	¿Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del instituto?	✓		✓		✓		
2	¿Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados?	✓		✓		✓		
4	¿Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la institución y del sector?	✓		✓		✓		
6	¿Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTRATÉGICAS (CI)							
7	¿Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones?	✓		✓		✓		
8	¿Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento?	✓		✓		✓		
9	¿Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos?	✓		✓		✓		
10	¿Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y	✓		✓		✓		

	capacidades profesionales?						
12	¿Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE EFCACIA PERSONAL (CEP)	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad?	✓		✓		✓	
14	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?	✓		✓		✓	
15	¿Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno?	✓		✓		✓	
16	¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓	
17	¿Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo?	✓		✓		✓	
18	¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?	✓		✓		✓	
19	¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓	
20	¿Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión?	✓		✓		✓	
21	¿Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre?	✓		✓		✓	
22	¿Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda?	✓		✓		✓	
23	¿Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal?	✓		✓		✓	
24	¿Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA: PUEDE SER APLICADO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUISPE VALERIANO, JORGE INOCENCIO DNI: 10699303

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACIÓN

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

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

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

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

15 de JULIO del 2019.



Firma del Experto Informante.