



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión administrativa y Soft Skills en los docentes de las
Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná –
Arequipa - 2020.**

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

AUTOR:

Marroquin Alfaro, Anali Rosario (ORCID: 0000-0002-5757-9581)

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedicada a mi familia por su apoyo constante en mi superación personal y a mi hijo por ser mi fuente de fortaleza y perseverancia.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecer a Dios por haberme permitido llegar hasta aquí, a las personas e instituciones que hicieron posible la realización de este trabajo, que contribuyeron con sus valiosas sugerencias, críticas constructivas e intelectuales para la presente tesis.

A las directoras y docentes de las Escuela FIC: I.E. Nuestra Señora de la Candelaria, E.E.S.P.P. “La Inmaculada” y C.E.T.P.R.O. “La Inmaculada” por participar en el desarrollo del trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	viii
Índice de Gráficos y figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.3.1. Población	17
3.3.2. Muestra	18

3.3.3.	Muestreo	18
3.4.	Técnicas e instrumentos	19
3.5.	Procedimientos	20
3.6.	Método de análisis de datos	20
3.7.	Aspectos éticos	21
IV.	RESULTADOS	22
4.1.	ANÁLISIS DE LOS NIVELES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES	22
4.1.1.	Análisis de los niveles de la Variable 1	22
4.1.2.	Análisis de los niveles de la Variable Soft Skills	23
4.1.2.1	Análisis de los niveles de las dimensiones de la variable Soft Skills	24
4.1.2.1.1.	Análisis de los niveles de la dimensión Apertura a nuevas experiencias de la variable Soft Skills	24
4.1.2.1.2.	Análisis de los niveles de la dimensión Conciencia de sí mismo de la variable Soft Skills	26
4.1.2.1.3.	Análisis de la dimensión Extraversión de la variable Soft Skills	27
4.1.2.1.4.	Análisis de los niveles de la dimensión Afabilidad (amabilidad) de la variable Soft Skills	29
4.1.2.1.5.	Análisis de la dimensión Estabilidad emocional de la variable Soft Skills	30
4.2.	PRUEBAS DE NORMALIDAD	32

4.2.1.	Prueba de normalidad de la variable 1	32
4.2.2.	Prueba de normalidad de la variable Soft Skills	34
4.3.	ANÁLISIS CORRELACIONAL DE LAS DIMENSIONES Y VARIABLES (RHO DE SPEARMAN)	35
4.3.1.	Análisis correlacional entre la Variable Gestión Administrativa y la variable Soft Skills	35
4.3.2.	Análisis correlacional entre la dimensión Apertura a nuevas experiencias y la variable Gestión Administrativa	37
4.3.3.	Análisis correlacional entre la dimensión Conciencia de sí mismo y la variable Gestión Administrativa.	38
4.3.4.	Análisis correlacional entre la dimensión Extraversión y la variable Gestión Administrativa	40
4.3.5.	Análisis correlacional entre la dimensión Afabilidad (Amabilidad) y la variable Gestión Administrativa	41
4.3.6.	Análisis correlacional entre la dimensión Estabilidad Emocional y la variable Gestión Administrativa	43
V.	DISCUSIÓN	45
VI.	CONCLUSIONES	48
VII.	RECOMENDACIONES	50
	Referencias	52
	Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1:	<i>Variable: Gestión Administrativa</i>	14
Tabla 2:	<i>Variable: Soft Skills</i>	16
Tabla 3:	<i>Cantidad de docentes según Escala</i>	17
Tabla 4:	<i>Técnicas e Instrumentos</i>	19
Tabla 5:	<i>Nivel de confiabilidad de Gestión Administrativa</i>	20
Tabla 6:	<i>Nivel de confiabilidad de Soft Skills</i>	20
Tabla 7:	<i>Niveles de la variable 1</i>	22
Tabla 8:	<i>Niveles de la variable Soft Skills</i>	23
Tabla 9:	<i>Niveles de la dimensión Apertura a nuevas experiencias</i>	24
Tabla 10:	<i>Niveles de la dimensión Conciencia de sí mismo</i>	26
Tabla 11:	<i>Niveles de la dimensión Extraversión</i>	27
Tabla 12:	<i>Niveles de la dimensión Afabilidad</i>	29
Tabla 13:	<i>Niveles de la dimensión Estabilidad Emocional</i>	30
Tabla 14:	<i>Prueba de normalidad del instrumento de la variable 1</i>	32
Tabla 15:	<i>Prueba de normalidad del instrumento de Soft Skills</i>	34
Tabla 16:	<i>Análisis correlacional entre la variable Gestión Administrativa y la variable Soft Skills en los docentes</i>	36
Tabla 17:	<i>Análisis correlacional entre la dimensión Apertura a nuevas experiencias en los docentes y la variable Gestión Administrativa</i>	37

Tabla 18:	<i>Análisis correlacional entre la dimensión Conciencia de sí mismo y la variable Gestión Administrativa en los docentes</i>	39
Tabla 19:	<i>Análisis correlacional entre la dimensión Extraversión y la variable Gestión Administrativa en los docentes</i>	40
Tabla 20:	<i>Análisis correlacional entre la dimensión Afabilidad (Amabilidad) y la variable Gestión Administrativa en los docentes</i>	42
Tabla 21:	<i>Análisis correlacional entre la dimensión Estabilidad Emocional y la variable Gestión Administrativa en los docentes</i>	43

Índice de Gráficos y figuras

Figura	1:	Muestra	18
Figura	2:	Niveles de la variable Gestión Administrativa	22
Figura	3:	Niveles de la variable Soft Skills	23
Figura	4:	Niveles de la Dimensión Apertura a Nuevas Experiencias	24
Figura	5:	Niveles de la Dimensión Conciencia de sí Mismo	26
Figura	6:	Niveles de la Dimensión Extraversión	27
Figura	7:	Niveles de la Dimensión Afabilidad	29
Figura	8:	Niveles de la Dimensión Estabilidad Emocional	30
Figura	9:	Prueba de normalidad del instrumento de Gestión Administrativa	33
Figura	10:	Prueba de normalidad del instrumento de Soft Skills	34

RESUMEN

El estudio se abordó desde el enfoque cuantitativo. Tal enfoque parte del paradigma positivista, el objetivo general es determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa y Soft Skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná –Arequipa - 2020. La hipótesis general que se ha formulado es la siguiente: La gestión administrativa se relaciona significativamente con las Soft Skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná – Arequipa - 2020. La investigación es de tipo aplicada correlacional, con un diseño no experimental. La población fue de 110 docentes y la muestra fue de 86 docentes de las Instituciones FIC. En relación a los instrumentos de recolección de datos, se han formulado dos instrumentos que han sido validados y comprobados su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, el que corresponde a la variable Gestión Administrativa cuenta con 26 ítems y el que corresponde a la variable Soft Skills cuenta con 36 ítems, utilizan la escala ordinal. Los resultados han sido analizados mediante el análisis de frecuencias y el análisis inferencial para conocer el nivel de correlación Rho de Spearman, de esta forma se verifica el cumplimiento de los objetivos. La conclusión es que no existe correlación significativa cuyo nivel de significancia es $p=0.058$, entre las variables Gestión Administrativa y Soft Skills en los docentes de las Escuela FIC de la provincia de Camaná

Palabras clave: Correlacional, correlación significativa, Procesamiento de resultados.

ABSTRACT

The study was approached from the quantitative approach. Such an approach is based on the positivist paradigm, the general objective is to determine how administrative management and Soft Skills are related in the teachers of the FIC Educational Institutions of the province of Camaná - Arequipa - 2020. The general hypothesis that has been formulated is the next: Administrative management is significantly related to Soft Skills in teachers of the FIC Educational Institutions of the province of Camaná - Arequipa - 2020. The research is of a basic correlational type, with a non-experimental design. The population was 110 teachers and the sample was 86 teachers from the FIC Educational Institutions. In relation to the data collection instruments, two instruments have been formulated that have been validated and their reliability verified through Cronbach's Alpha, the one corresponding to the Administrative Management variable has 26 items and the one corresponding to the Soft variable Skills has 36 items, they use the ordinal scale. The results have been analyzed by means of frequency analysis and inferential analysis to know the level of Spearman Rho correlation, in this way the fulfillment of the objectives is verified. The conclusion is that there is no significant correlation whose level of significance is $p = 0.058$, between the variables Administrative Management and Soft Skills in the teachers of the FIC Educational Institutions of the province of Camaná.

Keywords: Correlational, significant correlation, Processing of results.

I. INTRODUCCIÓN

La educación se constituye en parte primordial de la formación personal y social de la persona, por ende una educación de calidad permite que las personas puedan desarrollarse normalmente y con éxito a lo largo de su vida. Por lo tanto la escuela se constituye en parte primordial de este proceso educativo en donde se desarrollan diversos procesos como la gestión administrativa y el desarrollo de Soft Skills en los docentes. Tomando en cuenta esto debemos conocer las definiciones de cada una de las variables que se estudiaron:

“Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia”. (Chiavenato, 2001, p. 3)

“Las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales”. (Ortega Santos, 2017, p. 7).

En el ámbito internacional se encontró que la gestión administrativa ocupa parte muy importante de los procesos empresariales en relación a las empresas en las que se desarrolla, de esta manera conduce hacia el logro de diversos objetivos empresariales a través del desarrollo de diversas habilidades en cada uno de sus miembros.

A nivel nacional, la gestión administrativa enfrenta serios problemas en el ámbito educativo ya que algunas instituciones tienen serios problemas en la labor que realiza el personal encargado de la administración, es decir en la función que ejerce el director.

En la región Arequipa, la Gerencia Regional de Educación ejerce gestión administrativa pero que en algunos casos los trámites demoran demasiado por lo que genera inconvenientes en la realización de los documentos, de la misma forma algunos funcionarios tienen inconvenientes en relación al desarrollo de las soft skills.

La FIC, en la que sus miembros se encuentran al servicio de la educación, fundada por Monseñor Alfonso de la Cruz Sardinas y Madre Clara Álvarez del Corazón de María; tiene presencia en el Perú desde 1883 fecha en la que es fundada en la ciudad de Lima; en la provincia de Camaná cuenta con tres Escuela: Institución Educativa “Nuestra Señora de la Candelaria” (para señoritas), Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “La Inmaculada” y Centro de Educación Técnico Productivo “La Inmaculada”.

Las instituciones FIC en la provincia de Camaná forman parte de la UGEL del mismo nombre; en las que la gestión administrativa es ejercida por la directora en cada una de ellas pero presentan inconvenientes en el manejo de cada una de las situaciones a las que se enfrentan, por lo que son tomadas autoritariamente; de la misma forma los docentes no practican adecuadamente las habilidades blandas por lo que es necesario trabajar el desarrollo de las mismas para fortalecer el perfil profesional.

En relación al problema de investigación en el que no se conocía qué relación existe entre la gestión administrativa y soft skills en los profesores, podemos encontrar que las razones por las que se decide realizar este estudio es que se ha observado que la gestión administrativa en relación al desarrollo de diversos procesos inherentes a su labor ha generado altos niveles de stress a los que han sido sometidos los docentes, por lo que su interacción entre ellos y con los estudiantes se ha visto afectada por ende también su desarrollo profesional y pedagógico, por otro lado es necesario que los docentes practiquen adecuadamente las soft skills para ejercer apropiadamente su labor ya que se ha observado que algunos docentes no practican actitudes como ser abiertos a los cambios y la apertura a nuevas experiencias lo que no les permite un adecuado desenvolvimiento.

Las consecuencias que se pueden obtener de este problema es que al generar altos niveles de stress los docentes no tenían un adecuado desenvolvimiento en el trabajo pedagógico, por otro lado si no se practican adecuadamente las soft skills no se tendrá un normal desarrollo de las labores pedagógica y por ende incidirá negativamente en la labor docente.

De lo anterior mencionado se desprende la interrogante general: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y soft skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná- Arequipa?, el que se fundamenta en su justificación teórica considerando que la gestión administrativa ejercida por los directivos en las escuelas se relaciona con las soft skills de los docentes en tiempos en los que la educación virtual ha cobrado un mayor auge, se ha revisado diversos trabajos de investigación para conocer esta relación en los docentes, de la misma forma se justificó metodológicamente considerando que se utilizaron instrumentos los cuales han sido previamente validados por personas que los han utilizado en anteriores investigaciones los que permitieron ver cuál es la relación que existe entre estas dos variables.

Se justifica de manera práctica ya que el trabajo de investigación quiere determinar si existe o no vinculación entre las variables antes mencionadas, de la misma forma al establecer la relación se constituye en antecedente para futuras investigaciones, por otro lado se realizó la aplicación de instrumentos a través de los cuales se recoge la percepción del personal docente de las instituciones FIC de la provincia de Camaná en relación a la gestión administrativa de la dirección para establecer la relación entre ambos.

Teniendo como propósito determinar la manera en que se relaciona la gestión administrativa y soft skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná en la región Arequipa y lograr cuatro objetivos específicos que se encuentran especificados en la matriz de consistencia (Anexo 3).

II. MARCO TEÓRICO

En relación a la problemática encontrada se encontró en el ámbito internacional a Torres (2015) que realizó un estudio en Nicaragua en la que se refiere a la gestión de la administración y su repercusión en la mejora constante en la empresa coffee group, de Matagalpa, donde el principal propósito es analizar la gestión de la administración y su repercusión en la mejora constante en el camino de la calidad en la empresa coffee group, la metodología utilizada en el proceso del trabajo de investigación fue de tipo descriptivo en la que se utilizó muestreo no probabilístico en la que se utilizó a los trabajadores de la empresa, en la que se utilizaron entrevistas y cuestionarios; de los resultados de los instrumentos aplicados se arribó a las siguientes conclusiones en las que se evidencia que el proceso de la administración en la empresa no cuenta con procedimientos en los que se formulen acciones que le permitan conseguir metas propuestas, los procesos de calidad son deficientes ya que no se cuenta con un plan de calidad para los productos, presentan una propuesta para mejorar la gestión empresarial. Esta investigación contribuye en la verificación de los diversos procesos de la administración.

Encontramos también el artículo científico de Hernández y Neri (2020) titulado las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior, publicada en la revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo en México, el estudio utilizado es cuantitativo y transversal, el muestreo que se utilizó fue por la proximidad y facilidad de los sujetos investigados; se logró obtener resultados en los que se concluye que estas instituciones deben incrementar la formación de competencias socioemocionales, es imprescindible que los docentes puedan fomentar en los jóvenes las habilidades blandas que les permitan su formación integral. Este estudio contribuye porque permite conocer cuáles son las habilidades blandas que deben fortalecer los docentes en los estudiantes.

En Latinoamérica existe un antecedente en un artículo científico de Tito y Orellana (2016) titulado: Desarrollo de las soft skills una alternativa a la deficiencia de talento humano, realizado en Ecuador, se hace uso de la investigación explicativa, se

presenta un plan de competencias blandas para los jóvenes de educación superior, se concluye que es importante que los jóvenes estén preparados en habilidades blandas para poder desarrollarse normalmente en el ámbito laboral y en su formación integral. El plan de competencias blandas permite que se pueda verificar cuales son las que deben ser fomentadas en el ámbito laboral y en la formación de los jóvenes.

El artículo científico titulado Gestión Administrativa en las Escuela de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, realizado por Pacheco (2018), en la que pretende analizar el proceso administrativo en las escuelas del distrito antes mencionado. Se utilizaron a 25 Escuela del distrito, se aplicó un instrumento tipo Likert que les permite evidenciar como se encuentra la gestión administrativa. Después del análisis se arribó a la conclusión que no hay un procedimiento administrativo que se puede seguir en las instituciones del distrito, por lo tanto hay orden en la gestión pero es necesario mejorar los procesos para mejorar el nivel académico de sus estudiantes. Esta investigación ha permitido conocer los procesos de la gestión administrativa.

En el ámbito nacional, citamos al artículo científico de Riffo (2019), realizado en Chorrillos; en esta investigación de corte explicativo se pretende conocer sobre la influencia de los procesos administrativos en relación al proceso de calidad. Se aplicó una escala de medición a 80 docentes, de los cuales se obtuvieron los resultados siguientes, la mayoría de las docentes encuestadas desarrollan competencias administrativas, por otro lado las docentes indican que existe una adecuada gestión y que es de calidad. Permite conocer cuáles son las competencias administrativas de los docentes.

La universidad César Vallejo, presenta una investigación realizada por Guzmán (2019), titulada habilidades blandas de los educadores de las escuelas públicas de San Isidro y Cercado de Lima. Utilizó la metodología no experimental, en la que se aplicó dos cuestionarios cada uno en relación a una variable, la muestra estuvo conformada por 70 docentes, se obtuvo como conclusión la diferencia entre las Soft Skills de los docentes de las instituciones son amplias, estableciendo que la institución educativa ubicada en el distrito del primer distrito mencionado ha mejorado su porcentaje de cumplimiento de habilidades blandas.

En la región Arequipa, se cita como antecedente el trabajo de investigación presentado por Torres (2018), el cual es titulado habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa politécnico Rafael Loayza Guevara, y que pretendió determinar cómo se relacionan las dos variables de la I.E. Rafael Loayza, la investigación empleada fue descriptiva, se utilizó dos cuestionarios no por cada una de las variables a una muestra de 65 docentes, de lo que se demostró que, existe relación significativa entre las dos variables, el clima organizacional no es el adecuado, las habilidades blandas están medianamente desarrolladas. Contribuye a la investigación dando a conocer cuáles son las habilidades blandas de los educadores de la región.

El paradigma de investigación es un modelo o patrón aceptado en la que se ha fundamentado durante muchos años los procedimientos de la investigación.

El paradigma en el que está fundamentado el presente trabajo de investigación es el paradigma positivista, según Bermejo (2014) entiende la realidad social como un fenómeno real en los que hay organizados sistemas y procedimientos metodológicos hipotético-deductivos, utilizando técnicas cuantitativas y estadísticas.

El enfoque cuantitativo corresponde al paradigma positivista, según Behar (2008), trabaja los datos más concretos es decir utiliza la estadística para fundamentar sus cálculos en la realización de los resultados.

En relación a la gestión administrativa Farol, definió la administración, que consiste en prever, planificar, ejecutar, coordinar y controlar, por otro lado mencionó que es el arte de manejar a las personas.

Para Wislow (1916) administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar. De esta definición se desprenden las dimensiones de la variable gestión administrativa.

Desde esta percepción son los directores los que ejercen la gestión administrativa en las escuelas fundamentadas en este principio de Wislow.

El término gestión administrativa se refiere a la labor que diariamente realiza el equipo directivo junto al director para cumplir los objetivos estratégicos de la institución.

El término gestión administrativa está fundamentada en Chiavenato quien establece al igual que Wislow las dimensiones de la variable antes mencionada.

Las Soft Skills son un grupo de habilidades que permiten a las personas desenvolverse mejor en su vida diaria y también a los profesionales desarrollarse de manera adecuada en la interacción con los demás.

Desde esta perspectiva las habilidades blandas o Soft Skills son formadas desde los primeros años considerando el desarrollo de la inteligencia interpersonal y el desenvolvimiento del niño en la escuela.

Para Monjas (1996, citado por Guerra, 2019) es necesario realizar un entrenamiento de habilidades. De esta manera se realiza un diagnóstico que determine que tipo de habilidades se debe reforzar y entrenar para garantizar un óptimo desarrollo profesional.

El desarrollo de la inteligencia emocional fundamentado en la teoría de Daniel Goleman especifica diversas habilidades propias de la socialización que permiten un adecuado desenvolvimiento profesional y personal.

La Gestión Administrativa se compone de dos términos:

Según Arredondo (1990, citado en Farroñay & Ancaya, 2016), gestión es cualquier acción que supone algún componente político en lo que respecta a concretar una intención.

De esta forma en el ámbito educativo la gestión se constituye en obtener resultados en las sesiones de aprendizaje a través de la propia actividad pedagógica.

Por otro lado administrar es planificar, organizar, ejecutar y controlar; desde el ámbito educativo y de las funciones inherentes a la labor pedagógica. Por lo tanto, la gestión administrativa para Salvador (2016), es importante en la vida de los estudiantes ya que fortalece los productos, servicios y las relaciones humanas.

“Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia”. (Chiavenato 2001, p. 3)

En relación a la gestión administrativa tenemos la dimensión de planificación, para Pascual (2003, citado en Montiel Bozo & Bracho Pérez, 2018), la planificación procura estudiar y conducir la institución desde una perspectiva de cambios sustanciales.

Según Chiavenato (2009), la planeación es la fase del proceso administrativo que establece las metas a alcanzar e identifica los posibles caminos a seguir, así como también las acciones que se necesitan para lograrlos.

Para Mendoza-Zamora, *et al.* (2018), la planeación consiste en saber por anticipado cual es la dirección que se tomará en relación a las metas propuestas. Trata de crear situaciones y futuros deseados.

Encontramos diversos indicadores que nos permitieron definir y ordenar la dimensión de planificación, uno de ellos es la visión se refiere a lo que la organización desea ser en el futuro es decir a donde se quiere llegar, por otro lado la misión es también parte importante de la gestión administrativa, para Chiavenato (2011) la misión define como se desarrolla la organización en la sociedad, que es lo que en ese momento esta desarrollando la Institución educativa.

Los objetivos se visualizan como a donde queremos llegar con la gestión administrativa, las estrategias constituyen el ¿Cómo? es decir las acciones que se realizan y los recursos constituyen los materiales que se utilizaran en el desarrollo de los procesos de gestión administrativa.

La segunda dimensión se constituye en la organización para Chiavenato (2006) es el acto de ordenar y unir los materiales y los elementos que se utilizan en la ejecución, y establecer la relación que existe entre cada uno de ellos.

Para Escudero, Delfín y Arano (2014, citado en Núñez Lira, Giordano Silva, & Menacho Vargas, 2018) la organización es el orden sistemático para ordenar y distribuir las funciones y materiales en toda la comunidad escolar que permitan lograr objetivos institucionales.

Los indicadores que se derivan de la dimensión de organización se refieren a la estructura de la institución, los cargos que ocupan los participantes de la comunidad escolar, las funciones que se desempeñan inherentes a la labor pedagógica y los procesos relacionados a la institución educativa.

La ejecución es el proceso mediante el cual se dirigen los esfuerzos para lograr objetivos propuestos, el papel del líder es fundamental en el desarrollo de estos procesos.

La organización de los recursos permite que la ejecución se lleve a cabo correctamente, la delegación de funciones permite una mejor organización y por ende que las personas que formen parte de la institución puedan desarrollar los procesos de manera eficiente; en la ejecución tomar decisiones es uno de los procesos más importantes ya que depende ello que se elija las opciones más adecuadas para el logro de las metas propuestas.

Para Ramírez, Ramírez Garrido, & Calderón, (2017), el control es la medición y corrección de las diversas funciones y objetivos de la institución educativa que le permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Según Chiavenato (2009) el control es la fase administrativa que evalúa el desempeño, compara los resultados obtenidos y evalúa el logro de los objetivos relacionados a lo conseguido con el proceso de ejecución.

Considerando esta perspectiva, la supervisión se constituye en una parte importante de todo el proceso administrativo, la verificación es el proceso mediante el cual se constata que la información obtenida sea la adecuada y cuente con las evidencias suficientes, derivado a esto la orientación después de la supervisión es un proceso que permite la mejora de los procesos relacionados en la institución.

Las habilidades blandas conocidas por su equivalente en el idioma inglés como soft skills se han constituido en nuestros días en parte importante en la formación de los docentes así como también de las personas que trabajan en una institución por lo que es necesario fortalecerlas y estimularlas. “Las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales”. (Ortega Santos, 2017, p. 7).

Para Gardner (2001, citado por Rodríguez, 2020) las habilidades blandas son un conjunto de competencias socioemocionales e interpersonales que están relacionadas a la inteligencia emocional y que te permiten interactuar con las personas en un ambiente de éxito personal y profesional.

Para Joannis (2015), las soft skills son atributos personales que definen como actúa el individuo frente a los otros así como también el uso de diversas habilidades para relacionarse con los demás.

De la misma forma según Usman (2020) las habilidades blandas son un grupo de habilidades y cualidades personales que se requieren en las personas para interactuar en la sociedad y llegar al logro de objetivos.

Según Vera (2016), las habilidades blandas son aquellas capacidades que permiten fortalecer el desempeño en el trabajo a través de habilidades sociales e interpersonales.

Durante nuestra época existe un consenso en tratar de observar la personalidad humana en 5 grandes dimensiones según Santos y Primi (2014): Apertura a nuevas experiencias, conciencia de sí mismo, extraversión, Afabilidad (amabilidad) y estabilidad emocional.

En lo que se refiere a apertura a nuevas experiencias, se refiere al individuo que está abierto a nuevas formas de pensar y actuar lo que le permite observar de manera más amplia la socialización, de la misma forma permite la flexibilidad relacionada con la obtención de nuevas ideas fundamentado en la curiosidad y en las ansias de aprender nuevos conocimientos.

La conciencia de sí mismo se constituye en parte importante de la formación de las habilidades sociales y consiste en darse cuenta de las propias limitaciones así como también de cada una de nuestras capacidades; así la perseverancia es parte primordial de esta dimensión porque permite alcanzar los objetivos así se hayan encontrado diversas dificultades a lo largo de los procesos.

El esfuerzo por el rendimiento es parte importante de la conciencia de sí mismo ya que deriva de poner al límite cada una de nuestras potencialidades y de la misma forma nuestras capacidades.

La extraversión es una dimensión de las soft skills (habilidades blandas) que según Murillo y Salazar (2018) es un rasgo estable que su principal característica es la búsqueda del acompañamiento humano y el desarrollo interpersonal, lo que facilita el entendimiento y el expresar emociones gratificantes.

Las personas extravertidas son sociables, amigables y pueden relacionarse adecuadamente con las demás personas de su entorno, algunas personas extravertidas tienen características de liderazgo lo que les permite dirigir grupos hacia el logro de objetivos.

La dimensión de afabilidad (amabilidad) se define como la forma de actuar cooperativamente y desinteresadamente, demostrando tolerancia en relación a las acciones de los otros; y cordialidad en el trato hacia los demás.

La estabilidad emocional consiste en la previsión y en el desarrollo de reacciones emocionales sin cambios de humor rápido, con una estabilidad que le permite un adecuado desenvolvimiento en la sociedad y en su actuar personal.

Uno de los indicadores de la dimensión de estabilidad emocional está constituida por el stress, para Marín (2015) es la respuesta interna o psicológica que manifiesta una persona frente a un estímulo externo. Las respuestas que se producen en las personas generan cambios hormonales los que determinan una inestabilidad emocional.

Según Cárdenas Méndez y González (2014) el stress en los docentes puede ser percibido desde diversas fuentes y una de ellas es la propia labor diaria docente, las exigencias del currículo así como también las sesiones de aprendizaje y las diferentes actividades extracurriculares en los que se incluyen la planificación y labores que tienen que ver con la gestión administrativa de la institución.

La impulsividad es otro aspecto importante de la estabilidad emocional y es una respuesta a los altos niveles de Stress.

Para Jiménez-Barbero *et al*, (2016) la impulsividad se define como la forma de actuar de manera irreflexiva y sin considerar los efectos que esto puede producir lo que conlleva a elevar los niveles de violencia.

Así podemos considerar que tanto el stress como la impulsividad contribuyen a que los docentes no tengan una estabilidad emocional que les permita proceder adecuadamente en su labor pedagógica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Carrasco Diaz.(2006), los tipos de investigación pueden ser: Básica y aplicada

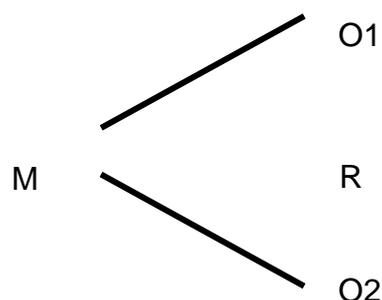
La investigación Aplicada, es aquella que tiene propósitos prácticos, en los cuales se investiga para transformar, modificar o producir cambios en diferentes sectores de la sociedad.

El trabajo de investigación fue aplicado ya que a través de lo investigado se pretende mejorar el ámbito educativo y la práctica pedagógica de los docentes.

Se utilizó un diseño no experimental – transeccional correlacional Para Hernández - Sampieri y Mendoza (2018), la investigación no experimental se realiza sin manipular las variables. Según esto, no se actúa de manera intencional sobre las variables para lograr un efecto. En la investigación no experimental no es posible realizar influencia de una variable sobre otra, producto de la aplicación de determinados experimentos.

Según Carrasco (2006) el diseño transeccional correlacional permiten estudiar la relación que existe entre diversos fenómenos de la realidad para conocer la influencia o el grado de relación entre los mismos.

Se utiliza el diseño correlacional el cual tiene como propósito describir variables y establecer la posible relación entre las mismas tal como lo manifiesta en las afirmaciones de Hernández-Sampieri y Baptista (2010), para lo cual se emplea el siguiente esquema.



En el cual:

M: Muestra.

O1: Observación de la variable 1

O2: Observación a la variable 2

R: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Para Vara Horna (2012) las variables son todo aquello que puede tomar diversos valores, es decir que puede variar y fluctúa entre un rango de valores.

Según Cabezas, Andrade & Torres (2018), las variables cuantitativas miden cantidades, se expresan en forma numérica y pueden adquirir valores durante el proceso de la investigación.

La investigación desarrolló variables cuantitativas, según su naturaleza y características:

- **Variable 1:** Gestión Administrativa

Definición Conceptual: “Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia” (Chiavenato 2001, p. 3).

Definición Operacional: Cuestionario de la Gestión Administrativa con Likert con 26 ítems que midió las siguientes dimensiones de la variable 1: planificación, organización, ejecución y control.

Escala de Medición: El tipo de escala que se utilizó es ordinal.

Escala de Likert:

(1) Nunca

(2) Casi nunca

(3) A veces

(4) Casi siempre

(5) siempre

Tabla 1*Variable: Gestión Administrativa*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Dimensión 1: Planificación	IND 1: Visión			
	IND 2: Misión	1,2,3,4,5,6,		
	IND 3: Objetivos	7,8,9		
	IND 4: Estrategias			
Dimensión 2: Organización	IND 1: Estructura			
	IND 2: Cargos	10,11,12,13	Escala de Likert Equivalencia: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente 26 - 61 • Medianamente eficiente 62 - 96 • Eficiente 97 - 130
	IND 3: Funciones			
	IND 4: Procesos			
IND 1: Organización de los recursos	14,15,16,17,18,19			
Dimensión 3: Ejecución	IND 2: Delegación de funciones			
	IND 3: Toma de decisiones			
	IND 1: Supervisión	20,21,22,23,24,25,26		
Dimensión 4: Control	IND 2: Verificación			
	IND 3: Orientación			

- **Variable 2: Soft Skills**

Definición Conceptual: “Las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales”. (Ortega Santos, 2017, p. 7).

Definición Operacional: Cuestionario para las Soft Skills en los docentes con Likert con 36 ítems que midió las siguientes dimensiones de las habilidades blandas: apertura a nuevas experiencias, conciencia de sí mismo, extraversión, afabilidad (amabilidad) y estabilidad emocional.

Escala de Medición: El tipo de escala que se utilizará es ordinal.

Escala de Likert

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

3: Siempre

Tabla 2*Variable: Soft Skills*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Dimensión 1: Apertura a nuevas experiencias	IND 1: Flexibilidad IND 2: Curiosidad	1,2,3,4,5, 6		Alto 6-13 Medio 14-21 Bajo 22-30
Dimensión 2: Conciencia de sí mismo	IND 1: Perseverancia. IND 2: Esfuerzo por el rendimiento	7,8,9,10, 11,12,13, 14	Escala de Likert 1: Nunca	Alto 8-1 Medio 19-29 Bajo 30-40
Dimensión 3: Extraversión.	IND 1: Sociable IND 2: Liderazgo	15,16,17, 18,19,20, 21	2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre	Alto 7-16 Medio 17-26 Bajo 27-35
Dimensión 4: Afabilidad (amabilidad)	IND 1: Tolerancia IND 2: Cordialidad	22,23,24, 25,26,27, 28,29	5: Siempre	Alto 8-18 Medio 19-29 Bajo 30-40
Dimensión 5: Estabilidad emocional	IND 1: Stress IND 2: Impulsividad	30,31,32, 33,34,35, 36		Alto 7-16 Medio 17-26 Bajo 27-35

- Alto 133-180
- Medio 85-132
- Bajo 36-84

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Según Carrasco (2005), los elementos que pertenecen a un determinado ámbito en donde se desarrollará el trabajo de investigación.

Para Vara (2008), la población es el conjunto de personas que tienen algo en común y se encuentran en un territorio.

La población estuvo constituida por 110 docentes de las Instituciones FIC de la ciudad de Camaná; que están bajo la dirección de las Franciscanas de la Inmaculada Concepción.

Tabla 3

Cantidad de docentes según Escala

Institución Educativa	N° de docentes
I.E. Nuestra Señora de la Candelaria	59
E.E.S.P.P. "La Inmaculada"	32
CETPRO "La Inmaculada"	19
TOTAL	110

Fuente: www.escale.minedu.gob.pe

Criterios de inclusión: Los docentes que constituyeron la muestra deben trabajar en cualquiera de las instituciones FIC de la provincia.

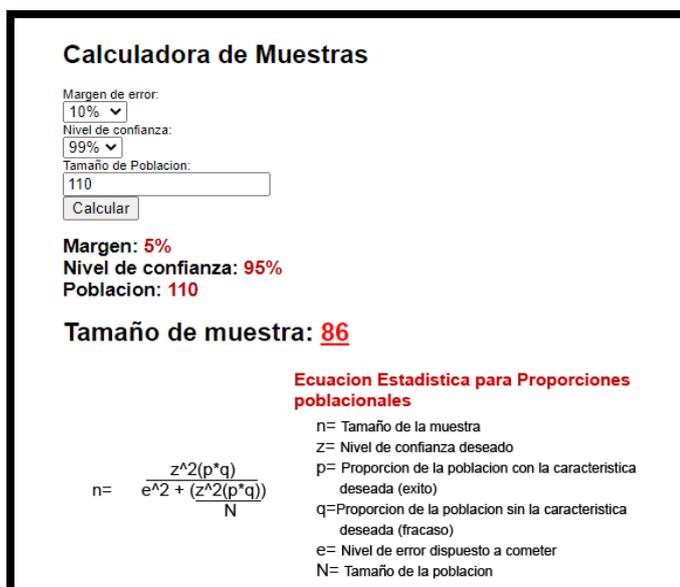
Criterios de exclusión: Profesores que no laboren en las instituciones FIC

3.3.2. Muestra

Para Hernández–Sampieri y Mendoza. (2018) la muestra es una porción de la población que nos interesa investigar, de la que se recogen datos y tiene características particulares de la población.

“El tamaño de la muestra dependerá del propósito de la investigación y de la población objeto; por lo tanto si se pretende realizar diversas pruebas estadísticas, se deberá trabajar con un número suficiente de objetos” (Bisquerra, 2004, p. 239)

Se aplicó la investigación a 86 educadores de las instituciones FIC de la ciudad de Camaná; el tamaño de la muestra se determinó por la siguiente fórmula:



Calculadora de Muestras

Margen de error: 10%
Nivel de confianza: 99%
Tamaño de Poblacion: 110
Calcular

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 110

Tamaño de muestra: 86

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la poblacion con la característica deseada (éxito)
q= Proporción de la poblacion sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Figura 1

Muestra

3.3.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple

Para Hernández – Sampieri y Mendoza. (2018) las muestras probabilísticas en enfoque cuantitativo son esenciales sobre todo en diseños por encuestas. Consiste en seleccionar elementos que contengan todas las características de la población mediante una fórmula.

3.4. Técnicas e instrumentos

Se utilizó para la recolección de datos la encuesta.

“La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (Carrasco, 2006, p. 314)

Los instrumentos según Guillen y Valderrama (2014) son realizados para obtener datos de las variables de estudio, ya que son herramientas que permiten realizar observaciones de las variables.

Se utilizó un cuestionario por cada una de las variables.

Para Hernandez-Sampieri y Mendoza. (2018), un cuestionario es un conjunto de preguntas relacionadas al problema de investigación y a la hipótesis, se realizan por cada una de las variables de investigación.

Se utilizaron las encuestas para realizar comparaciones, demostrar hipótesis así como también para realizar diagnósticos.

Los instrumentos fueron validados y procesados para ser aplicados en nuestra realidad.

Tabla 4

Técnicas e Instrumentos

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario de Gestión administrativa
	Cuestionario de habilidades blandas

Fuente: Elaboración Propia

Se realizó la validación de expertos con las dos encuestas que se aplicaron en la que cada uno de los validadores determino que los cuestionarios son aplicables, los datos de los validadores se encuentran en el Anexo

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través de la aplicación de la prueba piloto al 10% de la población, lo que constituye 15 docentes que no conformaron la muestra y se obtuvo el siguiente alfa de Cronbach:

Tabla 5

Nivel de confiabilidad de Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,950	26

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6

Nivel de confiabilidad de Soft Skills

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,911	36

Fuente: Elaboración Propia

3.5. Procedimientos

Los instrumentos se aplicaron a 86 educadores de las tres instituciones FIC: I.E. Nuestra Señora de la Candelaria, E.E.S.P.P. “La Inmaculada” y CETPRO “La Inmaculada”. Los cuestionarios fueron aplicados solicitando el permiso respectivo a los directores de las Escuela y en algunas ocasiones fueron aplicados a través de formularios de Google.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el software de análisis estadístico SPSS versión 25.

El SPSS, es un programa estadístico informático usado en las empresas, trabaja con grandes bases de datos para analizar información y devolver información estadística.

Mediante el software SPSS 25, se verifico, la validez y la confiabilidad mediante el Alfa Cronbach, luego se analizaron los datos en el estadígrafo, para visualizar la frecuencia de respuestas para las

variables y también para sus dimensiones, estos datos fueron interpretados y presentados en tablas, se utilizó Kolmorov Smirnov, y se contrastó las hipótesis con la prueba de Rho de Sperman para poder conocer la relación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Considerando el código de ética en la investigación a nivel internacional se garantiza la calidad de la investigación respetando los derechos de autor a través de las citas textuales de cada uno de los conceptos mencionados.

De la misma forma se ha establecido principios en el que se reconoce la propiedad intelectual de los autores.

IV. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS NIVELES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

4.1.1. Análisis de los niveles de la Variable 1

Tabla 7

Niveles de la variable 1

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MEDIANAMENTE_EFICIENTE	3	3,5 %
EFICIENTE	83	96,5%
Total	86	100,0%

Fuente: Base de Datos del software SPSS 25

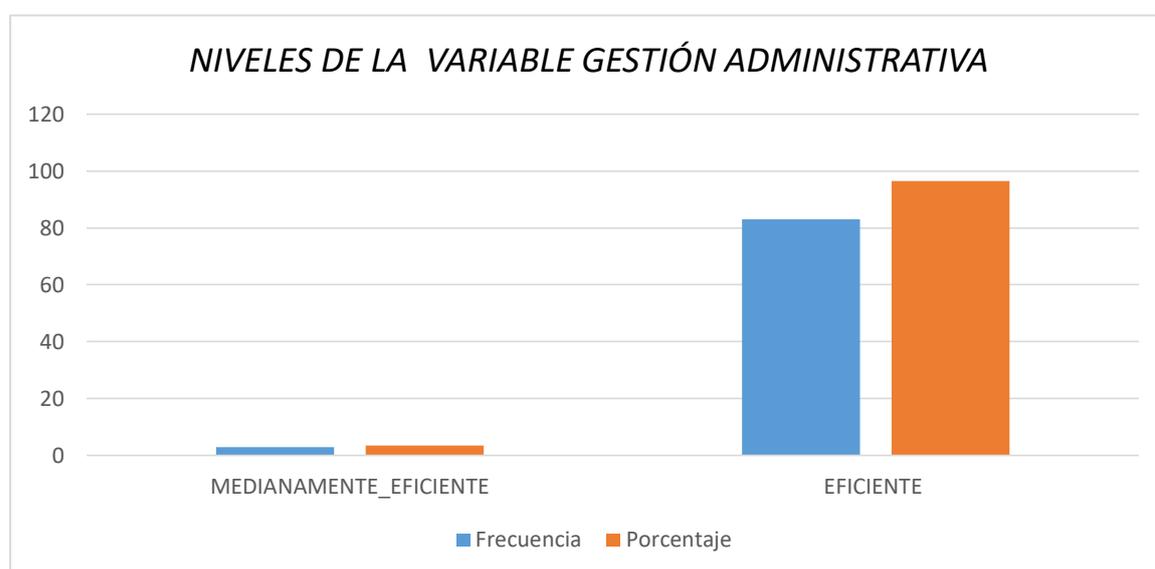


Figura 2

Niveles de la variable Gestión Administrativa

Interpretación

El resultado del análisis de los niveles de la variable Gestión Administrativa en los educadores, que se presenta en la tabla 7; nos muestra que 83 docentes que equivale a un 96.5% del porcentaje total de la muestra piensa que la gestión administrativa es eficiente, mientras que solo 3 docentes que equivale a un 3.5% del porcentaje de la muestra piensa que la gestión administrativa es medianamente eficiente; lo que nos lleva a concluir que la mayoría de docentes piensa que la Gestión Administrativa es eficiente en las Escuelas FIC de la provincia de Camaná.

4.1.2. Análisis de los niveles de la Variable Soft Skills

Tabla 8

Niveles de la variable Soft Skills

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	86	100,0
Total	86	100%

Fuente: Base de Datos del software SPSS 25

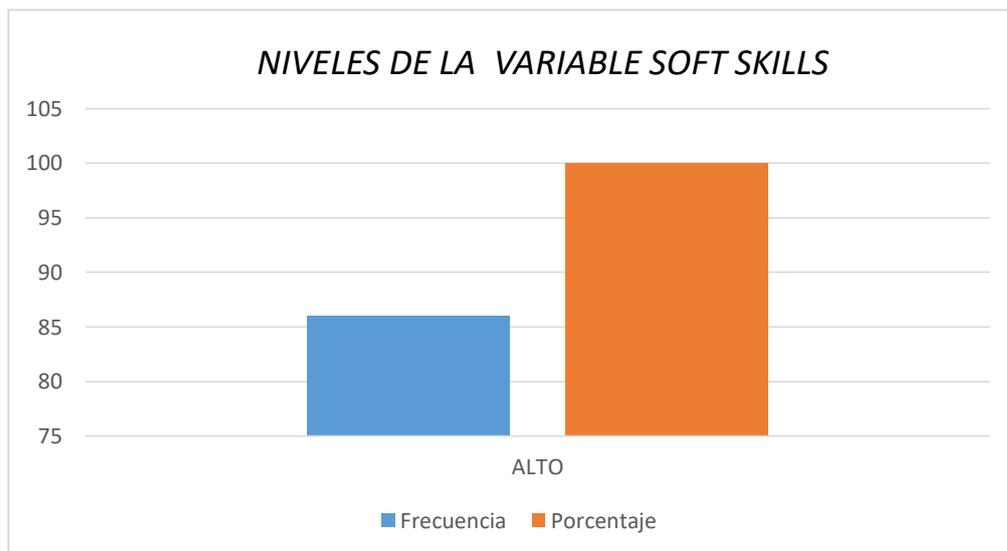


Figura 3

Niveles de la variable Soft Skills

Interpretación

El resultado del análisis de los niveles de la variable Soft Skills, que se presenta en la tabla 8; nos muestra que 86 docentes que equivale a un 100% del porcentaje total de la muestra piensa que la Soft Skills tiene un nivel alto; lo que nos lleva a concluir que todos los docentes encuestados piensan que la Soft Skills tienen un nivel Alto.

4.1.2.1. Análisis de los niveles de las dimensiones de la variable Soft Skills

4.1.2.1.1. Análisis de los niveles de la dimensión Apertura a nuevas experiencias de la variable Soft Skills

Tabla 9

Niveles de la dimensión Apertura a nuevas experiencias en los docentes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	1	1,2%
ALTO	85	98,8%
Total	86	100,0%

Fuente: Base de Datos del software SPSS 25

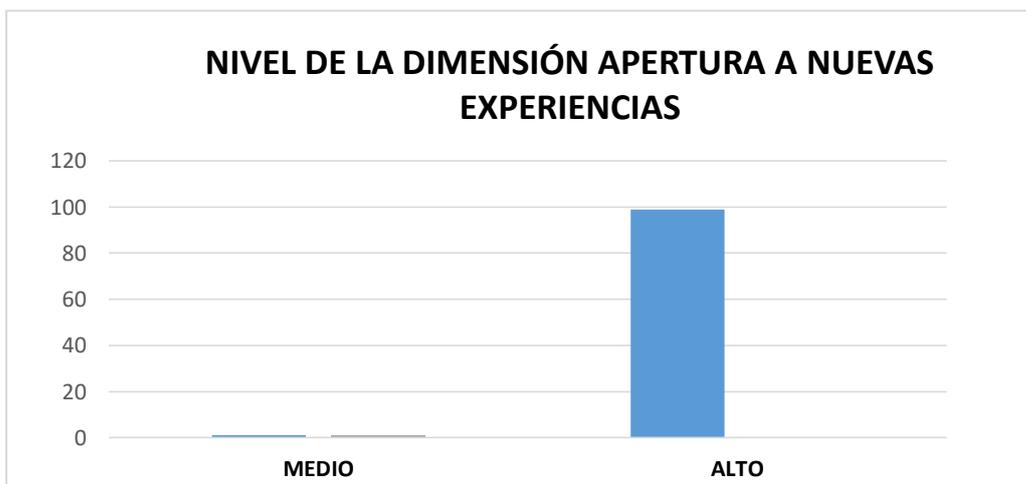


Figura 4

Niveles de la Dimensión Apertura a Nuevas Experiencias

Interpretación

El resultado del análisis de los niveles de la dimensión Apertura a nuevas experiencias de la variable Soft Skills, que se presenta en la tabla 9; nos muestra que 85 docentes que equivale a un 98.8% del porcentaje total de la muestra piensa que la dimensión Apertura a nuevas experiencias se encuentra en un nivel Alto, mientras que solo 1 docente que equivale a un 1.2% del porcentaje de la muestra piensa que la dimensión Apertura a nuevas experiencias se encuentra en un nivel Medio; lo que nos lleva a concluir que la mayoría de docentes piensa que la dimensión Apertura a nuevas experiencias se encuentra en un nivel Alto.

4.1.2.1.2. Análisis de los niveles de la dimensión Conciencia de sí mismo de la variable Soft Skills

Tabla 10

Niveles de la dimensión Conciencia de sí mismo

DIMENSIÓN_CONCIENCIA_DE_SI_MISMO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALTO	86	100,0	100,0	100,0
TOTAL	86	100		

Fuente: Base de Datos del software SPSS 25

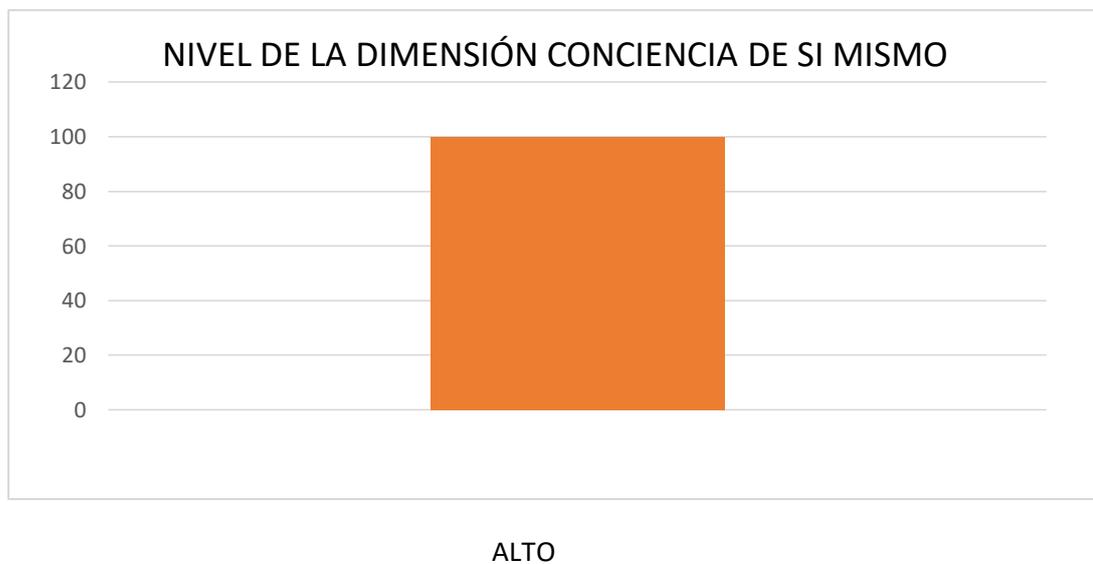


Figura 5

Niveles de la Dimensión Conciencia de sí Mismo

Interpretación

El resultado del análisis de los niveles de la dimensión Conciencia de sí mismo de la variable Soft Skills, que se presenta en la tabla 10; nos muestra que 86 docentes que equivale a un 100% del porcentaje total de la muestra piensa que la dimensión Conciencia de si mismo se encuentra en un nivel Alto; lo que nos lleva a concluir que todos los docentes piensa que la dimensión Conciencia de sí mismo se encuentra en un nivel Alto.

4.1.2.1.3. Análisis de la dimensión Extraversión de la variable Soft Skills

Tabla 11

Niveles de la dimensión Extraversión

DIMENSIÓN_EXTRAVERSIÓN			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
MEDIO	1	1,2	1,2
ALTO	85	98,8	98,8
Total	86	100,0	100,0

Fuente: Base de Datos del software SPSS 25

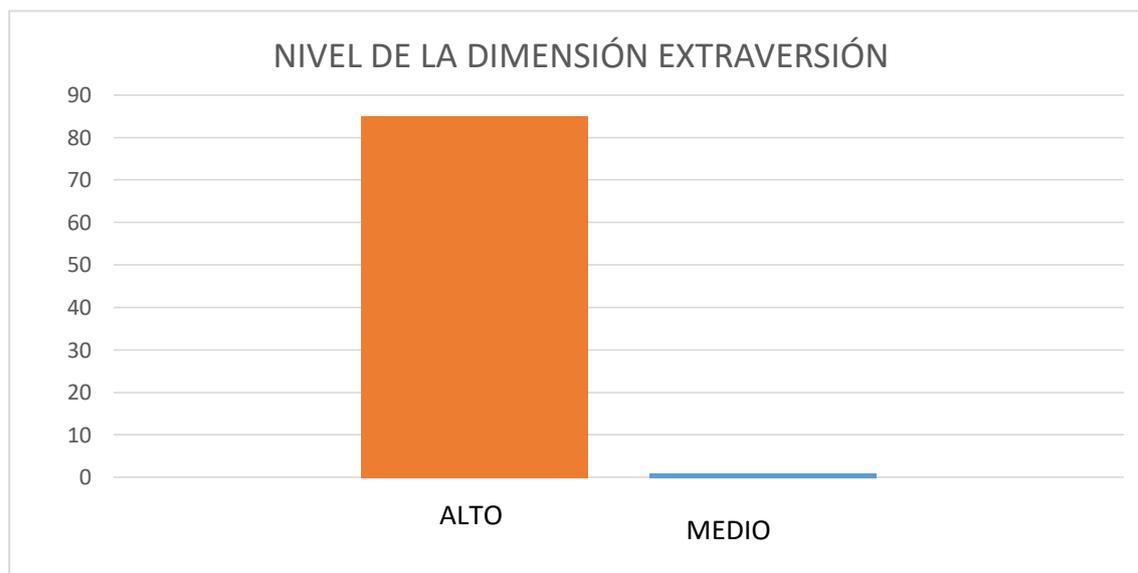


Figura 6

Niveles de la Dimensión Extraversión

Interpretación

El resultado del análisis de los niveles de la dimensión Extraversión de la variable Soft Skills, que se presenta en la tabla 11; nos muestra que 85 docentes que equivale a un 98,8% del porcentaje total de la muestra piensa que la dimensión Extraversión se encuentra en un nivel Alto; mientras que 1 docente lo que equivale a 1,2% del porcentaje de la muestra piensa que la Extraversión se encuentra en un nivel medio, lo que nos lleva a concluir que la mayoría de docentes piensa que la extraversión se encuentra en un nivel Alto.

4.1.2.1.4. Análisis de los niveles de la dimensión Afabilidad (amabilidad) de la variable Soft Skills

Tabla 12

Niveles de la dimensión Afabilidad

DIMENSION_AFABILIDAD				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALTO	86	100,0	100,0	100,0
TOTAL	86	100		

Fuente: Base de Datos del software SPSS 25

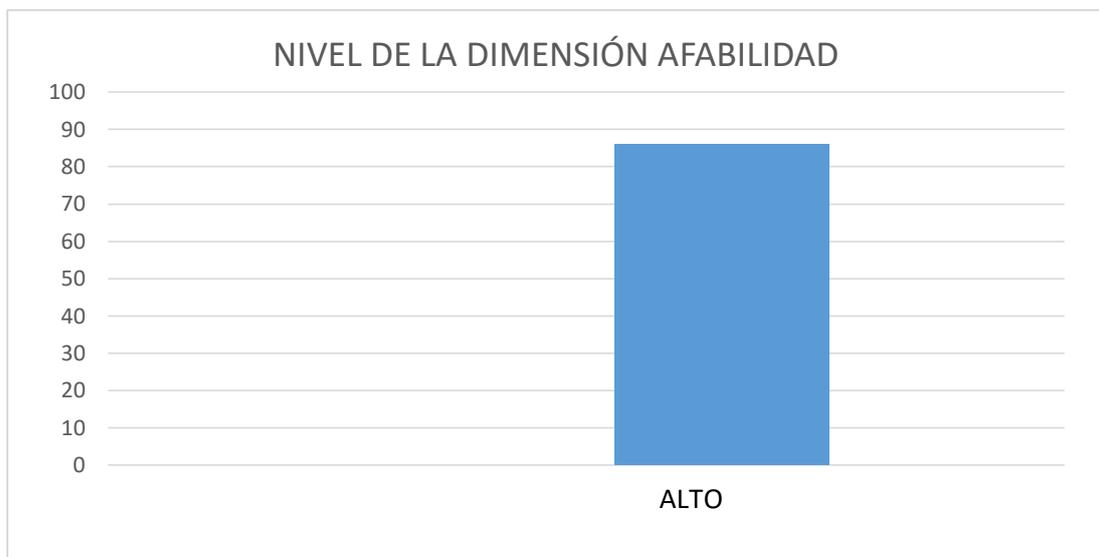


Figura 7

Niveles de la Dimensión Afabilidad

Interpretación

El resultado del análisis de los niveles de la Afabilidad de la variable Soft Skills en los docentes, que se presenta en la tabla 12; nos muestra que 86 docentes que equivale al 100% del porcentaje total de la muestra piensa que la dimensión Afabilidad (Amabilidad) se encuentra en un nivel Alto; lo que nos lleva a concluir que todos los docentes piensa que la Afabilidad (Amabilidad) se encuentra en un nivel Alto.

4.1.2.1.5. Análisis de la dimensión Estabilidad emocional de la variable Soft Skills

Tabla 13

Niveles de la dimensión Estabilidad Emocional

DIMENSIÓN_ESTABILIDAD_EMOCIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALTO	86	100,0	100,0	100,0
TOTAL	86	100		

Fuente: Base de Datos del software SPSS 25

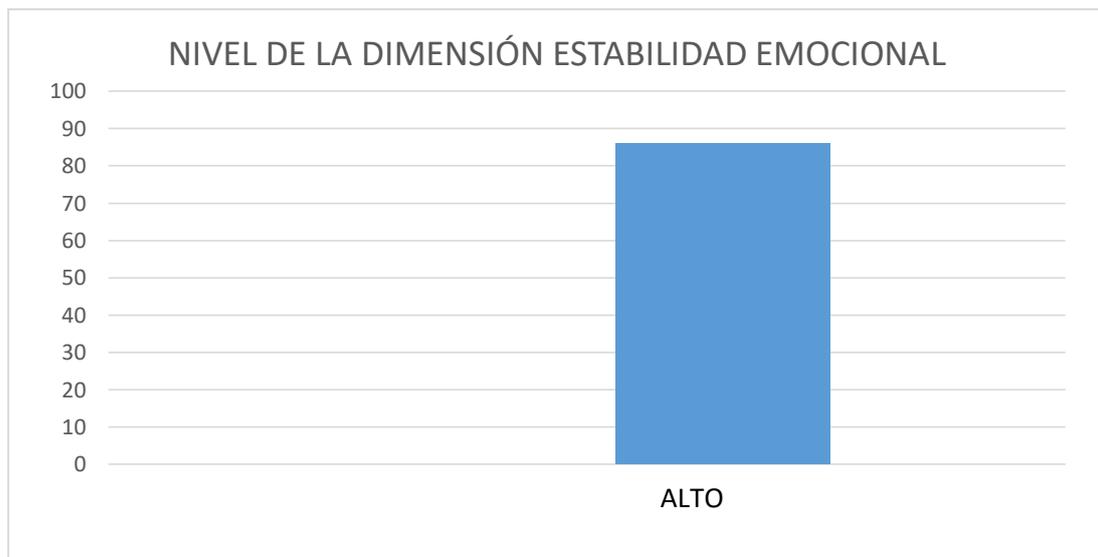


Figura 8

Niveles de la Dimensión Estabilidad Emocional

Interpretación

El resultado del análisis de los niveles de Estabilidad Emocional de la variable Soft Skills en los docentes, que se presenta en la tabla 13; nos muestra que 86 docentes que equivale al 100% del porcentaje total de la muestra piensa que la dimensión Estabilidad Emocional se encuentra en un nivel Alto; lo que nos lleva a concluir que todos los docentes piensan que la Estabilidad Emocional se encuentra en un nivel Alto.

4.2. PRUEBAS DE NORMALIDAD

4.2.1. Prueba de normalidad de la variable 1

Ho: La variable Gestión Administrativa tiene distribución normal

H1: La variable Gestión Administrativa no tiene distribución normal

Tabla 14

Prueba de normalidad del instrumento de la Variable 1

	Normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,199	86	,000	,832	86	,000

Fuente: Base de Datos del software SPSS 25

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 14, el estadístico ha obtenido un valor de 0.199 y que el valor de la significación estadística (p) ha sido 0.000, o sea, menor 0.05 y por lo que, se deja de lado la Ho y se toma en cuenta la Ha, que significa que la variable Gestión Administrativa no sigue una distribución normal. En esta situación, donde la prueba simple K – S y la corrección de Lilliefors son contradictorios, es aconsejable realizar la prueba gráfica, donde podremos observar gráficamente si los datos de nuestra variable se distribuyen con normalidad o no.

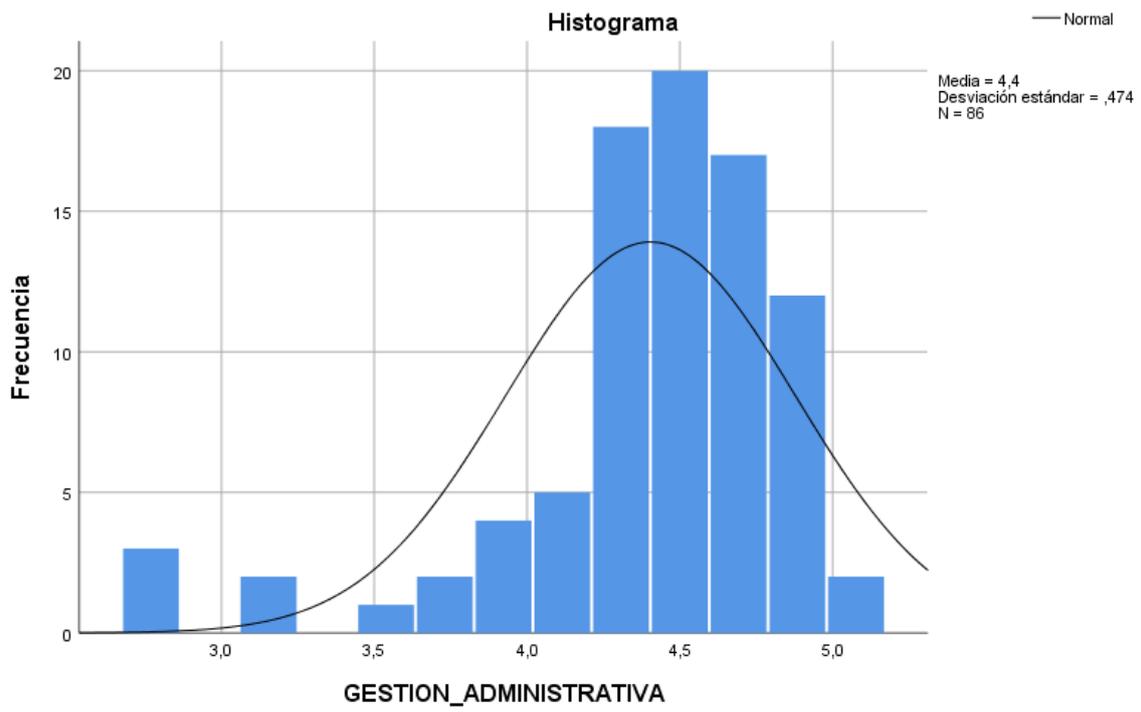


Figura 9

Prueba de normalidad del instrumento de Gestión Administrativa

4.2.2. Prueba de normalidad de la variable Soft Skills

A. **Ho:** La variable Soft Skills tiene distribución normal

B. **H1:** La variable Soft Skills no tiene distribución normal

Tabla 15

Prueba de normalidad del instrumento de Soft Skills

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SOFT_SKILLS	,111	86	,011	,971	86	,052

Fuente: Base de Datos del software SPSS 25

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 15, el estadístico ha obtenido un valor de 0.111 y que el valor de la significación estadística (p) ha sido 0.011, o sea, menor 0,05 y por lo que, se deja de lado la Ho y se toma en cuenta la Ha, que significa que la variable Soft Skills no sigue una distribución normal. En esta situación, donde la prueba simple K – S y la corrección de Lilliefors son contradictorios, es aconsejable realizar la prueba gráfica, donde podremos observar gráficamente si los datos de nuestra variable se distribuyen con normalidad o no.

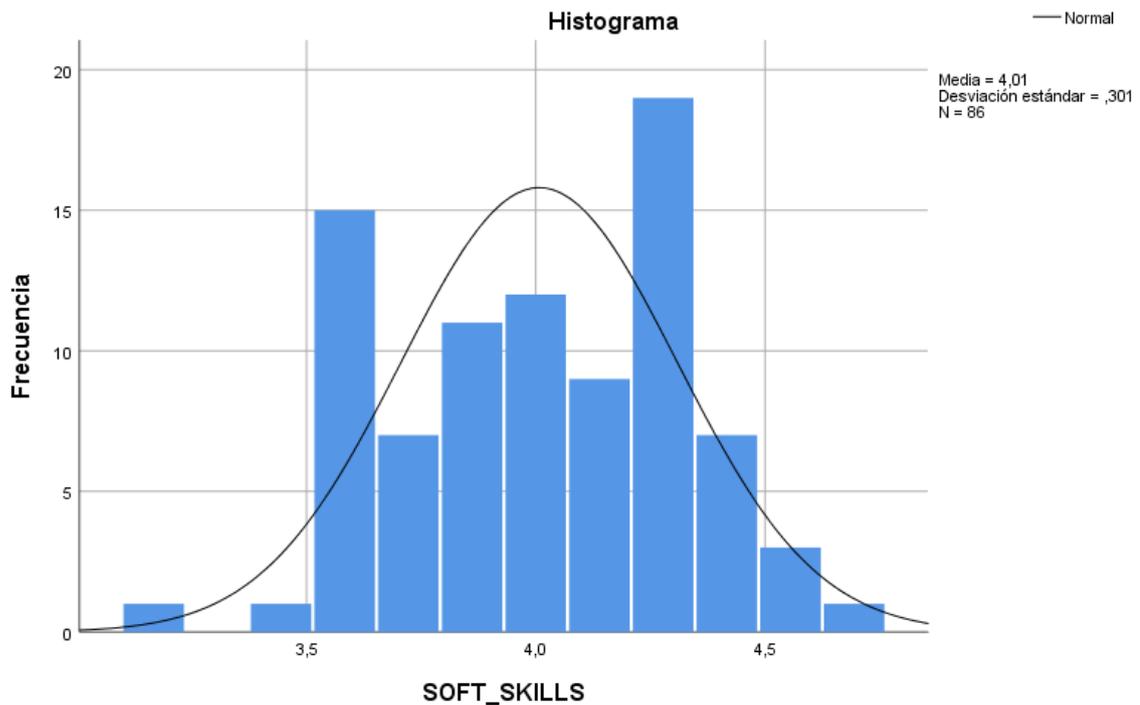


Figura 10

Prueba de normalidad del instrumento de Soft Skills

4.3. ANÁLISIS CORRELACIONAL DE LAS DIMENSIONES Y VARIABLES (RHO DE SPEARMAN)

El número de personas que participan en el estudio es mayor a 50 individuos se utilizara Kolmogorov-Smirnov.

Se visualiza que el grado de significancia en los resultados es de 0,000 en la variable Gestión Administrativa y 0,011 en la variable Soft Skills; por lo tanto no es normal (no paramétrica) y se realiza la prueba de contrastación de hipótesis Rho de Spearman

4.3.1. Análisis correlacional de la Variable Gestión Administrativa y la variable Soft Skills

OG: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa y Soft Skills en los docentes de las Escuela FIC de la provincia de Camaná –Arequipa - 2020.

Hipótesis

Hipótesis nula (Ho): La variable Gestión Administrativa no tiene relación significativa con la variable Soft Skills en los docentes.

Hipótesis alterna (H1): La variable Gestión Administrativa se relaciona significativamente con la variable Soft Skills en los docentes. **(HIPÓTESIS GENERAL)**

Nivel de confianza 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de Decisión:

Se acepta H1 si solo Sig <0,05

Se acepta Ho si solo Sig >0,05

Tabla 16

Análisis correlacional de la variable Gestión Administrativa y la variable Soft Skills en los docentes

			Gestión Administrativa	Soft Skills
Rho de Sperman	Gestión Administrativa	Coefficiente correlación	de 1,000	-,206
		Sig. (bilateral)	.	,058
		N	86	86
	Soft Skills	Coefficiente correlación	de -,206	1000
		Sig. (bilateral)	,058	.
		N	86	86

Fuente: Base de Datos del software SPSS 25

Interpretación:

Según la Tabla 16, los resultados muestran que el coeficiente de correlación que hay entre la variable Gestión Administrativa y Soft Skills es $Rho = -0,206$; lo cual muestra una correlación negativa baja. Con respecto a la significancia $p = 0.058$ lo cual muestra que es superior a $(0,05)$, lo que indica que se toma en cuenta la hipótesis nula y se deja de lado la Hipótesis Alternativa, entonces la variable Gestión Administrativa no tiene relación significativa con la variable Soft Skills en los docentes.

4.3.2. Análisis correlacional entre la dimensión Apertura a nuevas experiencias y la variable Gestión Administrativa

OE1: Establecer de qué manera se relaciona la Apertura a nuevas experiencias en los docentes y la Gestión Administrativa.

Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis nula (Ho): La dimensión Apertura a Nuevas Experiencias no tiene relación significativa con la variable Gestión Administrativa.

Hipótesis Alterna (H1): La dimensión Apertura a Nuevas Experiencias tiene relación significativa con la variable Gestión Administrativa. **(Hipótesis Específica 1)**

Nivel de confianza 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de Decisión:

Se acepta H1 si solo Sig $<0,05$

Se acepta Ho si solo Sig $>0,05$

Tabla 17

Análisis correlacional entre la dimensión Apertura a nuevas experiencias en los docentes y la variable Gestión Administrativa

		Dimensión Apertura a nuevas experiencias		Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Dimensión Apertura a nuevas experiencias	Coefficiente de correlación	de	1,000	-,074
		Sig. (bilateral)		.	,498
		N		86	86
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	de	-,074	1000
		Sig. (bilateral)		,498	.
		N		86	86

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

Interpretación:

Observamos la Tabla 17, los resultados muestran que el coeficiente de correlación que hay entre la dimensión Apertura a nuevas experiencias y la variable Gestión Administrativa es $Rho = -0,074$; lo cual muestra una correlación negativa alta. Con respecto a la significancia $p = 0.498$ lo cual muestra que es superior a (0.05) , lo que indica que se toma en cuenta la hipótesis nula y se deja de lado la Hipótesis Alterna, entonces la dimensión Apertura a nuevas experiencias no tiene relación significativa con la variable Gestión Administrativa en los docentes.

4.3.3. Análisis correlacional entre la dimensión Conciencia de sí mismo y la variable Gestión Administrativa.

OE2: Establecer de qué manera se relaciona la Conciencia de sí mismo en los docentes y la Gestión Administrativa.

Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis nula (Ho): La dimensión Conciencia de sí mismo no tiene relación significativa con la variable Gestión Administrativa.

Hipótesis Alterna (H1): La dimensión Conciencia de sí mismo se relaciona de manera significativa con la variable Gestión Administrativa. **(Hipótesis Específica 2)**

Nivel de confianza 95% ($\alpha = 0,05$)

Regla de Decisión:

Se acepta H1 si solo $Sig < 0,05$

Se acepta Ho si solo $Sig > 0,05$

Tabla 18

Análisis correlacional entre la dimensión Conciencia de sí mismo y la variable Gestión Administrativa en los docentes

			Dimensión Conciencia de sí mismo	Gestión Administrativa
Rho de Sperman	Dimensión Conciencia de sí mismo	Coefficiente de correlación	1,000	-,159
		Sig. (bilateral)	.	,144
		N	86	86
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	-,159	1000
		Sig. (bilateral)	,144	.
		N	86	86

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

Interpretación:

Observando la tabla 18, los resultados muestran que el coeficiente de correlación que hay entre la dimensión Conciencia de sí mismo y la variable Gestión Administrativa es $Rho = -0,159$; lo cual muestra una correlación negativa baja. Con respecto a la significancia $p = 0.144$ lo cual muestra que es superior a (0.05), lo que indica que se acepta la hipótesis nula y se deja de lado la Hipótesis Alterna, entonces la dimensión Conciencia de sí mismo no tiene relación significativa con la variable Gestión Administrativa en los docentes.

4.3.4. Análisis correlacional entre la dimensión Extraversión y la variable Gestión Administrativa

OE3: Establecer de qué manera se relaciona la Extraversión en los docentes y la Gestión Administrativa

Hipótesis

Hipótesis nula (Ho): La dimensión Extraversión no se relaciona significativamente con la variable Gestión Administrativa.

Hipótesis Alterna (H1): La dimensión Extraversión se relaciona significativamente con la variable Gestión Administrativa. **(Hipótesis Específica 3)**

Nivel de confianza 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de Decisión:

Se acepta H1 si solo $\text{Sig} < 0,05$

Se acepta Ho si solo $\text{Sig} > 0,05$

Tabla 19

Análisis correlacional entre la dimensión Extraversión y la variable Gestión Administrativa en los docentes

		Gestión Dimensión Extraversión Administrativa			
Rho de Sperman	Dimensión Extraversión	Coefficiente correlación	de	1,000	-,125
		Sig. (bilateral)		.	,253
		N		86	86
	Gestión Administrativa	Coefficiente correlación	de	-,125	1000
		Sig. (bilateral)		,253	.
		N		86	86

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

Interpretación:

Observando la Tabla 19, los resultados muestran que el coeficiente de correlación que hay entre la dimensión Extraversión y la variable Gestión Administrativa es $Rho = -0,125$; lo cual muestra una correlación negativa muy baja. Con respecto a la significancia $p = 0.253$ lo cual muestra que es superior a (0.05) , por lo que indica que se acepta la hipótesis nula y se deja de lado la Hipótesis Alternativa, entonces la dimensión Extraversión no tiene relación significativa con la variable Gestión Administrativa en los docentes.

4.3.5. Análisis correlacional entre la dimensión Afabilidad (Amabilidad) y la variable Gestión Administrativa

OE4: Establecer de qué manera se relaciona la Afabilidad (amabilidad) en los docentes y la Gestión Administrativa.

Hipótesis

Hipótesis nula (H₀): La dimensión Afabilidad (Amabilidad) no tiene relación significativa con la variable Gestión Administrativa.

Hipótesis Alternativa (H₁): La dimensión Afabilidad (Amabilidad) tiene relación significativa con la variable Gestión Administrativa. **(Hipótesis Específica 4)**

Nivel de confianza 95% ($\alpha = 0,05$)

Regla de Decisión:

Se acepta H₁ si solo $Sig < 0,05$

Se acepta H₀ si solo $Sig > 0,05$

Tabla 20

Análisis correlacional entre la dimensión Afabilidad (Amabilidad) y la variable Gestión Administrativa en los docentes

		Dimensión Afabilidad		Gestión Administrativa
Rho de Sperman	Dimensión Afabilidad	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,141
		Sig. (bilateral)	.	,196
		N	86	86
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	de -,141	1000
		Sig. (bilateral)	,196	.
		N	86	86

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

Interpretación:

En relación a la tabla 20, los resultados muestran que el coeficiente de correlación que hay entre la dimensión Afabilidad (Amabilidad) y la variable Gestión Administrativa es $Rho = -0,141$; lo cual muestra una correlación negativa baja. Con respecto a la significancia $p = 0.196$ lo cual muestra que es mayor a (0.05), lo que indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis Alterna, entonces la dimensión Afabilidad (Amabilidad) no se relaciona significativamente con la variable Gestión Administrativa en los docentes de las Escuela FIC de la provincia de Camaná – Arequipa – 2020.

4.3.6. Análisis correlacional entre la dimensión Estabilidad Emocional y la variable Gestión Administrativa

OE5: Establecer de qué manera se relaciona la Estabilidad emocional en los docentes y la Gestión Administrativa.

Hipótesis

Hipótesis nula (Ho): La dimensión Estabilidad Emocional no se relaciona significativamente con la variable Gestión Administrativa.

Hipótesis Alterna (H1): La dimensión Estabilidad Emocional se relaciona significativamente con la variable Gestión Administrativa. **(Hipótesis Específica 5)**

Nivel de confianza 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de Decisión:

Se acepta H1 si solo Sig $<0,05$

Se acepta Ho si solo Sig $>0,05$

Tabla 21

Análisis correlacional entre la dimensión Estabilidad Emocional y la variable Gestión Administrativa en los docentes

			Dimensión Estabilidad Emocional	Gestión Administrativa
Rho de Sperman	Dimensión Estabilidad Emocional	Coeficiente de correlación	de 1,000	-,229
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	86	86
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	de -,229	1000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	86	86

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

Interpretación:

Observando la tabla 21, los resultados muestran que el coeficiente de correlación que hay entre Estabilidad Emocional y la Gestión Administrativa es $Rho = -0,229$; lo cual muestra una correlación negativa baja. Con respecto a la significancia $p = 0.034$ lo cual muestra que está por debajo de $(0,05)$, por lo que no se acepta la hipótesis nula y se toma en cuenta la Hipótesis Alternativa, entonces la dimensión Estabilidad Emocional se relaciona significativamente con la variable Gestión Administrativa en los docentes.

V. DISCUSIÓN

La educación es parte importante de la formación de las futuras generaciones, las Escuelas en las que se forman el futuro de nuestro país están dirigidas por profesionales que tienen una labor importante para cumplir los objetivos institucionales que conlleven al desarrollo de las mismas.

Luego de haber realizado la aplicación de los instrumentos en la realidad problemática, se ha comprobado que no existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las habilidades blandas.

Según Chiavenato (2001), la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales y para conseguir los objetivos institucionales, de la misma forma para Salvador (2016), la gestión administrativa es importante en la vida de los educandos ya que fortalece los productos, servicios y las relaciones humanas.

Las habilidades blandas (Soft Skills) según Ortega Santos (2017) son un conjunto de comportamientos que permiten desempeñarse adecuadamente en las relaciones en el trabajo y de manera personal, para Joannis (2015) las soft skills, son atributos personales que definen como actúa el individuo frente a los otros así como también el uso de diversas habilidades para relacionarse con los demás.

Desde esta perspectiva existen diversos problemas relacionados al inadecuado uso de las habilidades blandas derivadas de la gestión administrativa.

De acuerdo a estos planteamientos se ha planteado la siguiente pregunta: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y Soft Skills en los docentes de las Escuelas FIC de la provincia de Camaná- Arequipa - 2020?

Los antecedentes encontrados en relación al objeto de estudio a nivel internacional tenemos a Torres (2015) en el que el autor realiza una investigación en la empresa Coffee Group de Matagalpa, Nicaragua, en la que arriba a la siguiente conclusión en la que se evidencia que el proceso de administración de la empresa no cuenta con procedimientos en los que se

formulen acciones para lograr el cumplimiento de metas propuestas. En la misma línea de investigación existe también el artículo de Hernández y Neri (2020) en la que se investiga las habilidades blandas en alumnos de ingeniería de tres instituciones del estado de educación superior en México, en el que se concluye que se debe incrementar la formación de competencias socioemocionales, es imprescindible que los docentes puedan fomentar en los jóvenes las habilidades blandas que les permitan su formación integral.

En Latinoamérica Tito y Orellana (2016) estudiaron las Soft Skills como una alternativa a la deficiencia del talento humano realizado en Ecuador en la que concluyen que es importante que los jóvenes estén preparados para desarrollarse normalmente en el ámbito laboral y su formación integral. Por otro lado, existe un artículo científico de Pacheco (2018), en la que se concluyó que no hay un procedimiento administrativo que se pueda seguir en las diversas instituciones del distrito.

En los antecedentes nacionales encontramos a Riffo (2019) en donde concluye que la mayoría de las docentes encuestadas desarrollan competencias administrativas. En la misma línea Guzmán (2019), presenta una investigación realizada en los educadores de las Escuelas públicas de San Isidro y Cercado de Lima; en la que se concluye que las docentes del primer distrito han mejorado sus habilidades blandas notoriamente en relación al segundo.

En la región Arequipa Torres (2018), realizó un estudio en la que demostró que se relacionaban significativamente las soft skills y el clima organizacional.

Contraponiéndose a esto según los resultados obtenidos no hay relación significativa entre la primera variable y las soft skills con una significancia de $p=0.034$, de esta manera se diferencia con los resultados de los estudios anteriores.

En relación al análisis de los niveles de la primera variable que se encuentran en la tabla 8 en la que nos damos cuenta que 83 encuestados que representan

el 96.5% del total de la muestra se encuentran en un nivel eficiente en las Escuela FIC, por lo que podemos observar la gestión es adecuada.

En relación a los niveles de la variable 2: Soft Skills que se encuentran en la tabla 9 en la que observamos que el total de encuestados (86) opina que sus habilidades blandas están en un nivel alto (100%).

Con relación a estos resultados observamos que las variables son independientes por lo tanto no presentan relación y esto se ve evidenciado en el coeficiente de Rho de Spearman, en el que se obtiene los siguientes valores: coeficiente de correlación = -0.206 lo que demuestra que hay una correlación negativa baja y con respecto a la significancia se obtiene el siguiente valor $p=0.058$ lo que demuestra que no hay relación entre estas dos variables; confirmando así lo consignado en los niveles de las variables mencionados anteriormente.

Se demuestra entonces que se niega la Hipótesis General, ya que las variables no se relacionan; según la forma de pensar de los docentes de las Escuelas FIC estas dos variables son independientes y pueden ser desarrolladas sin depender una de la otra.

Los docentes de estas instituciones dirigidas por Religiosas Franciscanas de la Inmaculada Concepción practican las habilidades blandas en los procesos con sus pares y con los estudiantes, independientemente de los procesos relacionados a la gestión administrativa ejercida por la dirección en la que se encuentra una representante de la Congregación, lo que significa que las habilidades blandas están desarrolladas adecuadamente en los docentes.

Esta investigación es antecedente para investigaciones venideras en las que se puede investigar cómo se relaciona las mismas variables pero en otras instituciones dirigidas por Religiosas Franciscanas de la Inmaculada Concepción en las que esta congregación tiene presencia y establecer una comparación entre estos estudios.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: La gestión administrativa entendida en cada uno de sus procesos: Planificación, organización, ejecución y control; y las soft skills (habilidades blandas) propias de cada docente no se relacionan significativamente ($p=0.058$) en las Escuela FIC de la de la provincia de Camaná. Según los resultados obtenidos los docentes aplican las habilidades blandas en las relaciones interpersonales ejercidas con sus pares así como también en el trabajo pedagógico de manera independiente de la gestión administrativa que ejerce la dirección en este caso cada una de las Hnas. Directoras de las Escuela FIC.

SEGUNDA: La dimensión de Apertura a nuevas experiencias en la que los docentes están abiertos a cambios en sus propias concepciones y en su actuar en el campo de la docencia así como también en el ámbito personal no tiene una relación significativa ($p=0.498$) con la gestión administrativa; de esta manera los docentes están dispuestos al cambio en las tendencias educativas así como también en cambiar para mejorar su propia realidad, de la misma forma los procesos de la gestión administrativa no son determinantes en esta búsqueda de nuevas experiencias.

TERCERA: La dimensión de Conciencia de sí mismo de la variable Habilidades Blandas; en la que los docentes están conscientes de sus propias limitaciones así como también de cada una de sus capacidades, no tiene una relación significativa ($p=0.144$) con la gestión administrativa; de esta manera los educadores son capaces de reconocer sus limitaciones y también sus capacidades de manera independiente y no en relación a la labor de la dirección.

CUARTA: La extraversión es una dimensión de las habilidades blandas es un rasgo estable cuya principal característica es la búsqueda del acompañamiento humano y el desarrollo interpersonal, las personas extravertidas son sociables y amigables; esta dimensión no tiene una relación significativa ($p=0.253$) con la gestión administrativa; de esta manera los docentes son sociables con sus pares y en sus actividades pedagógicas sin tener relación con la gestión que ejercen las directoras en cada uno de los procesos de las dimensiones propias de la gestión.

QUINTA: La dimensión de afabilidad (amabilidad) en la que los docentes tienen tendencia a actuar de forma cooperativa y desinteresada, demostrando tolerancia en relación a las acciones de los otros; no tiene relación significativa ($p=0.196$) con la variable gestión administrativa y con sus procesos inherentes a esta. La amabilidad es una dimensión propia de cada uno de los docentes y no depende del trabajo realizado en la dirección.

SEXTA: La dimensión de estabilidad emocional de la variable habilidades blandas en la que los docentes manejan sus propias emociones sin cambios de humor rápido, lo que les permite un adecuado desenvolvimiento en la sociedad; se relaciona de manera significativa ($p=0.034$) con la gestión administrativa que ejerce la dirección, por lo tanto, los procesos realizados en la gestión contribuyen a la estabilidad emocional de los docentes es decir si es adecuada la gestión administrativa también será mejor la estabilidad emocional de los docentes y si por el contrario no es adecuada la gestión tampoco se desarrollará correctamente la estabilidad emocional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: La UGEL de la ciudad de Camaná debe promover y desarrollar programas de especialización para el mejoramiento de los recursos humanos y financieros en las escuelas de la provincia, con el objetivo de acompañar el trabajo de los directivos y que de esta manera se pueda mejorar las habilidades blandas (soft skills) de los docentes en su trabajo pedagógico evitando la sobrecarga y los altos niveles de stress a los que son sometidos.

Segunda: El proyecto educativo local formulado en la UGEL Camaná debe tener la participación activa de los directores así como también de los docentes para poder mejorar los diversos procesos administrativos que le permitan adaptarse a los diversos cambios para mejorar su formación profesional y pedagógica.

Tercera: El personal de la UGEL Camaná debe implementar talleres de convivencia y participación docente en el que los docentes sean capaces de reconocer sus propios errores así como también identificar sus propias habilidades tomando conciencia de sí mismo para poder establecer acciones de mejora en sus Escuelas.

Cuarta: La UGEL Camaná debe implementar talleres que les permitan a los docentes interactuar entre ellos para que a través de la extraversion compartan ideas, metodología y buenas prácticas docentes que les permitan mejorar el trabajo pedagógico con los estudiantes.

Quinta: La dirección de la Escuela debe supervisar el normal funcionamiento de las habilidades blandas en los docentes para verificar la amabilidad con la que se comunican con sus estudiantes y con sus pares. Se recomienda que exista un programa organizado en donde el personal directivo monitoree como se dirige el docente hacia sus estudiantes considerando las reglas de urbanidad y buenas costumbres

Sexta: Es importante la estabilidad emocional en los docentes por lo que se recomienda que los procesos de la gestión administrativa sean llevados cuidando los tiempos necesarios en los que el personal docente pueda tener espacios de libre esparcimiento así como también jornadas en las que se contribuya a la disminución del stress.

REFERENCIAS

- Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.
<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bermejo-Berros, J. (2014). Evolución de los paradigmas, metodologías y campos de la comunicación en Revista Latina de Comunicación Social durante la década 2004-2013. *Revista Latina de Comunicación Social*(69). doi:DOI: 10.4185/RLCS-2014-1014
- Bisquerra Alzina, R. (2004). *Metodología de a Investigación Educativa*. La Muralla.
https://www.academia.edu/38170554/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cárdenas Rodríguez, M., Méndez Hinojosa, L. M., & González Ramírez, M. T. (2014). Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios. *Educere*, 18(60).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35631743009>
- Carrasco Diaz, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.
https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, Proceso Administrativo, Teoría, Proceso y Práctica*. McGRAW-HILL.
https://www.academia.edu/33028175/PROCESO_ADMINISTRATIVO_TERCERA_EDICION
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (setima ed.). M cG raw -H ill.
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. The McGraw-Hill.
https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). McGraw-Hill.
[academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed](https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed)
- Farroñay Díaz, P. J., & Ancaya Martínez, M. d. (2016). Gestión Administrativa y Conocimiento de las TIC en Docentes de Educación Primaria de las Escuela Innova Schools de San Juan de Lurigancho. *Revista semestral de divulgación científica*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5665676>
- Goleman, D. (1999). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Kairos.
https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/09/EBOOK_Daniel_Goleman_-_La_Practica_De_La_Inteligencia_Emocional.pdf
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Guillén Valle, O. R., & Valderrama Mendoza, S. R. (2014). *GUÍA PARA ELABORAR LA TESIS UNIVERSITARIA ESCUELA DE POSGRADO*. Universidad Cesar Vallejo.
https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO
- Guzmán Britto, M. (2019). Habilidades blandas de los docentes en Escuela públicas de San Isidro y Cercado de Lima 2019. *[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45256>

- Hernández - Sampieri, R., & Paulina, M. T. (2018). *Metodología de la investigación- Las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta*.
<https://alejandria.um.es/cgi-bin/abnetcl/O7048/ID3862a357?ACC=161>
- Hernández, C. A., & Neri, J. C. (2020). Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo Educativo*.
 doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.678>
- Jiménez-Barbero, J. A., Ruiz-Hernández, J. A., Velandrino-Nicolás, A. P., & Llor-Zaragoza, L. (2016). Actitudes hacia la violencia, impulsividad, estilos parentales y conducta externalizada en adolescentes: comparación entre una muestra de población general y una muestra clínica. *Anales de psicología*, 32(1). doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.32.1.195091>
- Joannis Ortiz, L. A. (2015). Los retos del Desarrollo Económico Sustentable en México. Soft Skills, insuficientes en los sistemas públicos de educación superior. *Excelencia Administrativa. Universidad Autónoma de Chiguagua*(32). <http://hdl.loc.gov/loc.pnp/highsm.01939>
- Marín Laredo, M. (2015). Estrés en estudiantes de educación superior de Ciencias de la Salud. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11).
<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/145/634>
- Mendoza-Zamora, W. M., García-Ponce, T. Y., Delgado-Chávez, M. I., & Barreiro-Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4(4), 35.
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Montiel Bozo, G. L., & Bracho Pérez, K. J. (2018). The Executive Leadership and the Administrative Management in the Managers of the Basic Schools. *Conocimiento en Investigación y Educación*.
https://www.researchgate.net/profile/Kleeder_Perez/publication/343294561_El_Liderazgo_Directivo_y_la_Gestion_Administrativa_en_los_Gerentes_de_las_Escuelas_Basicas/links/5f21af52a6fdcccc43976c38/El-Liderazgo-Directivo-y-la-Gestion-Administrativa-en-los-Ge

- Murillo Muñoz, J., & Salazar Castillo, M. A. (2018). La autoestima, la extraversión y el resentimiento como variables predictoras del bienestar subjetivo. *Universitas Psychologica*, 18(1). doi:
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-1.aerv>
- Núñez Lira, L. A., Giordano Silva, M. V., & Menacho Vargas, Y. (2018). Competencias administrativas en la calidad del servicio en las Escuela del nivel inicial. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 9(1). doi:DOI:<https://doi.org/10.17162/au.v1i1.347>
- Ortega Santos, C. E. (2017). *Desarrollo de Habilidades Blandas desde Edades Tempranas*. Senefelder.
<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Escuela de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, Vol. 29(5), 259-266 (2018), 8. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Pumacayo Quispe, R. I. (2018). Habilidades Blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8512>
- Ramírez Casco, A. d., Ramírez Garrido, R. G., & Calderón Moran, E. V. (2017). La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial. *Contribuciones a la Economía*. <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Riffo San Martín, R. S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 20. doi:http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/oai

- Rodríguez Siu, J. L. (2020). Soft skills as a basis of the good performance of the university teacher. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 14.
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Salvador Loza, C. M. (2016). La gestión administrativa en Escuela según gestión Ventanilla-2016. [Tesis de Maestría]. Universidad César vallejo, Lima.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4aed54a5549dbdc0a95b3b7f4aafcb89
- Santos, D., & Primi, R. (2014). Social and emotional development and school learning: A measurement proposal in support of public policy. *Instituto Ayrton Senna*. <http://educacaoosec21.org.br/wp-content/uploads/2013/07/Social-and-emotional-developmente-and-school-learning.pdf>
- Tito Maya, M. D., & Serrano Orellana, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 16.
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v1.12.2016.81>
- Torres, M. (2015). La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa coffee group, en el municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa, 2013-2014. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].
<https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/1801>
- Usman, A. (2020). Teacher Resources and Soft Skills for Technical Colleges in Implementing Building Construction Curriculum in Conformity with Industry. *CUDIMAC*, 8(1). https://cudimac.unn.edu.ng/wp-content/uploads/sites/52/2020/09/Akeem_Usman-pp.-9-21.pdf
- Vara Horna, A. A. (2008). *¿Como hacer una tesis en ciencias empresariales?* (segunda ed.). Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.
https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf

- Vara Horna, A. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. www.aristidesvara.net
- Vargas Vásquez, D. M. (2012). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos. [Tesis de Maestría]*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4675>
- Vera Millalén, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akademia*, 7(1).
<http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137/129>
- Wislow Taylor, F. (1916). *Principios de la Administración Científica*. El Ateneo.
https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión administrativa y Soft Skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná – Arequipa - 2020. Autor: Prof. Anali Rosario Marroquin Alfaro				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Diseño metodológico
Problema general ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y Soft Skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná- Arequipa - 2020?	Objetivo general Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa y Soft Skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná – Arequipa - 2020.	Hipótesis general La gestión administrativa se relaciona significativamente con Soft Skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná – Arequipa - 2020.	Justificación teórica La gestión administrativa ejercida por los directivos en las Instituciones Educativas se relaciona en las Soft Skills en los docentes en tiempos en los que la educación virtual ha cobrado un mayor auge, se ha revisado diversos trabajos de investigación para determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Soft Skills en los docentes. Justificación práctica El presente estudio pretende determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las Soft Skills en los docentes, de la misma forma al establecer la relación se constituye en antecedente para futuras investigaciones, por otro lado se realizara aplicación de instrumentos a través de los cuales se recoge	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Población: 110 docentes de las I.E. FIC de la Provincia de Camaná
Problemas específicos <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera se relaciona la Apertura a nuevas experiencias en los docentes y la Gestión Administrativa? • ¿De qué manera se relaciona la Conciencia de sí mismo en los docentes y la Gestión Administrativa? • ¿De qué manera se relaciona la Extraversión en los docentes y la Gestión Administrativa? 	Objetivos específicos <ul style="list-style-type: none"> • Establecer de qué manera se relaciona la Apertura a nuevas experiencias en los docentes y la Gestión Administrativa. • Establecer de qué manera se relaciona la Conciencia de sí mismo en los docentes y la Gestión Administrativa. • Establecer de qué manera se relaciona la Extraversión en los docentes y la Gestión Administrativa. • Establecer de qué manera se relaciona la Afabilidad 	Hipótesis específicas <ul style="list-style-type: none"> • La Apertura a nuevas experiencias en los docentes se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa. • La Conciencia de sí mismo en los docentes se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa. • La Extraversión en los docentes se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa. 		

<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera se relaciona la Afabilidad (amabilidad) en los docentes y la Gestión Administrativa? • ¿De qué manera se relaciona la Estabilidad emocional en los docentes y la Gestión Administrativa? 	<p>(amabilidad) en los docentes y la Gestión Administrativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer de qué manera se relaciona la Estabilidad emocional en los docentes y la Gestión Administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Afabilidad (amabilidad) en los docentes se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa. • La Estabilidad emocional en los docentes se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa. 	<p>la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná en relación a la gestión administrativa de los directivos para establecer la relación entre ambos.</p> <p>Justificación metodológica La investigación utilizara instrumentos los cuales han sido previamente validados por expertos y que han sido utilizados en anteriores investigaciones los que permitirán ver cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y las Soft Skills en los docentes.</p>	
--	--	--	--	--

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Gestión administrativa y Soft Skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná – Arequipa - 2020.						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Gestión administrativa	Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia (Chiavenato 2001, p. 3)	Cuestionario de la Gestión Administrativa con escala de Likert con 26 ítems para medir las siguientes dimensiones de la Gestión Administrativa: planificación, organización, ejecución y control.	Planificación	Visión	9	Escala de Likert Equivalencia : (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre
				Misión		
				Objetivos		
				Estrategias		
			Organización	Recursos	4	
				Estructura		
				Cargos		
				Funciones		
			Ejecución	Procesos	6	
				Organización de los recursos		
				Delegación de funciones		
			Control	Toma de decisiones	7	
				Supervisión		
Verificación						
	Orientación					
Variable 2 Soft Skills (habilidades blandas)	“Las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales”. (Ortega Santos, 2017, p. 7).	Cuestionario para las Soft Skills en los docentes con escala de Likert con 36 ítems para medir las siguientes dimensiones de las habilidades blandas: apertura a nuevas experiencias, conciencia de sí mismo, extraversión, afabilidad (amabilidad) y estabilidad emocional.	Apertura a nuevas experiencias	Flexibilidad	6	
				Curiosidad.		
			Conciencia de sí mismo	Perseverancia.	8	
				Esfuerzo por el rendimiento		
			Extraversión.	Sociable	7	
				Liderazgo		
			Afabilidad (amabilidad)	Tolerancia	8	
				Cordialidad		
			Estabilidad emocional	Stress	8	
				Impulsividad		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones:

Basado en su percepción de los servicios que la institución educativa, responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	DIMENSIONES/ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Planificación						
1	La visión de la institución es clara y comprensible					
2	La misión refleja las características de la institución					
3	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone					
4	La planificación realizada en la institución tiene resultados positivos.					
5	Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario y materiales)					
6	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional					
7	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional					
8	Se ha elaborado el Plan Anual de Trabajo en equipo					
9	Participo en la elaboración de la matriz de diagnóstico de la demanda educativa (FODA)					
DIMENSIÓN 2: Organización		1	2	3	4	5
10	Se siente parte de la organización de su institución					
11	Se define las tareas con equidad e idoneidad					
12	Las funciones del personal de la Institución Educativa están definidas					
13	Las normas establecidas en el reglamento interno se cumplen					
DIMENSIÓN 3: Ejecución		1	2	3	4	5
14	Los recursos de la institución son bien utilizados					
15	Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-pedagógicas					
16	Usted realiza sus tareas de acuerdo al MOF (Manual de Organización y Funciones)					
17	Se toma las decisiones democráticamente					
18	Se estimula la participación del personal de la Institución Educativa en las actividades					
19	Los planes se ejecutan de acuerdo a cronogramas establecidos (cívico y pedagógico)					
DIMENSIÓN 4: Control		1	2	3	4	5
20	Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión pedagógica					
21	Cada proceso educativo es evaluado					
22	Las tareas administrativas y pedagógicas realizadas en la institución son evaluadas					
23	Se orienta el trabajo administrativo y pedagógico en forma adecuada					
24	En la institución se promueve la autoevaluación en las tareas realizadas					
25	Se evidencia el uso de instrumentos de evaluación					
26	El control (seguimiento) es usado para mejorar los procesos pedagógicos					

Instrumento de la variable Soft Skills

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre habilidades blandas.

Escala valorativa

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

	Ítems	1	2	3	4	5
Apertura a nuevas experiencias						
Flexibilidad.						
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.					
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos propuestos.					
Curiosidad.						
3	Profundizo en determinados temas hasta superar mis propios límites.					
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.					
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.					
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.					
Conciencia de sí mismo						
Perseverancia.						
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.					
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.					
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.					
10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.					
Esfuerzo por el rendimiento.						
11	A veces tengo problemas por ser desordenado.					
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.					
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.					
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.					
Extraversión						
Sociable.						
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco.					
16	Estoy dispuesto actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.					
Liderazgo.						
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.					

18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.					
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.					
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.					
Afabilidad (amabilidad).						
Tolerancia						
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.					
22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.					
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.					
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención					
Cordialidad.						
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.					
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.					
27	Percibo sin dificultad los estados de ánimo de otros.					
28	Disfruto motivando a los que me rodean y transmitiéndoles mis ganas de hacer.					
Estabilidad emocional (Neuroticismo).						
Stress						
29	Reacciono positivamente ante una situación amenazante.					
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.					
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo					
32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.					
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.					
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.					
35	Percibo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.					
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.					

Anexo 4: Autorización para la aplicación de Instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE GESTIÓN PRIVADA
"NUESTRA SEÑORA DE LA CANDELARIA"
CONGREGACIÓN DE RELIGIOSAS FRANCISCANAS DE LA INMACULADA CONCEPCIÓN
"La Familia FIC en camino a la Santidad"



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Camaná, 26 de noviembre del 2020

OFICIO N° 248 -IEPGP "NSC"-C-2020

Señorita
ANALI ROSARIO MARROQUIN ALFARO
DOCENTE EESPP "LA INMACULADA"
Ciudad. -

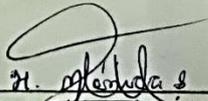
ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS, PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

Tengo el especial agrado de dirigirme a Ud., para expresarle mi atento saludo de Paz y Bien y a la vez, comunicarle habiendo recibido el documento detallado en el asunto del presente, donde usted solicita la aplicación de encuestas a los docentes de nuestra Institución Educativa, esta Dirección autoriza la aplicación de su investigación seguros que el resultado de la misma contribuirá a obtener información de importancia para nuestra provincia.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para formularle los sentimientos de mi estima y consideración distinguida.

Fraternalmente,




Hna. A. Mónica Suárez Ángeles
DIRECTORA



*Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública
"La Inmaculada" - Camaná*

D.S. 004-92-ED del 16 de enero de 1992

Gestionado, dirigido, conducido y administrado por la Congregación de Religiosas Franciscanas de la Inmaculada Concepción en
Convenio con la Gerencia Regional de Educación de Arequipa RGR.N°1294-2020-GREA

Licenciada con R.M. N° 324-2020-MINEDU

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Camaná, 27 de noviembre de 2020

OFICIO N° 062-2020-EESP "LI"-C

Señora

Prof. Anali Marroquín Alfaro

Camaná.-

**ASUNTO: AUTORIZO LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE
DATOS PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

REF. : Exp. N° 14794

Reciba el cordial saludo de paz y bien.

Por el presente me dirijo a usted para saludarla y a la vez dar respuesta al documento de la referencia y manifestarle que se Autoriza la aplicación de instrumentos de recolección de datos para Trabajo de Investigación denominado: Gestión Administrativa y Soft Skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná – Arequipa 2020.

Me despido de usted.

Atentamente.



Rosa Mercedes Verástegui Sisniegas
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Hna. Rosa Mercedes Verástegui Sisniegas
DIRECTORA GENERAL
Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública
"LA INMACULADA" CAMANÁ



Centro de Educación Técnico Productiva
"La Inmaculada" - Camaná

"Año de la universalización de la salud"

Camaná, 30 de Noviembre 2020

Señora:

Prof. Anali Rosario Marroquin Alfaro

Camaná.-

**ASUNTO: AUTORIZO LA APLICACION DE INSTRUMENTOS
DE RECOLECCION DE DATOS PARA TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

Reciba el cordial saludo de Paz y Bien.

Por el presente me dirijo a usted para saludarla y a la vez dar respuesta al documento presentado, y manifestarle que se Autoriza la aplicación de instrumentos de recolección de datos para Trabajo de Investigación denominado: Gestión Administrativa y Soft Skills en los docentes de las Instituciones Educativas FIC de la provincia de Camaná – Arequipa 2020.

Me despido de usted.

Atentamente



Ana Clara Calderón Jimenez
Ana. Clara Calderón Jimenez
DIRECTORA

Anexo 5: Validación de Expertos

EXPERTO	MENCIÓN
Mg. Damazo Sabino Mejía Antacabana	Maestro en Ciencias de la: Educación, con mención en Educación Superior.
Mg. Jelly Jhan Sierra Chávez	Maestra en Administración de la Educación
Mg. Carmen Julia Zegarra Zegarra	Maestra en Educación con Mención en Gestión y Administración Educativa

Fuente: Elaboración Propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	La visión de la institución es clara y comprensible	X		X		X		
2	La misión refleja las características de la institución	X		X		X		
3	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone	X		X		X		
4	La planificación realizada en la institución tiene resultados positivos.	X		X		X		
5	Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario y materiales)	X		X		X		
6	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional	X		X		X		
7	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional	X		X		X		
8	Se ha elaborado el Plan Anual de Trabajo en equipo	X		X		X		
9	Participo en la elaboración de la matriz de diagnóstico de la demanda educativa (FODA)	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización								
10	Se siente parte de la organización de su institución	X		X		X		
11	Se define las tareas con equidad e idoneidad	X		X		X		
12	Las funciones del personal de la Institución Educativa están definidas	X		X		X		
13	Las normas establecidas en el reglamento interno se cumplen	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Ejecución								
14	Los recursos de la institución son bien utilizados	X		X		X		
15	Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-pedagógicas	X		X		X		
16	Usted realiza sus tareas de acuerdo al MOF (Manual de Organización y Funciones)	X		X		X		
17	Se toma las decisiones democráticamente	X		X		X		
18	Se estimula la participación del personal de la Institución Educativa en las actividades	X		X		X		
19	Los planes se ejecutan de acuerdo a cronogramas establecidos (cívico y pedagógico)	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control								
20	Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión pedagógica	X		X		X		
21	Cada proceso educativo es evaluado	X		X		X		
22	Las tareas administrativas y pedagógicas realizadas en la institución son evaluadas	X		X		X		
23	Se orienta el trabajo administrativo y pedagógico en forma adecuada	X		X		X		
24	En la institución se promueve la autoevaluación en las tareas realizadas	X		X		X		
25	Se evidencia el uso de instrumentos de evaluación	X		X		X		
26	El control (seguimiento) es usado para mejorar los procesos pedagógicos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zegarra Zegarra Carmen Julia DNI: 30.415.453

Especialidad del validador: Maestría en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa

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

06 de Octubre del 2020

Carmen Julia Zegarra

Firma del Experto Informante
Prof. Carmen Julia Zegarra Zegarra
Reg. Título N° 09610-P
ISEP "LA INMACULADA" - DAMANÁ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOFT SKILLS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Apertura a nuevas experiencias								
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	X		X		X		
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos propuestos.	X		X		X		
3	Profundizo en determinados temas hasta superar mis propios límites.	X		X		X		
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.	X		X		X		
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.	X		X		X		
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Conciencia de sí mismo								
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.	X		X		X		
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.	X		X		X		
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.	X		X		X		
10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.	X		X		X		
11	A veces tengo problemas por ser desordenado.	X		X		X		
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.	X		X		X		
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.	X		X		X		
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Extraversión								
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco.	X		X		X		
16	Estoy dispuesto a actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.	X		X		X		
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.	X		X		X		
18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.	X		X		X		
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.	X		X		X		
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Afabilidad (amabilidad)								
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.	X		X		X		
22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.	X		X		X		
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.	X		X		X		
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención.	X		X		X		
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.	X		X		X		
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.	X		X		X		
27	Percebo sin dificultad los estados de ánimo de otros.	X		X		X		
28	Distruo motivando a los que me rodean y transmitiéndoles mis ganas de hacer.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Estabilidad emocional (Neuroticismo).								
29	Reacciono positivamente ante una situación amenazante.	X		X		X		
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.	X		X		X		
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo.	X		X		X		

32	Mantiengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.	X		X		X		
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	X		X		X		
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
35	Percebo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.	X		X		X		
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.	X		X		X		

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: Zegarra Zegarra Carmen Julia DNI: 30415453

Especialidad del validador: Maestra en Educación con MenCIÓN en Gestión y Administración Educativa

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

...06 de Octubre del 2020

C. Zegarra

Firma del Experto Informante,
Prof. Carmen Julia Zegarra Zegarra
Reg. Título Nº 09010-P
ISEP "LA INMACULADA" - CANANÁ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	La visión de la institución es clara y comprensible	✓		✓		✓		
2	La misión refleja las características de la institución	✓		✓		✓		
3	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone	✓		✓		✓		
4	La planificación realizada en la institución tiene resultados positivos.	✓		✓		✓		
5	Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario y materiales)	✓		✓		✓		
6	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
7	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional	✓		✓		✓		
8	Se ha elaborado el Plan Anual de Trabajo en equipo	✓		✓		✓		
9	Participo en la elaboración de la matriz de diagnóstico de la demanda educativa (FODA)	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
10	Se sienten parte de la organización de su institución	✓		✓		✓		
11	Se define las tareas con equidad e idoneidad	✓		✓		✓		
12	Las funciones del personal de la Institución Educativa están definidas	✓		✓		✓		
13	Las normas establecidas en el reglamento interno se cumplen	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Ejecución								
14	Los recursos de la institución son bien utilizados	✓		✓		✓		
15	Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-pedagógicas	✓		✓		✓		
16	Usted realiza sus tareas de acuerdo al MOF (Manual de Organización y Funciones)	✓		✓		✓		
17	Se toma las decisiones democráticamente	✓		✓		✓		
18	Se estimula la participación del personal de la Institución Educativa en las actividades	✓		✓		✓		
19	Los planes se ejecutan de acuerdo a cronogramas establecidos (cívico y pedagógico)	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Control								
20	Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión pedagógica	✓		✓		✓		
21	Cada proceso educativo es evaluado	✓		✓		✓		
22	Las tareas administrativas y pedagógicas realizadas en la institución son evaluadas	✓		✓		✓		
23	Se orienta el trabajo administrativo y pedagógico en forma adecuada	✓		✓		✓		
24	En la institución se promueve la autoevaluación en las tareas realizadas	✓		✓		✓		
25	Se evidencia el uso de instrumentos de evaluación	✓		✓		✓		
26	El control (seguimiento) es usado para mejorar los procesos pedagógicos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

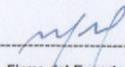
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Damazo Sabino Mejía Antacabana DNI: 38407686

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Educación Superior

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicas 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

...06...de Octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

Mg. Damazo Sabino Mejía Antacabana

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOFT SKILLS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Apertura a nuevas experiencias								
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	✓		✓		✓		
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
3	Profundizo en determinados temas hasta superar mis propios límites.	✓		✓		✓		
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.	✓		✓		✓		
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.	✓		✓		✓		
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Conciencia de sí mismo								
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.	✓		✓		✓		
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.	✓		✓		✓		
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.	✓		✓		✓		
10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.	✓		✓		✓		
11	A veces tengo problemas por ser desordenado.	✓		✓		✓		
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.	✓		✓		✓		
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Extraversión								
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco.	✓		✓		✓		
16	Estoy dispuesto a actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.	✓		✓		✓		
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.	✓		✓		✓		
18	Me intereso por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.	✓		✓		✓		
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.	✓		✓		✓		
20	Entiendo mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Afabilidad (amabilidad)								
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.	✓		✓		✓		
22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.	✓		✓		✓		
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.	✓		✓		✓		
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención.	✓		✓		✓		
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.	✓		✓		✓		
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.	✓		✓		✓		
27	Percebo sin dificultad los estados de ánimo de otros.	✓		✓		✓		
28	Disfruto motivando a los que me rodean y transmitiéndoles mis ganas de hacer.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Estabilidad emocional (Neuroticismo)								
29	Reacciono positivamente ante una situación amenazante.	✓		✓		✓		
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.	✓		✓		✓		
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo.	✓		✓		✓		

32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.	✓		✓		✓		
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	✓		✓		✓		
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
35	Percebo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.	✓		✓		✓		
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Damazo Sabino Mejía Antacabana DNI: 30407686

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Educación Superior

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.

.....de.....del 20....

Firma del Experto Informante.

Mg. Damazo Sabino Mejía Antacabana

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Planificación								
1	La visión de la institución es clara y comprensible	✓		✓		✓		
2	La misión refleja las características de la institución	✓		✓		✓		
3	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone	✓		✓		✓		
4	La planificación realizada en la institución tiene resultados positivos.	✓		✓		✓		
5	Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario y materiales)	✓		✓		✓		
6	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
7	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional	✓		✓		✓		
8	Se ha elaborado el Plan Anual de Trabajo en equipo	✓		✓		✓		
9	Participo en la elaboración de la matriz de diagnóstico de la demanda educativa (FODA)	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Organización								
10	Se siente parte de la organización de su institución	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se definen las tareas con equidad e idoneidad	✓		✓		✓		
12	Las funciones del personal de la Institución Educativa están definidas	✓		✓		✓		
13	Las normas establecidas en el reglamento interno se cumplen	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Ejecución								
14	Los recursos de la institución son bien utilizados	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-pedagógicas	✓		✓		✓		
16	Usted realiza sus tareas de acuerdo al MOF (Manual de Organización y Funciones)	✓		✓		✓		
17	Se toma las decisiones democráticamente	✓		✓		✓		
18	Se estimula la participación del personal de la Institución Educativa en las actividades	✓		✓		✓		
19	Los planes se ejecutan de acuerdo a cronogramas establecidos (cívico y pedagógico)	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: Control								
20	Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión pedagógica	✓		✓		✓		
21	Cada proceso educativo es evaluado	✓		✓		✓		
22	Las tareas administrativas y pedagógicas realizadas en la institución son evaluadas	✓		✓		✓		
23	Se orienta el trabajo administrativo y pedagógico en forma adecuada	✓		✓		✓		
24	En la institución se promueve la autoevaluación en las tareas realizadas	✓		✓		✓		
25	Se evidencia el uso de instrumentos de evaluación	✓		✓		✓		
26	El control (seguimiento) es usado para mejorar los procesos pedagógicos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sierra Chávez Jelly Jhan DNI: 41830048

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la 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.

...06...de...del 20.20

Jelly Jhan Sierra Chávez

Firma del Experto Informante.
Mg. Jelly Jhan Sierra Chávez
DOCENTE DE IDIOMAS INGLÉS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOFT SKILLS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Apertura a nuevas experiencias								
1	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	✓		✓		✓		
2	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
3	Profundizo en determinados temas hasta superar mis propios límites.	✓		✓		✓		
4	Utilizo estrategias para abordar circunstancias y detalles inesperados.	✓		✓		✓		
5	Estoy interesado en conocer nuevos lugares.	✓		✓		✓		
6	Formulo hipótesis, significados y efectos de una nueva experiencia y las comparto con otras personas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Conciencia de sí mismo								
7	Me esfuerzo cuando trato de alcanzar una meta.	✓		✓		✓		
8	Algunas veces dudo sobre lo que quiero.	✓		✓		✓		
9	Para mantenerme motivado necesito que me animen las personas que me rodean.	✓		✓		✓		
10	Tengo capacidad de dar mucho más de lo que imagino.	✓		✓		✓		
11	A veces tengo problemas por ser desordenado.	✓		✓		✓		
12	Sigo un orden de conducta y comportamiento para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		
13	Suministro los métodos para que se puedan realizar las actividades eficientemente.	✓		✓		✓		
14	Coordino los recursos y esfuerzos necesarios para lograr oportunamente unidad, armonía y rapidez en el desarrollo de los objetivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Extraversión								
15	Me adapto con facilidad a grupos nuevos o personas que no conozco.	✓		✓		✓		
16	Estoy dispuesto a actuar conjuntamente con los demás para lograr un objetivo común.	✓		✓		✓		
17	En un grupo de personas soy generalmente quien habla en representación del grupo.	✓		✓		✓		
18	Me interesa por conocer a mis estudiantes, sus virtudes y defectos.	✓		✓		✓		
19	Busco diferencias y consensos para validar un nuevo juicio.	✓		✓		✓		
20	Enfrento mis errores y soy comprensivo conmigo mismo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Afabilidad (amabilidad)								
21	Presto debida atención a las ideas, creencias o prácticas diferentes a la mía.	✓		✓		✓		
22	Acepto y comprendo la manera de actuar de distintas personas.	✓		✓		✓		
23	Reflexiono antes de opinar con respecto a un tema.	✓		✓		✓		
24	Presto cuidado a algo que exige mayor atención.	✓		✓		✓		
25	Me gusta hacer cosas por otros sin obtener nada a cambio.	✓		✓		✓		
26	Estoy siempre dispuesto a ofrecer ayuda.	✓		✓		✓		
27	Percibo sin dificultad los estados de ánimo de otros.	✓		✓		✓		
28	Disfruto motivando a los que me rodean y transmitiéndoles mis ganas de hacer.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Estabilidad emocional (Neuroticismo)								
29	Reacciono positivamente ante una situación amenazante.	✓		✓		✓		
30	A pesar de que no haya podido cumplir con todos mis objetivos me siento satisfecho.	✓		✓		✓		
31	Soporto situaciones de presión sin actuar emocionalmente perdiendo el control de sí mismo.	✓		✓		✓		

32	Mantengo el control y la calma en situaciones difíciles, hostiles o de rechazo.	✓		✓		✓		
33	Me enfrento a situaciones desconocidas para mí.	✓		✓		✓		
34	Modifico si fuera necesaria mi propia conducta para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
35	Percibo los posibles efectos de una situación y los transformo en provecho con la realidad.	✓		✓		✓		
36	No puedo controlar mis respuestas a las provocaciones.	✓		✓		✓		

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: Sierra Chávez Jelly Jhan DNI: 41830048

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente de 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.

...06...de...del 2020

Jelly Jhan

Firma del Experto Informante.

Mg. Jelly Jhan Sierra Chávez
DOCENTE DE IDIOMAS: INGLÉS

Anexo 6: Confiabilidad - Matriz de Alfa de Cronbach

Gestión Administrativa

v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	v13	v14	v15	v16	v17	v18	v19	v20	v21	v22	v23	v24	v25	v26	
4	3	4	3	4	2	5	5	5	2	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	3	3	4	1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	1	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	5	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	4	1	5	3	2	2	5	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5

gestión_administrativa.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Titulo
 Notas
 Escala: gestión_a
 Titulo
 Resumen de
 Estadísticas

```

/READNAMES=ON
/DATATYPEMIN PERCENTAGE=95.0
/HIDDEN IGNORE=YES.
EXECUTE.
DATASET NAME ConjuntoDatos2 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos2.
DATASET CLOSE ConjuntoDatos1.
RELIABILITY
/VARIABLES=v1 v2 v3 v4 v5 v6 v7 v8 v9 v10 v11 v12 v13 v14 v15 v16 v17 v18 v19 v20 v21 v22 v23
v24
v25 v26
/SCALE('gestión_administrativa') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

➔ **Fiabilidad**

Escala: gestión_administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,950	26

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Soft Skills

v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	v13	v14	v15	v16	v17	v18	v19	v20	v21	v22	v23	v24	v25	v26	v27	v28	v29	v30	v31	v32	v33	v34	v35	v36		
1	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
2	2	3	3	4	3	4	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	4	3	3	4	4	1	1	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1
2	4	3	3	4	3	4	2	1	2	1	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	1	
2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	4	1	3	4	2	2	2	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	3	3	4	4	2	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	
2	3	3	2	4	3	3	2	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	
2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	
3	4	4	4	4	3	4	1	0	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
1	0	2	0	2	1	3	3	0	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	

habilidades_blandas.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: habilidades_blandas
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

```

/RELIABILIDAD ON
/DATATYPEMIN PERCENTAGE=95.0
/HIDDEN IGNORE=YES.
EXECUTE.
DATASET NAME ConjuntoDatos4 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=v1 v2 v3 v4 v5 v6 v7 v8 v9 v10 v11 v12 v13 v14 v15 v16 v17 v18 v19 v20 v21 v22 v23
v24
v25 v26 v27 v28 v29 v30 v31 v32 v33 v34 v35 v36
/SCALE('habilidades_blandas') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos4]

Escala: habilidades_blandas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	36

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON