



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa y habilidades blandas de los directivos de las
instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Huamán Garro, Elizabeth Julia (ORCID: 0000-0002-1182-2080)

ASESOR:

Dr. Iturría Huamán Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de crecer y cumplir mi anhelo que se hizo realidad.

A mis queridos padres, quienes forjaron con gran ímpetu mi desarrollo y profesión.

A mi esposo por su motivación constante para alcanzar mis sueños.

A Kiara, mi pedacito de mi corazón por ser la razón más sublime y darme mucha fortaleza para culminar mi meta.

Elizabeth.

Agradecimiento

Al finalizar esta investigación quiero agradecer a Dios por todas las bendiciones, a mis padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo con mucha perseverancia y a mi hermana Rosy por su incondicional apoyo en este proyecto de estudio.

También agradecer a la Universidad “César Vallejo”, directivos y docentes por la organización del programa de Maestría en Gestión Pública, sino no hubiera sido posible alcanzar lo que anhelamos; en especial al Doctor Robert Iturria Huamán, quién con mucho optimismo forjó sus conocimientos y sabiduría.

La Autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Relación entre las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas.	25
Tabla 2	Correlación entre la dimensión control y la variable habilidades blandas.	27
Tabla 3	Distribución de frecuencia de la variable Gestión administrativa	27
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativa de los directivos.	29
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la variable habilidades blandas.	30
Tabla 6	Niveles de las dimensiones de la variable habilidades blandas de los directivos de la UGEL Corongo, 2020.	31
Tabla 7	Relación entre las variables gestión administrativa y la dimensión liderazgo.	32
Tabla 8	Correlación entre la variable gestión administrativa y la dimensión liderazgo.	34
Tabla 9	Relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión comunicación.	34
Tabla 10	Correlación entre la variable gestión administrativa y la dimensión comunicación.	36
Tabla 11	Relación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión trabajo en equipo.	37
Tabla 12	Correlación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión trabajo en equipo.	39
Tabla 13	Relación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión resolución de problemas.	40
Tabla 14	Correlación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión resolución de problemas.	42
Tabla 15	Relación entre las variables gestión administrativa y la dimensión inteligencia social y emocional.	42

Tabla 16 Correlación entre la variable gestión administrativa y la dimensión inteligencia social y emocional.

44

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución porcentual de las variables Gestión administrativa y habilidades blandas.	25
Figura 2	Distribución de frecuencia de la variable Gestión administrativa.	28
Figura 3	Distribución de frecuencia de la variable habilidades blandas.	30
Figura 4	Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión liderazgo.	33
Figura 5	Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión comunicación.	35
Figura 6	Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión trabajo en equipo.	38
Figura 7	Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión resolución de problemas.	41
Figura 8	Distribución porcentual de las variables gestión administrativa y la dimensión inteligencia social y emocional.	43

RESUMEN

El presente estudio tiene como título “Gestión administrativo y habilidades blandas de los directivos de la UGEL Corongo,2020”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo,2020. El estudio fue con fines de obtener el grado de maestría en gestión pública, metodológicamente fue cuantitativa y no experimental, se contó con el apoyo de 40 directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, los cuales fueron sometidos a juicio de expertos para determinar su validez. En conclusión, los resultados del coeficiente de correlación se determinaron significativamente, entre las variables estudiadas en esta investigación; la confiabilidad de las variables al encontrar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,665** indica que existe relación directa moderada(media) entre las variables gestión administrativa y habilidades blandas, cuyo valor de significancia de $0,000 < 0,01$, otorgándose un resultado significativo.

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

ABSTRACT

The title of this study is "Administrative management and soft skills of UGEL Corongo managers, 2020", whose objective was to determine the relationship between administrative management and soft skills of managers of educational institutions of UGEL Corongo, 2020. The study was for the purpose of obtaining a master's degree in public management, methodologically it was quantitative and not experimental, it had the support of 40 directors of the educational institutions of the UGEL Corongo, to whom two questionnaires were applied, which were subjected to expert judgment to determine their validity. In conclusion, the reliability of the variables was determined by finding that the Spearman Rho correlation coefficient of 0.665 ** indicates that there is a moderate direct relationship (mean) between the variables administrative management and soft skills, whose significance value of $0.000 < 0.01$, granting itself a significant result.

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

I. INTRODUCCIÓN

El mundo contemporáneo se ha tornado más exigente con los trabajadores, en el ámbito educativo la tendencia es que los maestros se involucren de lleno con cada gestión administrativa y al mismo tiempo evidencien fortalezas en cuanto a habilidades blandas. En gran medida los directivos de las instituciones educativas, manifiestan sus habilidades blandas espontáneamente cuando hay conflictos amenazan el rendimiento y productividad de los resultados que queremos, por lo que los directivos afrontan diversidad de vicisitudes por afrontar con docentes de diversas culturas y esta atasca rutinariamente el fin percibido. En USA, Wilkie (2019) afirmó que tres de cada cuatro directivos se preocupan de la difícil búsqueda de encontrar profesionales con habilidades sociales para sus organizaciones.

A nivel internacional, el sistema educativo latinoamericano sus problemáticas son casi iguales por situaciones negativas en la comunidad, las redes sociales, la escasa práctica de éticas y poca asignación de presupuesto y magisterio de calidad, los padres de familia no comprometidos en los planes educativas.

Las experiencias positivas en el campo de la convivencia socio escolar desde nuevas miradas, enfoques y prácticas de gestión (planificación, organización, dirección y control) y habilidades blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, inteligencia social y emocional). En Chile no es la diferencia, donde el 90% de los emprendimientos fracasa, siendo uno de los principales problemas la planeación y preparación de estos. Gracias a Daniel Goleman y su publicación inteligencia emocional; se ha incrementado la importancia de desarrollar las habilidades blandas tanto a nivel personal como a nivel profesional (Vallejo, 2019).

En una investigación dada a conocer por el CIUP (Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico/ Lima Perú), en estos días se manifiesta el déficit del desarrollo de las habilidades socioemocionales conocidas como las habilidades blandas- importante para la convivencia incluso laboral.

En Perú, desde la redacción de Gestión (2017) se ha advertido que la situación ideal es que los directores de planteles educativos dediquen el 30% de su tiempo y esfuerzos a la gestión propiamente dicha y el 70% a todo lo pedagógico,

lamentablemente ocurre lo contrario, en promedio un director envía casi 300 reportes a su UGEL lo cual es un entrampamiento.

Según, Dávila, et al. (2019) afirman que toda gestión administrativa debe sortear muchas situaciones problemáticas mediante soluciones, resulta absorbente la excesiva carga de burocracia, normas fiscales y eventualmente escasa gestión del conocimiento. La redacción del diario Gestión (2017) reportó que existe una situación crítica respecto a la educación básica, es decir siempre se cuestiona a la enseñanza por su baja calidad, así como por el déficit en infraestructura, inclusive el escaso apoyo a los docentes, todo ello y más se debe por la enorme carga de trabajo de quienes se desempeñan como gestores educativos o simplemente directores, es decir se trata de servidores públicos que asumen la responsabilidad de proteger bienes y a la vez tratar con muchas personas.

Además, Chávez (2020) explica que en toda institución educativa debe realizarse una adecuada gestión administrativa pues ostentan la condición de proveedores y los estudiantes con sus padres de familia son denominados consumidores, (artículo IV, inciso 1 perteneciente al Código de Protección y Defensa del Consumidor), entonces los consumidores o usuarios son aquellos que adquieren como destinatarios finales servicios o productos sean materiales o incluso inmateriales en su propio beneficio. Cuando se trata de colegios los usuarios deben recibir lo justo, es decir, educación de calidad desde los directivos y docentes (p.4).

En la región Áncash no existen reportes respecto a la gestión administrativa de los diferentes planteles, inclusive se desconoce cómo ha enrumbado lo pedagógico en un contexto de pandemia. En la provincia de Corongo existen demasiados problemas con los directores de colegios dado que no todos cuentan con el apoyo de la UGEL en dicha jurisdicción, el portal Bolognesi noticias (2019) anunció la apertura de proceso administrativo al director de la UGEL Corongo. El clima institucional es conflictivo para sobrellevar una gestión administrativa en una institución educativa mientras sus superiores atraviesan serios conflictos, el portal Áncash Noticias (2021) reportó que las titulares de la UGEL Corongo y Pomabamba denunciaron amenazas para retirarlas. Es importante que los directores de colegios tengan respaldo, ya tienen bastante presión laboral con los requerimientos del Minedu.

La formulación del problema: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020?

El estudio de esta investigación es eminentemente práctico, que facilitó el entendimiento de los conflictos que tanto aquejan a los directivos con sus trabajadores de las I.E de UGEL Corongo, permitiéndoles la elección de los posibles caminos a seguir, según las habilidades blandas se prestó para esta situación, conviene mucho porque sus resultados son favorables que permitirá el emprendimiento comunicacional que tenga sostenibilidad y éxito los directivos. Como implicancias prácticas se extenderán valiosas recomendaciones y estrategias, tras llegar a las conclusiones. Se generó y aplicó un cuestionario por variable, dicho aporte será de utilidad metodológica y estratégica para los directivos.

En cuanto a objetivos, en el caso del general será: Determinar la relación entre la gestión administrativa y las habilidades blandas en los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020, como objetivos específicos:

- Establecer el nivel de gestión administrativa de directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020,
- Establecer el nivel de las habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020,
- Identificar la relación entre gestión administrativa y liderazgo de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020,
- Identificar la relación entre Gestión administrativa y comunicación de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo del 2020,
- Identificar la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo del 2020,
- Identificar la relación entre gestión administrativo y resolución de problemas de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo del 2020.

La hipótesis de investigación quedó redactada de la siguiente manera: Existe relación entre gestión administrativa y las habilidades blandas en directivos de instituciones educativas de UGEL Corongo, 2020.

Las hipótesis específicas que se formularon fueron las siguientes: Existe relación de gestión administrativa de directivos de instituciones educativas de UGEL-Corongo, 2020, existe relación de habilidades blandas de directivos de instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020, existe relación entre las dimensiones de gestión administrativa y habilidades blandas de directores de instituciones educativas de UGEL- Corongo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Existen antecedentes del ámbito internacional que se pasó a describir: En Nigeria, Francis & Oluwatoyin (2019) en su investigación “Habilidades características en el personal de educación: Una proyección de la gestión en aula por los profesores realizado en Ekiti State Secondary Colegio, como objetivo se propusieron analizar las habilidades en el personal de los directores además de las habilidades de gestión dentro del aula en las escuelas estatales de Ekiti, investigación de rigor para la divulgación científica, fue no experimental y correlacional, requirió la colaboración de 720 maestros y 36 directores, los primeros fueron encuestados con las interrogantes de gestión del aula y los segundos con el preguntas de Habilidades características del personal. Los resultados revelaron que el 91% de docentes admitió que los directores adoptaron acertadamente habilidades para supervisar y para el 89% se adoptó adoptaron habilidades comunicativas. Se concluyó que con la prueba de regresión un valor de 36,665 además fue significativo al obtenerse 0,05., ello indicó que las habilidades de comunicación, de supervisión, la relación interpersonal, la habilidad de desarrollo y entrenamiento, así como la toma de decisiones influyen en la gestión de los profesores en el aula (p.97).

Tsey, et al. (2018), en su investigación “Habilidades blandas en desarrollo: viabilidad de un bienestar australiano con un programa para líderes en Timor-Leste” establecieron como objetivo analizar la capacitación de habilidades blandas dirigido a administradores de salud, fue un estudio de rigor para la divulgación científica, metodológicamente fue no experimental y descriptivo por su diseño, se empleó el enfoque mixto. Se requirió de encuestas para una veintena de colaboradores. En sus resultados hubo una oscilación de 7,15 a 8,20 en cuanto a bienestar, además Siete de los ocho resultados resultaron muy significativos luego de las capacitaciones. Se concluyó que el bienestar debe poseer un enfoque integral con respecto a las habilidades blandas, en ese sentido son claves el liderazgo y la gestión (p.10)

En Irán, Bambaeroo & Shokrpour (2017) en su investigación “Impacto de las habilidades comunicativas no verbales en el éxito de los profesores”, se plantearon como objetivo conocer el efecto del desempeño no verbal en docentes en la enseñanza, fue un estudio de rigor para la divulgación científica,

metodológicamente fue un estudio no experimental de tipo cualitativo que requirió el análisis documental. Como resultados es notoria la posibilidad de que las habilidades de comunicación no verbal puedan generar cambios positivos en el futuro de cualquier estudiante. Se requirió de 32 artículos científicos como muestra gracias al auxilio del análisis documental como técnica. Se concluyó por tanto en que un factor que contribuye al fracaso o éxito de los estudiantes tiene que ver con la relación de la construcción docente y el vínculo hacia sus estudiantes, en particular con mucho énfasis en las habilidades comunicativas. Se recomendó a los educadores asistir a centros especializados para la mejora de las habilidades comunicativas al tratar con sus audiencias (p.58)

Ariratanaa, et al. (2015) en su investigación “Desarrollo de habilidades blandas centradas en el liderazgo para personal de educación”, se propusieron como objetivo analizar cómo se desarrollan entre administradores educativos las habilidades blandas de liderazgo, fue un estudio de rigor para la divulgación científica, metodológicamente fue un estudio no experimental y mixto, contó con el apoyo de 477 entre administradores maestros y escolares quienes fueron encuestados. Sus resultados evidenciaron que en el caso componentes de las habilidades blandas de liderazgo sus promedios se encontraron entre 3,96 y 4,28, la habilidad interpersonal alcanzó el alto nivel media de 4,28. Se concluyó que los administradores educativos en su mayoría privilegiaban las habilidades duras por atribuirle importancia al resultado final, sin embargo para la gestión de empleados y la excelencia organizacional son tan críticas como las habilidades blandas, se ha desconocido habilidades blandas de liderazgo por los administradores educativos ya que se sugiere capacitaciones en ese sentido (p. 336).

En Malasia, Ngang, et al. (2015^a) en su investigación “Enseñanza de calidad relacionada con el desarrollo de habilidades blandas” se propusieron el objetivo de conocer la relación entre la calidad de los educadores y su adquisición de habilidades blandas, fue un estudio de rigor para la divulgación científica, metodológicamente estudio no experimental, descriptivo y cuantitativo, requirió del encuestado a 190 docentes de tres colegios de alto rendimiento ubicados en Penang. Los resultados fueron favorables para los docentes en cuanto a trabajo colectivo y en equipo con un promedio de 3,42, en cuanto a habilidades de

comunicación su promedio fue de 3,29 y en habilidades de liderazgo un promedio de 3,20. Se concluyó con la prueba de Pearson indicó que la enseñanza de calidad se correlaciona con las habilidades blandas hasta en un 0,61 ($p < 0,01$) sin embargo se sugiere fortalecer habilidades blandas a los docentes con el fin de generar una enseñanza eficaz (p. 937).

En antecedentes nacionales se consideró a Moya (2020) en su investigación “Gestión administrativa y la educación virtual de las instituciones educativas de la Red 11, Chorrillos, 2020” se propuso como objetivo analizar la relación entre la educación virtual y la gestión administrativa en docentes de los planteles educativos de la Red 11 (Chorrillos). El estudio fue con fines de obtener el grado de maestría en administración educativa, metodológicamente fue cuantitativo y no experimental, se requirió del apoyo de los 200 educadores de la red 11 a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados se evidenciaron que el 45% de los docentes encuestados consideraron que hay un nivel pésimo respecto a la planificación de las instituciones, además el 42% dijo que existe un regular nivel en cuanto a la organización, para el 46,2% el cumplimiento de las funciones que otorgan los directivos resulta deficiente. Se encontró que hay relación entre las variables educación virtual y gestión administrativa según el 0,912 obtenido con la prueba Rho de Spearman, por tanto, se rechazó la hipótesis nula (p. 32).

Ricardo (2020) en su investigación “Las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los profesores de la I.E N° 6088 Rosa de Santa María, Cieneguilla – 2019” se propuso como objetivo analizar la relación entre la resolución de conflictos y las habilidades blandas en profesores de la I.E N° 6088. El estudio fue con fines de obtener el grado de maestría en administración educativa, metodológicamente se trató de un estudio correlacional dentro del enfoque cuantitativo y no experimental, la muestra se constituyó de 52 educadores quienes desarrollaron dos cuestionarios. Los resultados revelaron que 62% tiene buenas habilidades blandas, para el 21% solo es regular y para el 17% el nivel es pésimo. Se concluyó que existe una contundente relación positiva además de fuerte entre la resolución de conflictos y las habilidades blandas en profesores de la mencionada institución, el valor de 0,712 obtenido con Rho de Spearman, por tanto, un adecuado nivel de habilidades blandas permitirá ver un simultáneo adecuado nivel en cuanto a resolución de conflictos (p. 49)

Núñez, et al. (2019) en su investigación “Competencias administrativas en la calidad del servicio en las I.E del nivel inicial” pretendieron establecer lo influyente de competencias administrativas que se desarrolla en las directoras respecto a la calidad del servicio educativo ofrecido por planteles de la Unidad de Gestión Local 07. Fue un estudio de rigor para la divulgación científica, metodológicamente siguió la medición positivista, de nivel explicativo, no experimental y de diseño transversal. La muestra se conformó de 155 docentes pertenecientes al nivel inicial quienes desarrollaron dos escalas de valoración personal. En los resultados se evidenció que el 71,3% de educadoras de inicial percibían a las directoras con un buen desarrollo de competencias administrativas, además el 85% de ellas profesoras consideran que el servicio brindado en su plantel es de calidad alta, se concluyó que las capacidades administrativas resultaron muy influyentes por parte de las directoras, asimismo el 45,63% considera una alta percepción respecto a la calidad educativa brindada en los planteles de la UGEL 07(p. 32).

Salvador (2018) en su investigación “La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016”, se propuso conocer la diferenciación de las gestiones administrativas en planteles educativos en todos los niveles en el distrito de Ventanilla 2016, El estudio fue con fines de adquirir el grado de maestría en administración educativa, metodológicamente fue un estudio no experimental, de enfoque positivista, y descriptiva – comparativa. Se consideró a 90 profesores como muestra para el desarrollo de dos cuestionarios adaptados. Los resultados permitieron conocer que de la totalidad de profesores el 10% considera una deficiente gestión educativa, para el 37% es mediano y es aceptable para el 53.3%. Se concluyó conforme a la prueba de Kruskal-Wallis, se obtuvo un $p = 0,000 < 0,03$; ello demostró que existe significativa diferencia a criterio de los profesores de todos los niveles (p.66).

Reyes (2016) en su investigación “Relación entre Habilidades sociales y desempeño docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú”, se propuso analizar la relación entre desempeño docente y habilidades sociales. Fue un estudio de rigor para la divulgación científica, metodológicamente bastó como estudio no experimental, enfoque cuantitativo y correlacional, colaboraron una centena de jóvenes universitarios quienes

desarrollaron dos escalas tipo Likert. Según los resultados el 65 % de los encuestados consideraron que hay un nivel medio en los docentes en cuanto a su desempeño. Se concluyó según el 0.95 obtenido con alfa de Cronbach que hay una consistente correlación entre desempeño docente y habilidades sociales (p.29).

En el plano local, Rengifo (2020) en su investigación “Gestión administrativa y sistema de control interno en la EPS Seda Chimbote S.A. 2020” planteó como objetivo analizar la conexión del sistema de control interno y la gestión administrativa en Seda Chimbote, El estudio fue con fines de conseguir el grado de maestría en gestión pública, metodológicamente comprendió un estudio de diseño correlacional, de enfoque cuantitativo y no experimental. Se encuestó a 25 colaboradores, posteriormente los resultados reflejaron que el 52% consideró la gestión administrativa como regular, el 36% como deficiente y el restante 12% como deficiente. Se determinó que existe una positiva relación además de considerablemente significativa, la prueba Rho de Spearman alcanzó con 0.855, lo cual significativo pues se obtuvo un sig. de 0.000 (p.34)

Urrutia, (2019) en su “investigación Control interno y su relación con la gestión administrativa en la empresa industrial Gema S.A. ciudad de Chimbote, 2018” planteó como objetivo analizar la relación existente entre la gestión administrativa y control interno en una agroindustria chimbotana, Este estudio fue con fines de obtener el grado de maestría en ciencias administrativas y tuvo un diseño descriptivo – correlacional, no fue experimental, contó con el apoyo de diez trabajadores se aplicó un confiable cuestionario estandarizado. En sus resultados el 40% de los servidores calificó como regular la gestión administrativa, aunque un 30% tanto para el nivel eficiente y deficiente. Se concluyó que hay relación entre la gestión administrativa y control interno conforme a prueba Shapiro-Wilk ($\tau = 0.865$) y su significancia es inferior al 5% ($p < 0.005$) (p.62).

Córdoba (2019) en su investigación “Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas – 2019” se propuso analizar la relación entre la calidad de servicio y la gestión administrativa, estudio con fines de obtener la Maestría en Gestión Pública, comprendió un estudio de diseño correlacional, de enfoque cuantitativo y no experimental. Se encuestó a 60 colaboradores con dos cuestionarios originales, luego los resultados permitieron

conocer que el 55% calificó la gestión administrativa como regular, un 13% la consideró como deficiente y para el 32% fue eficiente. Se concluyó en que tras obtenerse 0,853 como valor de correlación se estableció una correlación positiva y alta entre las variables siendo además significativo ya que el Sig. fue 0.000 (p.41).

La gestión administrativa es un proceso en la que los directivos tienen que manejar sus emociones, habilidades para ello, contemplan cuatro dimensiones para desarrollarse de manera exitosa; planificación, organización, dirección y control.

Si se parte desde una concepción como la anglosajona que aporta la noción de Management. (Cruzata y Rodríguez, 2016) definen la gestión administrativa como un quehacer o ejecución de actividades respecto a recursos siguiendo la concreción de alguna estrategia planteada en una organización, determinado por lo planificado. Organizado, direccionado y controlado, se trata de un ciclo continuo y sistémico junto a los miembros dentro de una organización. El gestor es conocedor de los procesos y códigos en juego no de forma mecánica sino adecuada a las circunstancias pues debe repararse en las oportunidades para innovar o mejorar, en las ocasiones de ajustes, todo ello en forma disciplinada (p.4).

Respecto a gestión administrativa, (Chiavenato, 2006) si toda administración se sostiene en ideas a partir de las necesidades, así como los valores en las personas, todos esos elementos son muy importantes, cuando se trata de una organización el logro de los objetivos son en conjunto. Una gestión administrativa constituye el funcionamiento desde la organización conjunta del capital humano, todos los activos en juego se priorizan buscando lo más importante para la organización, el norte en ese sentido es la productividad y las medidas se evidencian en el básico cumplimiento de los procesos en que planifica, organiza, conduce y controla (p.23).

Nedime, et al. (2018) la definen como la adquisición y uso de recursos de manera productiva y efectiva considerando las políticas y todas las decisiones que se han establecido por el Estado como base para concretar las metas que se han establecido para una determinada organización. Administrativamente consiste en la gestión educativa (p.1).

De acuerdo a Argyriou, A. y Iordanidis, G. (2014) La gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas a planificar y luego organizar el funcionamiento del aparato escolar, consiste en apuntar, aprender, enseñar responsabilidad y lograr

efectividad respecto al papel eficiente de la escuela administrando sus recursos humanos, es decir, conducir un proceso en el que convergen muchas variables como: el clima, el liderazgo, la autonomía y la gestión escolar, el desarrollo organizacional, la gobernanza participativa, el liderazgo, las evaluaciones, el empoderamiento, etc.

Para Börnera, et al. (2018) el mercado laboral exige contar cada vez con profesionales más cualificados, en el caso de los docentes ocurre lo mismo, es decir los estudiantes necesitan estar con personas con habilidades, ricas en experiencias y con evidencia de habilidades sensoriales y físicas que califiquen como un capital humano (p.121). La OECD (2016) ha expresado que la población económicamente activa ha crecido en forma significativa, pero se trata de una fuerza de trabajo poco calificada pues no se apuesta por sus habilidades para generar valor agregado, inclusive son bajas sus probabilidades para recibir capacitaciones (p. 7).

La gestión administrativa según (Morroa, 2018) es un conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados. En efecto, se aplican diferentes técnicas y procedimientos para darle un uso más eficiente a los recursos humanos, financieros y materiales que tienen una organización. El uso de los recursos se orienta en función de los objetivos que persigue la empresa.

Respecto a la complejidad de la gestión administrativa educativa, Oplatka y Arar (2016) afirman que los procesos de gestión han recibido una influencia contextual específicamente del paradigma angloamericano, de ese modo el material de base, teorías y modelos no resultan como políticas o reformas educativas, eso ha generado un péndulo entre teoría y práctica. Los directivos deben pensar en ajustes y estructuras contextuales. Es valioso tener una multitud de ideas, pero es importante adaptarse al tiempo y espacio del propio contexto (p. 167).

En cuanto a dimensiones de la gestión administrativa, Moya (2020) señala los siguientes casos: planificación, organización, dirección y control (p.10).

La planificación, constituye el inicio del quehacer administrativo, es la proyección en documentos de lo que se concibe y necesita en la organización, sirve para reducir al máximo los posibles riesgos que pudieran surgir y a la vez para maximizar el tiempo y los recursos, se enfoca toda la atención hacia donde se aspira llegar. Kapur (2018) constituye un procedimiento necesario para la toma de decisiones con miras al futuro de una institución educativa, de ese modo se aborda sus objetivos y metas seleccionando sus enfoques y asignando también los necesarios recursos. Como indicadores tiene a: Elabora y aprueba con su personal docente el reglamento interno, PEI y PAT, coordina la preparación de canales para las sesiones de clase, proyecta el monitoreo y acompañamiento al docente durante las sesiones, agenda los comités y comisiones de trabajo (p.3).

La organización, según Peurach, et al. (2019) consiste en la fase en que se definen se basó los diseños administrativos y las estructuras en cuanto a instancias y funciones para alcanzar las diferentes metas. Consiste en la alineación de los integrantes del capital humano para avanzar en conjunto, en ese sentido queda pendiente respecto al cumplimiento responsable de las funciones asignadas, se distingue que dichas tareas compartan institucionalmente un mismo objetivo, de lo que se organice dependerá la marcha de la organización. Tiene por indicadores a: Respetar la estructura organizacional constantemente, gestionar los recursos humanos con mucho tino, gestionar recursos materiales eficientemente y gestionar recursos financieros con prioridad (p. 37).

La dirección, según Giannini (2014) equivale a la conducción efectiva con capacidad de realizar la totalidad de aquello que quedó planificado. Constituye a la tensión de todos los recursos, instrumentos y personal confundidos en relaciones laborales con los colaboradores. La dirección la asume la máxima instancia o directivo mayor que es quien finalmente ha de tomar decisiones calculadas. La dirección requiere un acercamiento a los procesos, se necesita entablar comunicación con los involucrados ya que en el instante mismo en que se ejecuta algunas decisiones cambian, se detienen o replantean. Tiene como indicadores de fondo a: Conduce a la organización en forma eficiente, conduce a la organización en forma eficaz, comunica con mensajes claros oportunamente y asume los compromisos institucionales constantemente (p.173).

El control, según Mbith, et al. (2017) constituye aquel proceso de verificación para corregir detalles en el camino, sirva para repasar lo hecho y ver si quedó algo pendiente o por afinar. Controlar resulta muy útil para descartar posibles problemas tras lo hecho, se trata de aplicar el aseguramiento con las diferentes actividades realizadas en conformidad a la planificación, suele utilizarse para la medición de la eficacia respecto a las funciones administrativas. Como indicadores tiene a: Verifica las medidas adoptadas en cada área, regula los esfuerzos en cada proceso, comprueba los resultados tras su obtención y sanciona las faltas con acierto (p.13).

Las habilidades blandas según (Melgar, et al. 2019) como aquellos comportamientos de una persona en un contexto interpersonal en el que expresa sus actitudes, sus sentimientos, opiniones, deseos o derechos en forma adecuada o acorde a la situación, respeta las respuestas y comportamientos de otros, en general reduce la probabilidad de futuros problemas y resuelve los presentes (p.450).

(Baeza Díaz, 2011) sostiene que las habilidades blandas son competencias conductuales. También conocido como habilidades interpersonales, como competencias de habilidades de empatía, comunicación, ética, trabajo en equipo, autonomía, autoliderazgo, coherencia, integridad, capacidad de atención y de escucha, autorregulación, interés, curiosidad, autenticidad, responsabilidad personal y social, capacidad de reflexión, proactividad, pasión, motivación intrínseca, lógica divergente, humildad aprendizaje continuo, capacidad de síntesis y de argumentación, gestión del tiempo, confianza. La colaboración y creación de conocimiento es una necesidad en el entorno actual, por ello, el análisis de los resultados en la investigación demostró efectivamente una práctica adecuada de estas habilidades de parte de los directivos que garantiza una buena gestión administrativa en todos los sentidos para llegar a la meta que se quiere al asumir un cargo directivo. permiten a los directivos un desempeño adecuado en su trabajo de manera efectiva demostrando sus atributos o capacidades que apuntan al lado emocional, interpersonal para el trato y guía de sus trabajadores en la gestión administrativa, para ello cuentan con cinco dimensiones: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, inteligencia social y emocional.

Serkina, y Logvinova (2019) señalan que las exigencias de habilidades blandas son inevitables porque la educación se ha tornado más productiva, en ese sentido los educadores forman personas para un entorno más cambiante, más interactivo en cuanto a relaciones de mercado, de mayor emprendimiento. La globalización integra y ello predispone a un mayor contacto con otras personas, se trata de que los individuos no pierdan la calidez subjetiva en aras de la fría mercantilización. Antes que ver resultados económicos o productos la perspectiva humana no debe perderse (p. 675).

En cuanto a dimensiones e indicadores de las habilidades blandas según, Capella University (2018) propone la taxonomía de la agencia MindTools, estas son:

Liderazgo. Hamzah, et al. (2016) señalan que equivale a la conducción que contribuye al trabajo de los estudiantes, de manera específica los efectivos aprendizajes, inclusive se trata de ver dicho desempeño ante la administración escolar, sus colegas, los padres y la comunidad y a obtener el respeto de ellos (p. 186). Tiene como indicadores a: Se motiva hacia metas claras cuando se requiere, trabaja coordinando con quienes debe, anima brindando el apoyo necesario, busca la mejora permanentemente, provee los recursos que alguien lo solicita, innova en su desempeño con visión organizacional y está apto para el trabajo asignado.

Comunicación. Para Duta, et al. (2014) es la capacidad de interactuar intercambiando roles (hablar y escuchar) oportunamente. Los docentes deben demostrar ser comunicativos con buenas habilidades en ello y son dos las razones: se transmite su mensaje educativo con éxito a los estudiantes y se transmite comentarios para animar a progresar a los estudiantes (p. 1008). Sus indicadores son: Escucha activamente a los demás, emite mensajes comprensibles en cada comunicación, genera una retroalimentación oportuna, consulta para ser productivo al trabajar y es tolerante al comunicarse con los demás.

Trabajo en equipo. Para Moore, et al. (2020) consiste en la habilidad de articularse con otras personas en actividades puntuales, los docentes deben ser soportes vitales para fortalecer una comunidad educativa ya que ello contribuye con los aprendizajes deseados. Implica una actitud para trabajar en grupo y atender la agenda temática y de deberes con sus aprendices (p.44). Sus indicadores son:

Trabaja con visión para objetivos mutuos, procura la articulación para producir más y mejor, atiende la agenda asignada y coordina las actividades con respeto.

Resolución de problemas. Según Boakye y Ghartey (2017) es el abordaje de las dificultades internas y externas que surgen o están presentes en el aula y podrían afectar los resultados de los aprendizajes negativamente. Los aprendizajes suelen tropezar con problemas y los docentes han de estar preparados para asumir lo suyo (p.2). Sus indicadores son: Previene conflictos oportunamente, atiende los desafíos urgentes en el trabajo y explora soluciones efectivas cuando se requiere.

Inteligencia social y emocional. De acuerdo a Asrar-ul-Haqab, et al. (2017) constituye una capacidad humana para saber desenvolverse. Los docentes instruyen hacia aprendizajes sociales y emocionales también ya que ello es base para un positivo y seguro aprendizaje. Cada vez más existen sistemas educativos multilingües y multiculturales, dicha complejidad exige desenvolverse con mucha tolerancia. Sus indicadores son: Enseña y practica habilidades sociales en diferentes ocasiones y enseña y practica habilidades emocionales en diferentes ocasiones (p. 88).

III. METODOLOGÍA

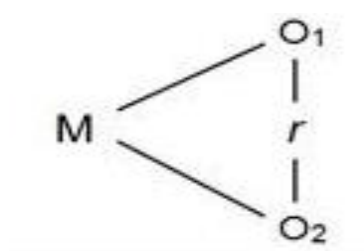
3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio de investigación fue cuantitativo, no experimental, su estudio es transversal, en cuanto a su diseño, es correlacional porque luego de describir las variables, se procedió analizar el grado de incidencia y correlación entre ellas, es decir el nivel de asociación de la que participan dos o más variables.

Según Apuke (2017) cuando en una investigación se limita a realizar mediciones con recuentos y porcentajes entonces recibe la denominación de estudio cuantitativo, tal es el caso de la presente investigación (p. 46), por parte de Chu y Ke (2017) si los resultados tienden a discutirse desde las generalidades teóricas para el entendimiento de los datos estadísticos, en ese caso el método a emplearse es el deductivo (p. 288).

Para Benites y Villanueva (2015) en caso alguna investigación se proyectase únicamente a las mediciones de variables el estudio es denominado no experimental (p. 63). Cuando la aplicación de instrumentos en campo se basta con una sola vez, Hernández y Mendoza (2018) consideran ese estudio como transversal (p. 127). Por su parte Sánchez y Reyes (2016) afirman que el diseño denominado correlacional se aboca a explorar la relación entre dos variables (p. 48):

Esquema de diseño de investigación



Dónde:

M: Directivo UGEL Corongo

O₁: Observación a la V1-Gestión administrativa

O₂: Observación a la V2-Habilidades blandas

R: Relación entre gestión administrativa y habilidades blandas

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual es el modo de gobernar en una entidad pública privada, es un medio y es un fin, resultado una gestión de calidad, quienes gobiernan en equipo deberán administrar, gestionar,, direccionar las actividades destinadas a instaurar los planes de gobierno mediante metas a un plazo determinado (Rodriguez,2010), asimismo, se va considerando las políticas y todas las decisiones que se han establecido por el Estado como base para concretar las metas que se han establecido para una determinada organización. Administrativamente consiste en la gestión educativa. (Nedime, et al. 2018).

Definición operacional. La gestión administrativa evaluó las dimensiones de: Planificación, organización, dirección y control; para dicho efecto se elaboró un instrumento, cuestionario compuesto de 26 preguntas en escala de Likert, cuyos resultados fueron categorizados en niveles eficiente, regular y deficiente. (Nadine, 2018)

Variable 02: Habilidades blandas

Definición conceptual. Melgar, et al. (2019) como aquellos comportamientos de un individuo en un contexto interpersonal en el que expresa sus actitudes, sus sentimientos, opiniones, deseos o derechos en forma adecuada o acorde a la situación, respeta las respuestas y comportamientos de otros, en general reduce la probabilidad de futuros problemas y resuelve los presentes (p. 450).

Definición operacional. Habilidades blandas evaluará a partir de la medición de las dimensiones Liderazgo, comunicación, resolución de problemas, inteligencia social y emocional; para ello se elaboró un cuestionario compuesto de 33 interrogante, los resultados fueron categorizados en niveles deficiente, regular y eficiente. (Melgar,2019)

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Carhuacho et. Al. (2019, p.54) considera que la población es la reunión de todos los elementos de interés para la investigación.

La población se consideró la totalidad de directivos de I.E de la UGEL Corongo, 2020. En esta investigación se consideró a los 40 directivos de la UGEL Corongo en el año 2020 en la región Áncash.

Salazar y Del Castillo. (2018) toda muestra es representativa de algún universo, para el siguiente estudio se asumirá al total de elementos de la población de directivos de la UGEL Corongo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Desde la perspectiva de Bernal (2010) la medición de variables que se administra a un grupo de personas se empleará la encuesta.

Para la variable Gestión administrativa, se aplicó un cuestionario con 26 preguntas, cada una con cinco alternativas con escalamiento Likert y de marcación única: Total desacuerdo, Desacuerdo, Indeciso, De acuerdo y Total acuerdo con nomenclaturas TD, D, I, A y TA respectivamente como leyenda, sus puntajes asignados en ese orden fueron: 1, 2, 3, 4 y 5. Las marcaciones se sumó y generó puntajes que se ubicó en los rangos siguientes: Deficiente gestión administrativa de 26 a 60 puntos, regular gestión administrativa entre 61 a 95 puntos y eficiente gestión administrativa entre 96 a 130 puntos.

Para el caso de la variable Habilidades blandas, se aplicó un cuestionario con 33 preguntas, cada una con cinco alternativas con escalamiento Likert y de marcación única: Total desacuerdo, Desacuerdo, Indeciso, De acuerdo y Total acuerdo con nomenclaturas TD, D, I, A y TA respectivamente como leyenda, sus puntajes asignados en ese orden fueron: 1, 2, 3, 4 y 5. Las marcaciones se sumó y generó puntajes que se ubicó en los rangos siguientes: Inadecuadas habilidades blandas de 33 a 76 puntos, regulares habilidades blandas entre 77 a 120 puntos y adecuadas habilidades blandas entre 121 a 165 puntos, el cuestionario reunió los requisitos de confiabilidad, validez y objetividad, por los tres expertos en gestión pública con grado de maestría y doctor su valoración fue aplicable; los resultados

de validación de la encuesta para medir la gestión administrativa en los directores de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020. Por consiguiente, el resultado de validación de la encuesta fue medir las habilidades blandas en los directores de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020. Se garantizó la confiabilidad con la aplicación del cuestionario, dichos valores se sometieron a la prueba Alfa de Cronbach.

3.5 Procedimientos

Se formalizó la autorización de directores de las instituciones educativas de la UGEL Corongo para encuestar, se agendó las referencias a los 40 directivos de la UGEL Corongo para garantizar su compromiso con el llenado de los cuestionarios, luego de consultar diversos cuestionarios aplicados que realizaron mediciones sobre gestión administrativa y habilidades blandas, los directores llenaron virtualmente las encuestas para su respectivo estudio.

Se agradeció, al culminar a los directivos que colaboraron, en este estudio de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

La información recopilada se plasmó para medir las variables en estudio que se refiere a la gestión administrativa y habilidades blandas de los directivos de la UGEL Corongo, 2020, para la aplicación del instrumento se recurrió a la tabulación estadísticamente, luego se presentó los resultados en tablas y figuras estadísticas, facilitándonos la realización de análisis e interpretación de resultados. La interpretación de resultados para optar el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y habilidades blandas.

Ali & Bhaskar (2016) sugieren una tabulación electrónica con el programa estadístico SPSS versión 24, dicha concentración de datos generó una base para descargar tablas y figuras (propio de la estadística descriptiva). Se aplicó la prueba de hipótesis Rho de Spearman para contrastar (estadística inferencial) (p.15).

3.7 Aspectos éticos

Todo el estudio fue original, se utilizó las citas de fuentes bibliográficas en conformidad a la norma APA que ha adecuado la UCV. Se solicitó los permisos correspondientes y pertinentes de los directores de instituciones educativas de la UGEL Corongo, para acceder formalmente a los directores de colegios en la jurisdicción. Ningún participante reveló su identidad pues con el anonimato se logró más confianza y espontaneidad, se descartó coacciones en la recolección de datos. Los resultados solo tendrán exclusivo valor académico, se respetó las respuestas obtenidas en los cuestionarios evitando al máximo todo direccionamiento o sesgo.

IV. RESULTADOS

En el presente estudio se recolectó información de 40 directivos de la UGEL, Corongo 2020. Relacionados a variables Gestión administrativa y Habilidades Blandas. Quienes a través del instrumento de recolección de datos de manera virtual se recogió información para nuestra investigación. El análisis descriptivo de datos se realizó a través de tablas de frecuencia; asimismo, considerando que el número de unidades muestrales en el presente estudio está comprendido en el rango de aplicación de la prueba de Shapiro – Wild que admite muestras de hasta 50 datos para la prueba de normalidad y habiéndose obtenido la distribución normal se ajusta a los datos de las variables y sus dimensiones ($p > .05$) de forma significativa.

se optó por utilizar la prueba paramétrica de correlación de Pearson en la comprobación de hipótesis, cuyos resultados están representados a través de tablas. Los datos recolectados (ver anexo 06) fueron procesados mediante el paquete estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25 para la medición de los resultados respecto de los objetivos descriptivos sobre los niveles de las variables y sus dimensiones, así como los objetivos inferenciales sobre la prueba de las hipótesis de investigación.

Al respecto, los resultados muestran que los niveles de variables Gestión administrativa y Habilidades blandas de directivos en UGEL Corongo, 2020 existe una relación considerable entre dichas variables.

Los resultados son presentados en orden a los objetivos de la presente investigación, presentando primero lo relacionado al objetivo general para luego pasar a los objetivos específicos.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y las habilidades blandas de directivos de instituciones educativas de la UGEL-Corongo, 2020,

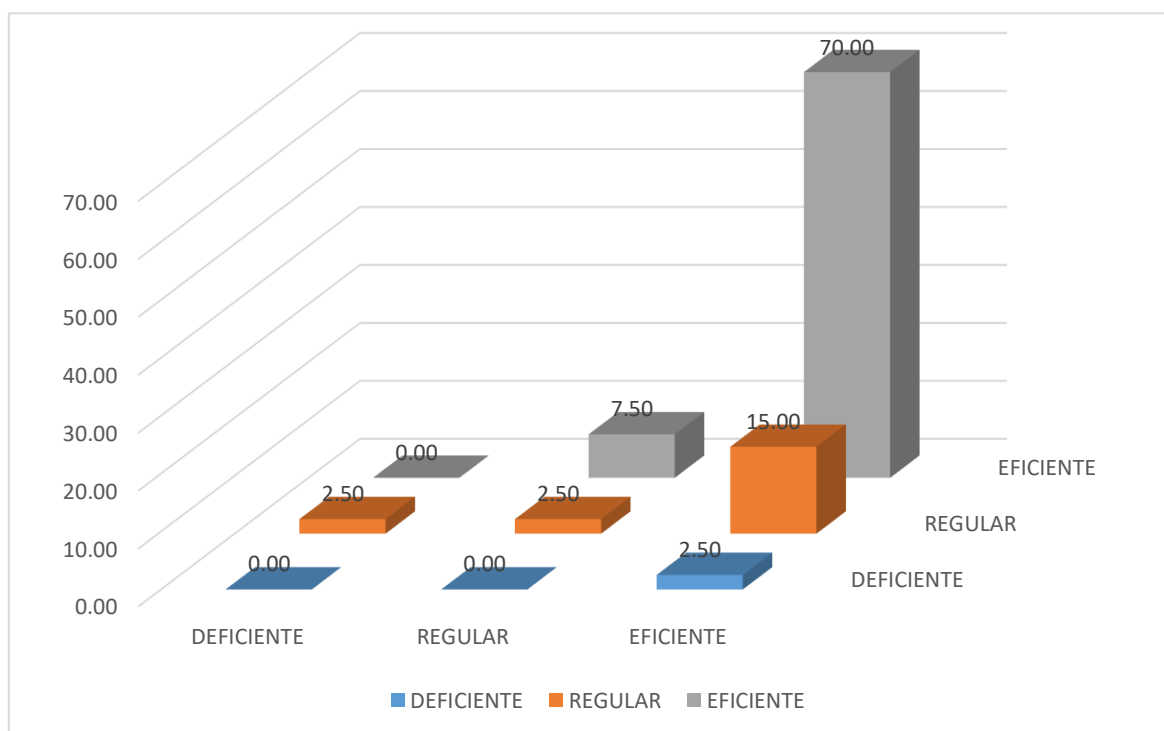
Tabla 1:

Relación entre las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas

		Gestión administrativa			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades blandas	Deficiente	Recuento	0	0	1
		% en total	0.00	0.00	2.50
	Regular	Recuento	1	1	6
		% en total	2.50	2.50	15.00
	Eficiente	Recuento	0	3	28
		% en total	0.00	7.50	70.00
Total	Recuento	1	4	35	
	% en total	2.50	10.00	87.50	

Nota: Base de datos

Figura 1: *Distribución porcentual de las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas.*



Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1 observamos que la asociación entre la V1 y V2, el 77.5% de directivos presentan un nivel eficiente de Gestión administrativa, la mayor cantidad de 70% tienen un nivel eficiente, se observa que de los 20% de los colaboradores que presentan nivel regular de Habilidades blandas, solo el 15% tienen una eficiente Gestión administrativa, mientras que 2.5% cuenta también con una Gestión administrativa regular y 2.5% cuenta con una Gestión administrativa deficiente, Así mismo, 7.5% de ellos una regular gestión administrativa.

Ho: No existe relación entre la Gestión administrativa y habilidades blandas en los directivos de la UGEL Corongo, 2020.

Ha: Existe relación entre la gestión administrativa y habilidades blandas en directivos de UGEL Corongo, 2020.

Regla de decisión

Si el valor $p > 0.01$, se acepta la hipótesis nula (Ho).

Si el valor de $p < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la Ha.

Tabla 2:

Correlación entre la dimensión control y la variable Habilidades blandas

			Habilidades blandas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,665**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota: Base de datos. **.

Interpretación

En la tabla 2, se puede deducir en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es 0,665** indica relación directa moderada media entre las V1 y V2, Por otro lado, se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.01$, consiguiendo una consecuencia significativa, para así rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis

alterna, reiterando la afirmación de la relación significativa entre gestión administrativa y las habilidades blandas en los directivos de UGEL Corongo, 2020.

Objetivo específico 1: Establecer el nivel de la gestión administrativa de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL- Corongo, 2020.

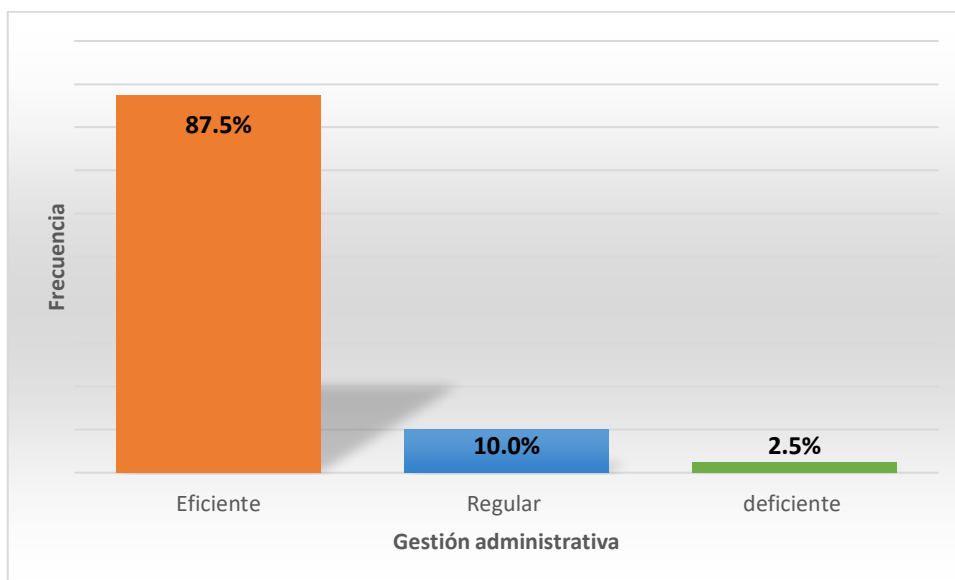
Tabla 3:

Distribución de frecuencia de la variable Gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	35	87.5
Regular	4	10
Deficiente	1	2.5
Total	40	100

Figura 2:

Distribución en frecuencia de la variable Gestión administrativa



Interpretación.

En la figura 2 y la tabla 3, nos permite observar que la variable Gestión administrativa del total de los encuestados alcanzó un 87,5% en el nivel eficiente, regular 10% y deficiente 2,5% según la percepción de la muestra de estudio en instituciones educativas de la UGEL Corongo.

Tabla 4:

Niveles de las dimensiones de la variable Gestión administrativa de los directivos de la UGEL Corongo, 2020.

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Eficiente	35	87.5%	31	77.5%	33	82.5%	31	77.5%
Regular	4	10%	8	20%	6	15%	8	20%
Deficiente	1	2.5%	1	2.5%	1	2.5%	1	2.5%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	30	100%

Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 4, de 40 sujetos encuestados, el 87.5% consideran la planificación de la gestión administrativa son que las se encuentran en un nivel eficiente, mientras que el 10% se encuentra en nivel regular; También, que el 77.5% consideran que la organización de gestión administrativa es regular y 20% se encuentra en el nivel regular. Además, el 82.5% de directivos encuestados mencionan en la dirección en gestión administrativa se encuentra en un nivel eficiente y el 15% en un nivel regular. Por lo tanto, 77.5% considera el nivel del control de gestión administrativa es eficiente y 20% consideran en regular.

Objetivo específico 2: Establecer el nivel de las habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020.

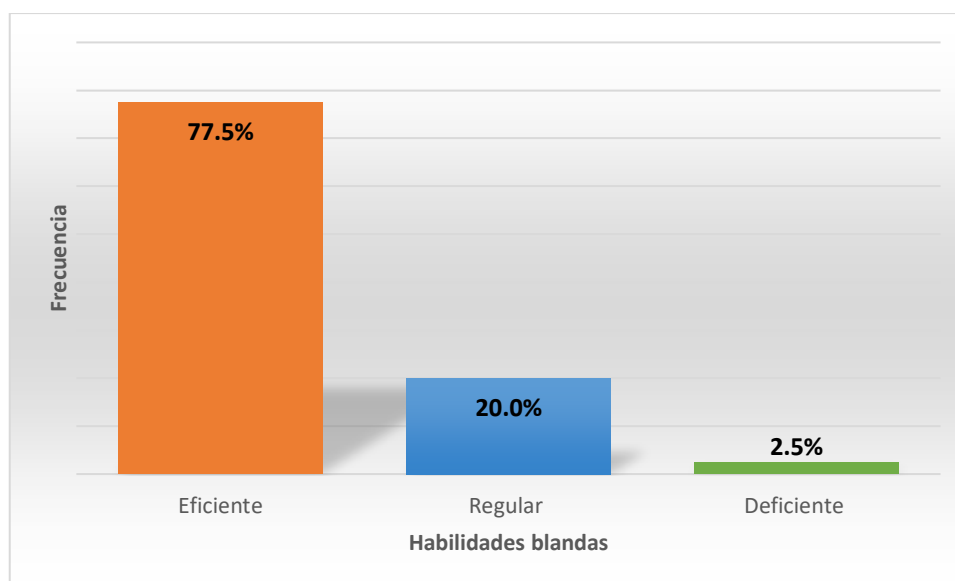
Tabla 5:

Distribución de frecuencia de la variable Habilidades blandas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	31	77.5
Regular	8	20
Deficiente	1	2.5
Total	40	100

Figura 3:

Distribución de frecuencia de la variable Habilidades blandas



Interpretación.

La figura 3 y la tabla 5, al observar que la variable Habilidades blandas del total de los encuestados alcanzó un 77,5% en el nivel eficiente, regular 20% y deficiente 2,5% según la muestra de estudio en los colegios de la UGEL Corongo.

Tabla 6:

Niveles de las dimensiones de la variable habilidades blandas de los directivos de la UGEL Corongo, 2020.

Niveles	Liderazgo		Comunicación		Trabajo en equipo		Resolución de problemas		Inteligencia social y emocional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Eficiente	34	85	33	82.5	34	85	30	75	36	90
Regular	6	15	7	17.5	2	10	10	25	4	10
Deficiente	0	0	0	0	2	5	0	0	0	10
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

La tabla 6 nos muestra que la dimensión Liderazgo de la V2 del total de los encuestados alcanzó un 85,0% en el nivel eficiente, regular 15% según la muestra de estudio. También, se percibe que la dimensión Comunicación de la variable Habilidades blandas del total de los encuestados alcanzó un 82,5% en el nivel eficiente, en nivel regular 17,5%, según la percepción de la muestra. Asimismo, se puede observar que la dimensión Trabajo en equipo de la variable Habilidades blandas del total de los encuestados alcanzó un 85,0% en el nivel eficiente, en nivel regular 10,0% y en el nivel deficiente 5%. Del mismo modo, se puede observar que la dimensión Resolución de problemas de la variable Habilidades blandas del total de los encuestados alcanzó un 75,0% en el nivel eficiente, en nivel regular 25,0%. Finalmente, se observa que la dimensión Inteligencia emocional y social de la variable Habilidades blandas del total de los encuestados alcanzó un 90,0% en el

nivel eficiente, en nivel regular 10,0% y en el nivel deficiente 0% según la muestra de estudio en las instituciones de la UGEL Corongo,2020.

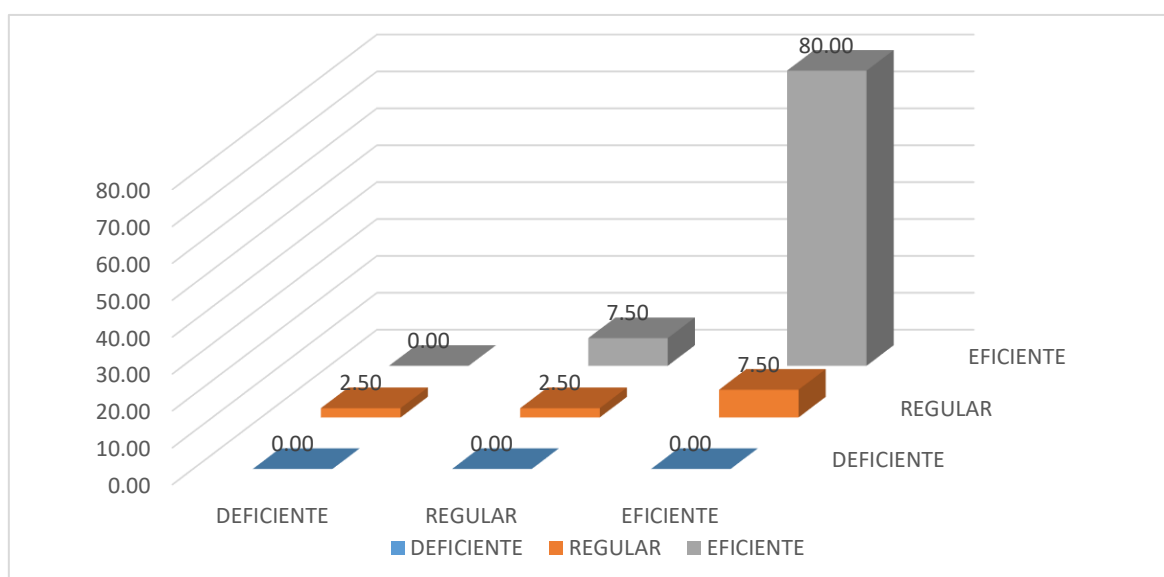
Objetivo específico 3: Identificar la relación entre gestión administrativa y liderazgo de directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020.

Tabla 7:

Relación entre las variables gestión administrativa y la dimensión habilidades blandas.

		Gestión administrativa			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Liderazgo	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% en total	0.00	0.00	0.00
	Regular	Recuento	1	1	3
		% en total	2.50	2.50	7.50
	Eficiente	Recuento	0	3	32
		% en total	0.00	7.50	80.00
	Total	Recuento	1	4	35
		% en total	2.50	10.00	87.50

Figura 4: *Distribución porcentual de las variables Gestión administrativa y la dimensión liderazgo.*



Interpretación:

La figura 4 y tabla 7, se observa la asociación entre gestión administrativa y dimensión liderazgo de directivos de las I.E de la UGEL Corongo. 2020, se observa que de los 12.5% colaboradores que presentan nivel regular de liderazgo, solo 7.5% tienen una eficiente Gestión administrativa, mientras que 2.5% cuenta con una Gestión administrativa regular y también 2.5% cuenta con una Gestión administrativa deficiente, Así mismo, 87.5% directivos que presentan un nivel eficiente de Gestión administrativa, la mayor cantidad de 80% tienen un nivel eficiente, y solo 7.5% de ellos una regular gestión administrativa.

Tabla 8:

Correlación de la variable Gestión administrativa y la dimensión liderazgo

			Liderazgo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,693**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Interpretando

En la tabla 8, se infiere los resultados del coeficiente de correlación de Spearman 0,693** indica relación directa moderada entre la variable Gestión administrativa y Liderazgo. Se halló una significancia de $0.000 < 0.01$, hallándose un resultado significativo, lo que rechaza a la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alterna, lo cual nos afirma que hay relación significativa de la V1 y la dimensión liderazgo en los directivos de UGEL Corongo, 2020.

Objetivo específico 4: Identificar la relación entre Gestión administrativa y comunicación de directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo del 2020.

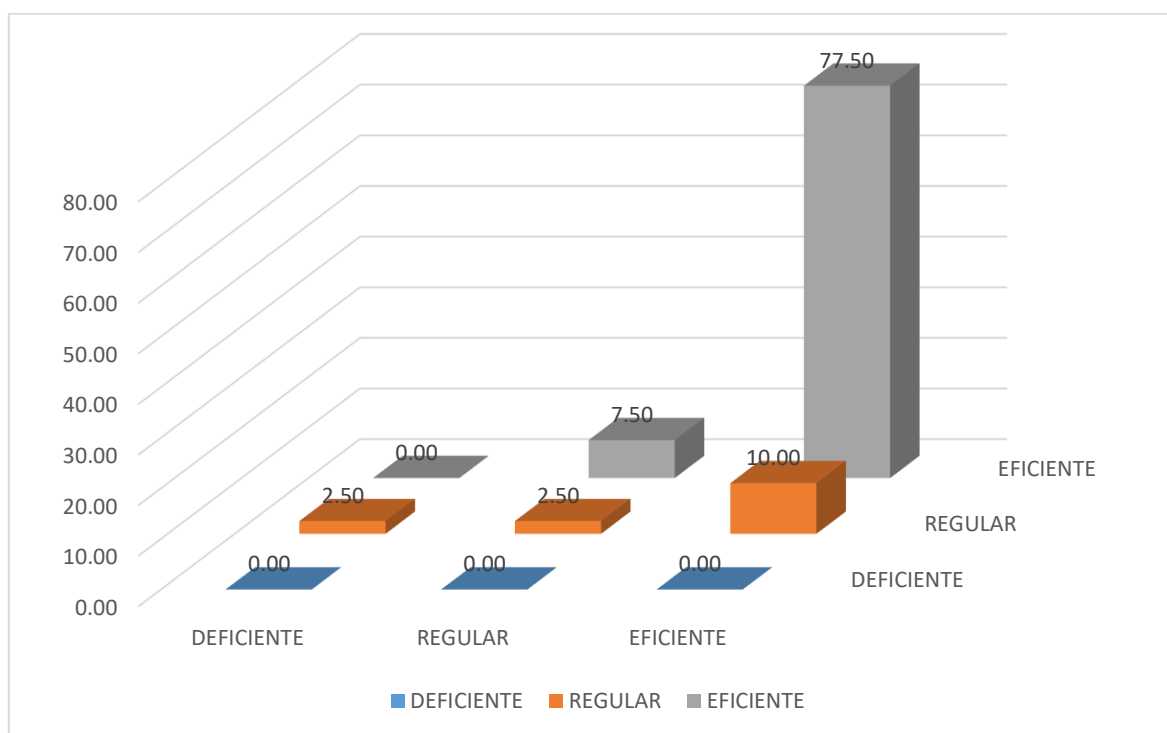
Tabla 9:

Relación entre la V1 y la dimensión comunicación

		Gestión administrativa			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Comunicación	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% en total	0.00	0.00	0.00
	Regular	Recuento	1	1	4
		% en total	2.50	2.50	10.00
	Eficiente	Recuento	0	3	31
		% en total	0.00	7.50	77.50
Total	Recuento	1	4	35	40
	% en total	2.50	10.00	87.50	100.00

Figura 5:

Distribución porcentual de V1 y la dimensión Comunicación.



Interpretación:

Según la tabla 9 y figura 5 se observa la asociación de gestión administrativa y la dimensión Comunicación de los directivos de I.E de la UGEL Corongo. 2020, se observa que de los 85% de directivos presentan un nivel eficiente de gestión administrativa, la mayor cantidad de 77.5% tiene un nivel eficiente, y solo 7.5% de ellos una regular gestión administrativa. Así mismo 15% de colaboradores que presentan nivel regular de Comunicación, solo el 10% tienen una eficiente Gestión administrativa, mientras que 2.5% cuenta con una Gestión administrativa regular y también 2.5% cuenta con una Gestión administrativa deficiente.

Tabla 10:

Correlación de la V1 y la dimensión comunicación

			Comunicación	
Rho de Spearman	de Gestión administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		,586**
		N		0,000
				40

Interpretación

En la tabla 10, se ve en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman 0,586** donde hay relación directa moderada de la VI y Comunicación. como también, se encontró una significancia de $0.000 < 0.01$, llegando aceptando la hipótesis nula y considerando la hipótesis alterna que afirma la significación de la gestión administrativa y dimensión comunicación en los directivos de la UGEL Corongo, 2020.

Objetivo específico 5: Identificar la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo en directivos de instituciones educativas de la UGEL Corongo del 2020.

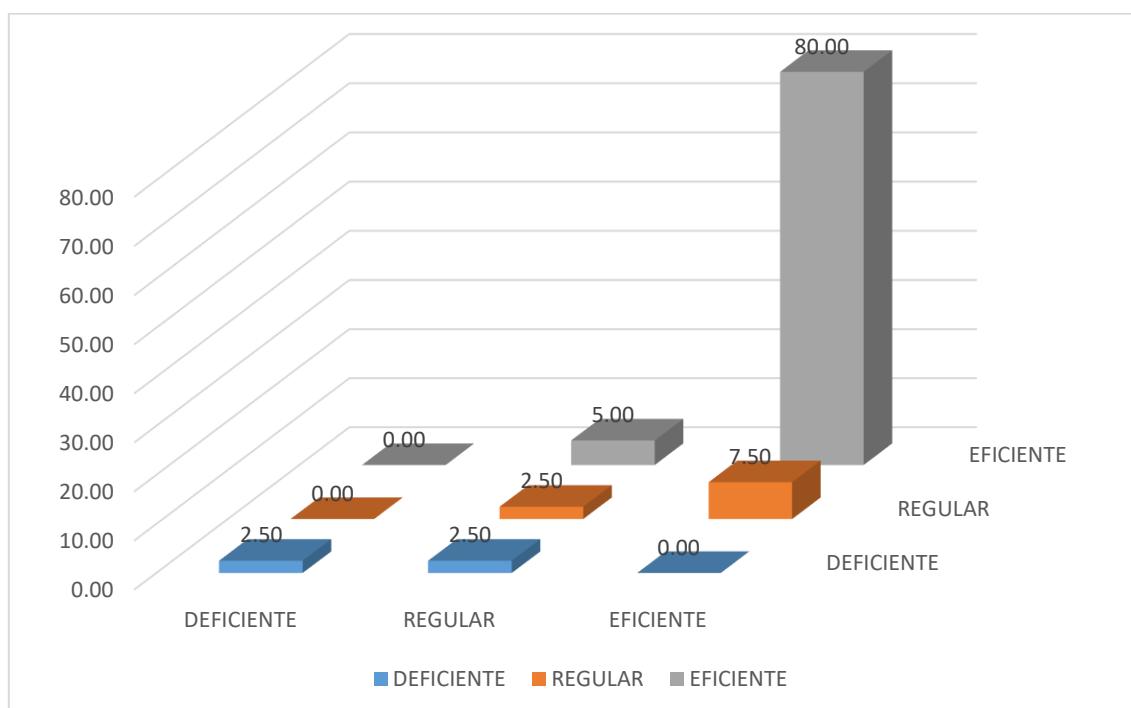
Tabla 11:

Relación entre la V1 y la dimensión Trabajo en equipo

		Gestión administrativa			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Trabajo en equipo	Deficiente	Recuento	1	1	0	2
		% en total	2.50	2.50	0.00	5.00
	Regular	Recuento	0	1	3	4
		% en total	0.00	2.50	7.50	10.00
	Eficiente	Recuento	0	2	32	34
		% en total	0.00	5.00	80.00	85.00
	Total	Recuento	1	4	35	40
		% en total	2.50	10.00	87.50	100.00

Figura 6:

Distribución porcentual de la V1 y la dimensión Trabajo en equipo.



Interpretación:

En mérito a la tabla 11 y figura 6 se observa la asociación entre la gestión administrativa y la dimensión Trabajo en equipo de los directores de las I.E de la UGEL Corongo. 2020, se observa que los 85% directivos que presentan un nivel eficiente de Gestión administrativa, la mayor cantidad de 80% tienen un nivel eficiente, y solo 5% de ellos una regular gestión administrativa. Así mismo 10% colaboradores que presentan nivel regular de Trabajo en equipo, solo 7.5% tienen una eficiente Gestión administrativa, mientras que 2.5% cuenta con una Gestión administrativa regular.

Tabla 12:

Correlación entre la V1 y la dimensión trabajo en equipo

		Trabajo en equipo	
Rho Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,648**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Interpretando

En la tabla 12, se infiere los resultados del coeficiente de correlación de Spearman 0,648** hay relación directa moderada entre la variable Gestión administrativa y trabajo en equipo. Por ello, se halló una significancia de $0.000 < 0.01$, dándose un resultado positivo, la cual afirma que existe relación significativa entre gestión administrativa y dimensión trabajo en equipo en los directivos de UGEL Corongo, 2020. Lo que significa que rechaza a la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alterna.

Objetivo específico 6: Identificar la relación entre gestión administrativo y resolución de problemas de los directores de las I.E de la UGEL Corongo del 2020.

Tabla 13:

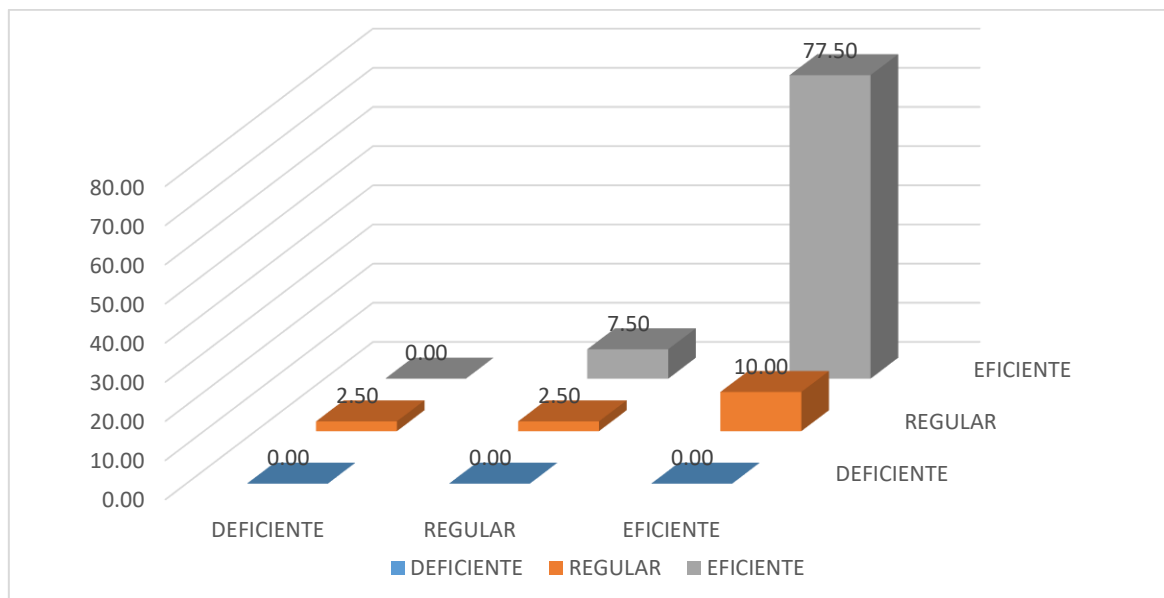
Relación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Resolución de problemas

			Gestión administrativa			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Trabajo en equipo	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% en total	0.00	0.00	0.00	0.00
	Regular	Recuento	1	1	4	6
		% en total	2.50	2.50	10.00	15.00
	Eficiente	Recuento	0	3	31	34
		% en total	0.00	7.50	77.50	85.00
	Total	Recuento	1	4	35	40
		% en total	2.50	10.00	87.50	100.00

Nota: Base de datos

Figura 7:

Distribución porcentual de la variable Gestión administrativa y la dimensión Resolución de problemas.



Interpretación:

En mérito de la tabla 13 y figura 7 observo la unión de gestión administrativa y dimensión Resolución de problemas en los directores de las I.E de la UGEL Corongo. 2020, se observa que de los 85% directivos que presentan un nivel eficiente de Gestión administrativa, la mayor cantidad de 75.5% tienen un nivel eficiente, y solo 7.5% de ellos una regular gestión administrativa. Así mismo, 15% colaboradores que presentan nivel regular de Resolución de problemas, solo 10% tienen una eficiente Gestión administrativa, mientras que 2.5% cuenta con una Gestión administrativa regular y también 2.5% cuenta con una Gestión administrativa deficiente.

Tabla 14:

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

			Resolución de problemas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,563**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Interpretación

Tabla 14, se deduce en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman de 0,563** nos muestra la relación directa moderada de la variable Gestión administrativa y resolución de problemas. Por consecuencia, se encontró la significancia de $0.000 < 0.01$, dándose un resultado positivo, es por ello que no se acepta a la hipótesis nula y la hipótesis alterna es aceptada en la que se encuentra la relación significativa que hay en la gestión administrativa y la dimensión resolución de problemas en los directivos de la UGEL Corongo, 2020.

Objetivo específico 7: Identificar la relación entre gestión administrativo e Inteligencia social y emocional de los directores de las I.E de la UGEL Corongo del 2020.

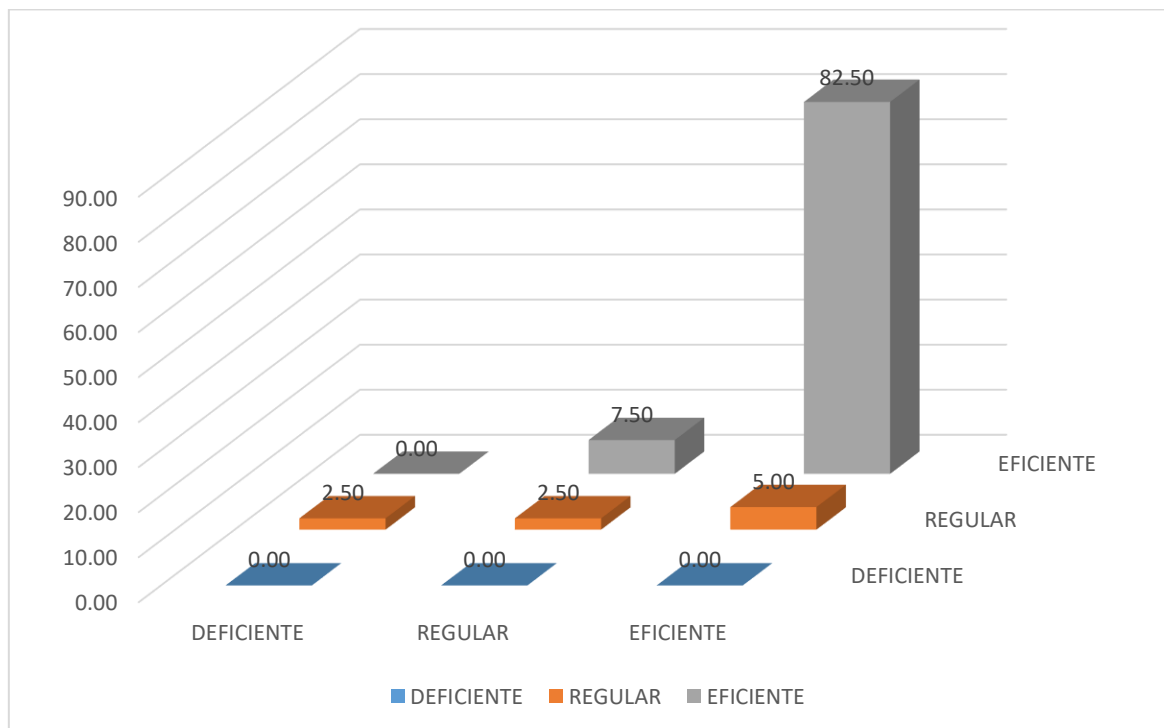
Tabla 15:

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

			Gestión administrativa.			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Inteligencia social y emocional	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% en total	0.00	0.00	0.00	0.00
	Regular	Recuento	1	1	2	4
		% en total	2.50	2.50	5.00	10.00
	Eficiente	Recuento	0	3	33	36
		% en total	0.00	7.50	82.50	90.00
Total	Recuento	1	4	35	40	
	% en total	2.50	10.00	87.50	100.00	

Figura 8:

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



Interpretación:

La tabla 15 y figura 8 en ella se observa la asociación de la gestión administrativa y la dimensión Inteligencia social y emocional de los directores de las I.E de la UGEL Corongo. 2020, se observa que los 90% directivos que presentan un nivel eficiente de Gestión administrativa, la mayor cantidad de 82.5% tienen un nivel eficiente, y solo 7.5% de ellos una regular gestión administrativa. Así mismo, 10% colaboradores que presentan nivel regular de Inteligencia social y emocional, solo 5% tienen una eficiente de Gestión administrativa, mientras que 2.5% cuenta con una Gestión administrativa regular y también 2.5% cuenta con una Gestión administrativa deficiente.

Tabla 16.

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

				Inteligencia social y emocional	
Rho de Spearman	de	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,634**	
				Sig. (bilateral)	0,000
				N	40

Interpretación

Según la tabla 16, nos indica los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es 0,634** nos dice que hay relación directa moderada entre la variable Gestión administrativa e Inteligencia social y emocional. Como también, se comprobó la significancia de $0.000 < 0.01$, resultando significativamente, así rechazando a la hipótesis nula y dándole opción a la hipótesis alterna, lo cual indica que hay relación significativamente entre la dimensión inteligencia social y emocional y gestión administrativa en los directivos de la UGEL Corongo, 2020.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación al determinar la relación viable de las variables Gestión administrativa y habilidades blandas se realizó el análisis de descriptivos de los resultados e inferenciales en relación al objetivo general, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.665** corrobora que hay relación directa moderada (media) entre las variables Gestión administrativa y Habilidades blandas, Asimismo, se da el nivel de correlación alta y considerando el nivel de significancia alta.

La gestión administrativa es muy necesario en las instituciones ya que de ella depende la calidad educativa, Marquina et al. (2019), realizó un estudio sobre los cambios inducidos por la globalización en la gestión educativa y concluyeron que los factores económicos generan un impacto en la clases más bajas, por ello, los programas de gestión educativa tienen que implementarse con un servicio equitativo y de calidad, fortaleciendo el rol del estado, con la capacitación de los directivos con competencias profesionales, Finch Stoner, James Arthur-Freeman, Edward- Gilbert, Daniel R., 2006) sostiene que la gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de sus dimensiones: planeación, organización, dirección y control. En los últimos años, algunos autores aumentaron una función más, que es interesante tenerlo en cuenta: la integración del personal. Por consiguiente, la gestión administrativa en una empresa se va tener en cuenta de realizar estos procesos utilizando los recursos que se pueda presentar con el fin de lograr el propósito que se requiere alcanzar. En este contexto, los resultados del estudio han demostrado que una buena gestión administrativa influye para una buena administración eficiente y se logre tal fin que se propongan. Los conocimientos generados en la investigación refuerzan la idea de que una institución encaminará mejor si el directivo posee esas condiciones para transmitir confianza, empatía habilidades blandas necesarias.

Por otro lado, los resultados descriptivos se basaron en tablas de frecuencia, se observó que los 8 colaboradores que presentan nivel regular de Habilidades blandas, solo 6 perciben una eficiente de gestión administrativa, mientras que 1

percibe una deficiente gestión administrativa, Así mismo, 31 directivos que presentan un nivel eficiente de gestión administrativa, la mayor cantidad percibe que tiene un nivel eficiente, y solo 3 de ellos una regular gestión administrativa. Por ello, las habilidades blandas han adquirido una gran importancia en la gestión administrativa, ya que permiten resolver problemas y afrontar una buena gestión administrativa. Estas habilidades permiten regular el estado emocional, interpersonal, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, que permite desenvolverse en el ámbito laboral. Frente a lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde se refiere que existe relación entre las variables gestión administrativa y habilidades blandas en los directivos de la UGEL, Corongo, 2020. Cuyos resultados son corroborados por, Moya (2020) en su investigación “Gestión administrativa y la educación virtual de las instituciones educativas de la Red 11, Chorrillos, 2020” concluye que existe correlación positiva entre la variable gestión administrativa y educación virtual, cuyo resultado obtenido a través del coeficiente de Rho de Spearman obtenido es de 0,912 demostrando una correlación alta. También, Ricardo (2020) en su investigación “Las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los docentes de la I.E N ° 6088 Rosa de Santa María, Cieneguilla – 2019”, concluye que el estudio tiene una relación significativa entre las habilidades blandas y la resolución de conflictos, cuyo resultado obtenido a través del coeficiente de Rho de Spearman obtenido 0,712 demostrando una correlación positiva alta.

A demás las habilidades blandas son muy importantes para el mundo laboral y sobre todo el trabajo en equipo, para resolver conflictos, para una buena gestión, manejo de estrés, etc. Estos valores apoyan al desarrollo del profesional, contribuyendo un nivel óptimo en la eficacia organizacional.

Sin embargo, en la presenta investigación, la adaptación fácil a los cambios dentro de las habilidades sociales que son elementos que permiten a los directivos alcanzar sus metas propuestas, lo cual es consciente con el estudio de (Romero y Rangel 2008) quien considera que se necesita de personas con conocimientos y 7 actitudes requeridas para enfrentar transformaciones que ocurre en el mundo.

Con respecto al objetivo específico 1. A partir de los resultados encontrados y de resultados descriptivos. Se presentó en la tabla 3, que 35 colaboradores perciben

que la gestión administrativa es eficiente que representa un 87.5%, 4 colaboradores perciben que la gestión administrativa es regular que representa un 10%, y 1 colaborador que percibe que la gestión administrativa que representa un 2.5%.

Con respecto al objetivo específico 2. Según los resultados encontrados y de resultados descriptivos. Se presentó en la tabla 5, que 77.5% colaboradores perciben que las habilidades blandas son eficientes que representa un 77.5%, 8 colaboradores perciben que las habilidades blandas son regular que representa un 20%, y 2.5% colaborador que percibe que las habilidades blandas son deficientes que representa un 2.5%. Cuyos resultados se pueden corroborar con los resultados.

Con respecto al objetivo específico 3. En mérito a resultados obtenidos se describieron e infirieron. Se observa en la tabla 7, que de los 5 colaboradores perciben que el nivel de liderazgo es regular, solo 3 cuenta con una eficiente gestión administrativa, mientras que 1 percibe que la gestión administrativa es regular y también que, 1 director es deficiente. Así mismo, 35 directivos perciben que la gestión administrativa es eficiente, 32 directivos perciben un nivel eficiente, y solo 3 de ellos perciben una regular gestión administrativa. Del mismo modo, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.693** indica que hay relación positiva moderada (media) de la variable Gestión administrativa y dimensión liderazgo, Asimismo, se encuentra en el nivel de correlación significativa y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Cuyos resultados se pueden corroborar con los resultados.

Con el objetivo específico 4. De acuerdo a resultados encontrados y de resultados descriptivos e inferencial. Se observa en la tabla 9, que de los 6 colaboradores ven que el nivel de comunicación es regular, solo 4 cuenta con una eficiente gestión administrativa, mientras que 1 percibe que la gestión administrativa es regular y también que 1 percibe que la gestión administrativa es deficiente. Así mismo, 34 directivos perciben que la gestión administrativa es eficiente, 31 directivos perciben un nivel eficiente, y solo 3 de ellos perciben una regular gestión administrativa. Del mismo modo, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.586** indica que existe relación directa moderada (media) entre la variable Gestión administrativa y la dimensión comunicación, Asimismo, se percibe en el

nivel de correlación significativa y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Cuyos resultados se pueden corroborar con los resultados

Del objetivo específico 5. A partir de los resultados descriptivos e inferencial. Se observó en la tabla 11, que de los 10% colaboradores perciben que el nivel de trabajo en equipo es regular, solo 7.5% cuenta con una eficiente gestión administrativa, mientras que 2.5% percibe que la gestión administrativa es regular y también que 2.5% percibe que la gestión administrativa es deficiente. Así mismo, 34 directivos perciben que la gestión administrativa es eficiente, 80% directivos perciben un nivel eficiente, y solo 5% de ellos perciben una regular gestión administrativa. Del mismo modo, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.648** indica que existe relación directa moderada (media) entre la variable Gestión administrativa y la dimensión trabajo en equipo, Asimismo, se encuentra en el nivel de correlación significativa y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 significativa. Cuyos resultados se pueden corroborar con los resultados.

Con el mencionado objetivo específico 6. A partir de los resultados encontrados y de resultados descriptivos e inferencial. Se observa en la tabla 13, que de los 6 colaboradores observan que el nivel de resolución de problemas es regular, solo 4 cuenta con una eficiente gestión administrativa, mientras que 1 percibe que la gestión administrativa es regular y también, 1 percibe que es deficiente. Así mismo, 34 directivos perciben que la gestión administrativa es eficiente, 31 directivos perciben un nivel eficiente, y solo 3 de ellos perciben una regular gestión administrativa. Del mismo modo, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.563** indica que existe relación positiva moderada (media) entre la variable Gestión administrativa y la dimensión resolución de problemas, Asimismo, se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 altamente significativo. Cuyos resultados se pueden corroborar con lo obtenido.

Respecto al objetivo específico 7. Según los resultados encontrados en los descriptivos e inferencial. Se observa en la tabla 15, que de los 4 colaboradores determinan que el nivel de inteligencia social y emocional es regular, solo 2 cuenta

con una eficiente gestión administrativa, mientras que 1 percibe que la gestión administrativa es regular y también que 1 percibe que la gestión administrativa es deficiente. Así mismo, 36 directivos perciben que la gestión administrativa es eficiente, 33 directivos perciben un nivel eficiente, y solo 3 de ellos perciben una regular gestión administrativa. Del mismo modo, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.634** indica que existe relación directa moderada (media) entre Gestión administrativa y dimensión inteligencia social y emocional, Asimismo, se encuentra en el nivel de correlación significativa y siendo el nivel de significancia (bilateral) p igual a 0.000 menor que 0.01 significativa. Cuyos resultados se pueden corroborar con los resultados de Fianco y Itúrburo (2012) en su investigación “Inteligencia emocional en el éxito empresarial” en su conclusión manifiesta, que la aplicación de estrategias de Inteligencia Emocional en el entorno empresarial, permitió observar como la prevalencia de aptitudes de los directores, mejorara notablemente en el tiempo, fomentando una cultura de valor al talento humano. Se infiere en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman 0,648** hay relación directa moderada entre la variable Gestión administrativa y trabajo en equipo. Por ello, se halló una significancia de $0.000 < 0.01$, dándose un resultado positivo, la cual afirma que existe relación significativa entre gestión administrativa y dimensión trabajo en equipo en los directivos de UGEL Corongo, 2020. Lo que significa la aceptación de hipótesis alterna. Así mismo en la tabla 10, se ve en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman 0,586** donde hay relación directa moderada de la V1 y Comunicación. como también, se encontró una significancia de $0.000 < 0.01$, llegando aceptando la hipótesis nula y considerando la hipótesis alterna que afirma la significación de la gestión administrativa y dimensión comunicación en los directivos de la UGEL Corongo, 2020. De acuerdo a Argyriou, A. y Iordanidis, G. (2014) definen como el conjunto de acciones orientadas a planificar y luego organizar el funcionamiento del aparato escolar, consiste en apuntar, aprender, enseñar responsabilidad y lograr efectividad respecto al papel eficiente de la escuela administrando sus recursos humanos, es decir, conducir un proceso en el que convergen muchas variables como: el clima, el liderazgo, la autonomía y la gestión escolar, el desarrollo organizacional, la gobernanza participativa, el liderazgo, las evaluaciones, el empoderamiento, etc.

En el análisis de las variables habilidades blandas mostró que, para los directivos todas las dimensiones eran valoradas de manera adecuada para contribuir y desarrollar una buena gestión.

Así mismo, se determinó la relación de la gestión administrativa y las habilidades blandas en las I.E, por lo tanto, es necesario incidir en las dimensiones trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, inteligencia social y emocional, nos conllevará a una mejora para el logro de un fin propuesto y/o meta.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Existe relación directa moderada y significativa entre la gestión administrativa y habilidades blandas de los directivos de UGEL Corongo, 2020. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman de 0,665** y nivel de significancia de $p=0,00<0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; es decir, a mayor nivel de gestión administrativa, mayor nivel de habilidades blandas.
- Segundo.** La gestión administrativa de los directores, lograron, cuyos resultados alcanzaron un 87,5% en el nivel eficiente, 10% en el nivel regular y en el nivel deficiente 2,5%, según la percepción de la muestra de estudio en las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020.
- Tercero.** Las habilidades blandas de los directivos, lograron, cuyos resultados se pueden observar los niveles que alcanzó un 77,5% en el nivel eficiente, 20% en el nivel regular y en el nivel deficiente 2,5%, según la percepción de la muestra de estudio en las instituciones educativas de la UGEL Corongo,2020.
- Cuarto.** Existe relación directa moderada y significativa entre gestión administrativa y liderazgo de los directivos de la UGEL Corongo, 2020 según el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.693** cuyo valor de significancia de $p=0,00<0,05$, rechazando la H_0 y aceptando la H_a , es decir, otorgándose un resultado significativo.
- Quinto.** Existe relación directa moderada y significativa entre gestión administrativa y comunicación de los directivos de la UGEL Corongo,2020, según los resultados se pueden inferir que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.586**que indica que existe una relación directa moderada entre la V1 y la dimensión comunicación.
- Sexto.** Existe relación directa moderada y significativa entre gestión administrativa y trabajo en equipo de los directivos de las I.E de Corongo, según el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.648** cuyo valor de significancia es de $0.000 < 0.01$, se rechaza la H_0 y acepta la

Ha, es decir, a mayor nivel de gestión administrativa, mayor nivel de comunicación.

Séptimo. Existe relación directa moderada entre la V1 y la resolución de problemas en directivos de la UGEL Corongo, que según los resultados se infiere que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.563** y nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, rechazando la H_0 y se acepta la H_a , es decir a mayor nivel de gestión administrativa, mayor nivel de resolución de problemas.

Octavo. Existe relación directa moderada de la variable gestión administrativa e inteligencia social y emocional, según los resultados se deduce que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.563**, cuyo valor de significancia es de $0.000 < 0.01$, otorgándose un resultado significativo.

VII. RECOMENDACIONES

Respecto a los resultados, las conclusiones y la discusión de nuestra investigación, se logró establecer los siguientes aspectos para fortalecer la gestión administrativa y habilidades blandas de los directores en las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020:

Primero: A los directivos organizar talleres con la participación de los trabajadores para que haya interacción en el trabajo, para mejorar las habilidades comunicativas, trabajo en equipo y tener una buena convivencia.

Segundo: A los directivos que se debe planificar y ejecutar capacitaciones sobre liderazgo, comunicación, trabajo en equipo e inteligencia social y emocional en habilidades blandas, que permitiría mejorar los niveles de gestión administrativa.

Tercero: A los directivos de distintas instituciones, para fortalecer la gestión administrativa, debido a que se necesita generar actitud positiva laboral de los servidores hacía los usuarios, conociendo las habilidades de resolución de problemas, para el logro de objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Ali, Z. y Bhaskar, B. (2016). *Basic statistical tools in research and data analysis*. PMC: Indian J Anaesth. 60(9): 662 – 669. [Herramienta estadística básica en investigación y análisis de datos] Recovered from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037948/>
- Áncash Noticias (29 de enero del 2021). *Áncash: Denuncian persecución a directoras de Ugel Pomabamba y Corongo*. Huaraz. [Denuncian persecución a directoras de Ugel Pomabamba y Corongo]. Recuperado de <https://ancashnoticias.com/2021/01/29/ancash-denuncian-persecucion-a-directoras-de-ugel-pomabamba-y-corongo/>
- Apuke, O. (2017). *Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach*. ResearchGate. Jalingo. 6(10): 40–47. [Métodos de investigación cuantitativa: un enfoque de synopsis] Recovered from https://www.researchgate.net/publication/320346875_Quantitative_Research_Methods_A_Synopsis_Approach
- Ariratana. W., Sirisookslip, S. y Ngang, TK. (2015). *Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators*. ScienceDirect. 186(2015) 331 – 336. [Desarrollo de habilidades blandas de liderazgo entre administradores educativos] Recovered from https://www.researchgate.net/publication/277964457_Development_of_Leadership_Soft_Skills_Among_Educational_Administrators
- Argyriou, A. y Iordanidis, G. (2014). *Management and Administration Issues in Greek Secondary Schools: Self-Evaluation of the Head Teacher Role*. Hindawi Publishing Corporation. 2014(1), 1-11. [Problemas de gestión y administración en las escuelas secundarias griegas: autoevaluación de la función del director] Recovered from <https://downloads.hindawi.com/journals/edri/2014/147310.pdf>
- Asrar-ul-Haq, Anwar, S. y Hassanc, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. ScienceDirect. 3(2), 87-97. [Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los docentes en instituciones de educación superior de Pakistán] Recovered from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2314721016300214>
- Börner, K., Scrivner, O., Gallant, M., S Ma. (2018). *Skill discrepancies between research, education, and jobs reveal the critical need to supply soft skills for the*

- data economy*. PNAS. 115(50), 12630–12637. [Las discrepancias de habilidades entre la investigación, la educación y los trabajos revelan la necesidad crítica de proporcionar habilidades blandas para la economía de datos] Recovered from <https://www.pnas.org/content/pnas/115/50/12630.full.pdf>
- Belgeonne, C. y Griffin, H. (2016). *Habilidades blandas para el aprendizaje, trabajo y sociedad*. En J. Beall. Autora. Recuperado de https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/habilidades_blandas_spanish_core_skills_brochure_final.pdf
- Benites, S. y Villanueva, L. (2015). *Retroceder investigando nunca, rendirse con la tesis, jamás. Metodología de la investigación en Comunicación Social*. Lima. Fondo editorial Cultura Peruana.
- Bambaeeroo, F. y Shokrpour, N. (2017). *The impact of the teachers' non-verbal communication on success in teaching*. Journal of Advances in Medical Education y Professionalism. 5(2) 51-59. [El impacto de la comunicación no verbal de los profesores en el éxito en la enseñanza] Recovered from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5346168/pdf/JAMP-5-51.pdf>
- Boakye, C. y Gharthey, J. (2017). *Challenges and Solutions: The Experiences of Newly Qualified Science Teachers*. SAGE Journals. 1(1), 1-10. [Desafíos y soluciones: las experiencias de los profesores de ciencias recién titulados] Recovered from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244017706710>
- Bolognesi noticias (3 de abril del 2019). *Áncash: DRE abre procesos a directores de UGEL Santa, Pallasca y Corongo ante posibles irregularidades*. Pallasca. Recuperado de <https://bolognesinoticias.com/ancash-dre-abre-proceso-a-directores-de-ugel-pallasca-santa-y-corongo-por-supuestas-irregularidades/>
- Capella University (1 de febrero del 2018). 6 Essential Soft Skills for K-12 Teachers. EDUCATION. Recovered from <https://www.capella.edu/blogs/cublog/essential-soft-skills-for-k-12-teachers/>
- Castro, R. (9 de noviembre de 2020). *Habilidades blandas: qué son y por qué son importantes*. personas. Recuperado de <https://dpersonas.com/2020/01/31/habilidades-blandas-que-son-y-por-que-son-importantes/>

- Chávez, A., Huamaní, A., Apolín, A. y Véliz, C. (29 de abril del 2020). *La educación en tiempos de COVID-19*. Editorial ED. Recuperado de <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/29/la-educacion-en-tiempos-de-covid-19/>
- Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill
- Chu, H. y Ke, Q. (2017). *Research methods: What's in the name?* ScienceDirect: Nanjing 39 (4), 284-294. Recovered from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818816302274>
- Córdoba, L. (2019). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas – 2019*. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Cruzata, A. y Rodríguez, I. (2016). *La Gestión en las Instituciones Educativas: Enfoques, Modelos y Posiciones Teóricas y Prácticas*. ResearchGate. 1(1), 1-11. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/332332705_La_Gestion_en_las_Instituciones_Educativas_Enfoques_Modelos_y_Posiciones_Teoricas_y_Practicas
- Dávila, V., Arce, E., Carranza, T. y Jiménez, C. (2019). *Influence Of Administrative Management In Business Formalization*. International Journal of Scientific and Technology Research. 8(12), 1529-1530. Recovered from <http://www.ijstr.org/final-print/dec2019/Influence-Of-Administrative-Management-In-Business-Formalization.pdf>
- Duta, N., Panisoaraa, G. y Panisoaraa, I. (2014). *The Effective Communication in Teaching. Diagnostic study regarding the academic learning motivation to students*. ScienceDirect. 186(13), 1007-1012. Recovered from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815023241>
- Francis, O. y Oluwatoyin, F. (2019). *Principals' Personnel Characteristic Skills: A Predictor of Teachers' Classroom Management in Ekiti State Secondary School*. International Journal of Educational Leadership and Management, 7(1), 72-103. Recovered from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1203203.pdf>

- Gestión (8 de febrero del 2017). *Gestores educativos: Una de las profesiones más difíciles en el Perú, ¿por qué?* Lima. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/gestores-educativos-profesiones-dificiles-peru-128219-noticia/?ref=gesr>
- Gestión (2 de marzo del 2017). *El entrampamiento de los directores en las escuelas del Perú*. Lima. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/entrampamiento-directores-escuelas-peru-129895-noticia/?ref=gesr>
- Giannini, M. (2014). *Organization and quality in school education*. ScienceDirect. 174 (2015), 1735 – 1739. Recovered from <https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2.0-S1877042815X00127/1-s2.0-S1877042815008836/main.pdf>
- Hamzah, N. Asri, M., Noor, M., y Yusof, H. (2016). *Teacher Leadership Concept: A Review of Literature*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 6(12), 185-189. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/315934922_Teacher_Leadership_Concept_A_Review_of_Literature
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. España. Mc Graw Hill.
- Kapur, R. (2018). *Education Planning and Administration*. (Graduate thesis). University of Delhi, India. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/323755942_Education_Planning_and_Administration
- Khvilon. E. (2002). *Information and communication technologies in teacher education*. Paris: UNESCO.
- Melgar. A., Flores, W., Arévalo, J. y Antón, P. (2019). *Educational Technologies, Social Skills and Decision Making in University Students*. Purposes and representations 7(2), 440-456. Recovered from http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/en_a17v7n2.pdf
- Salvador, C. (2018). *La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima Editorial Visión Universitaria.

- Minedu (31 de mayo de 2020). *Docentes y administrativos podrán ingresar a colegios privados para facilitar el servicio educativo remoto*. Lima. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/168043-docentes-y-administrativos-podran-ingresar-a-colegios-privados-para-facilitar-el-servicio-educativo-remoto>
- Mbith, J., Maithya, R. y Mulwa, D. (2017). *Influence of Administrative Practices on Students' Academic Performance in Public Secondary Schools in Matungulu Sub-County, Kenya*. International Journal of Education and Research. 5(1), 11-22. Recovered from <https://www.ijern.com/journal/2017/January-2017/02.pdf>
- Monsuru, M. (2014). *Principals' Managerial Skills and Administrative Effectiveness in Secondary Schools in Oyo State, Nigeria*. Global Journal Inc. 14(3) 50-57. Recovered from https://globaljournals.org/GJMBR_Volume14/7-Principals-Managerial-Skills.pdf
- Moore, V., Prewitt, E, Mccullough, A. y Whitworth, B. (2020). *Research and Teaching: Teamwork Makes the Dream Work: Using Team-Based Learning in the Science Classroom*. Journal of College Science Teaching. 49(3), 38-46. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/338931868_Research_and_Teaching_Teamwork_Makes_the_Dream_Work_Using_Team-Based_Learning_in_the_Science_Classroom
- Moya, N. (2020). *Gestión administrativa y la educación virtual de las instituciones educativas de la Red 11, Chorrillos, 2020*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Mulford, B. (2003). *School leaders: Challenging roles and impact on teacher and school effectiveness*. (Postgraduate thesis). University of Tasmania. Recovered from <https://www.oecd.org/education/school/37133393.pdf>
- Nedime, A., Kasot, N. y Güneyli, A. (2018). *Approaches of School Administrators toward Teachers with Different Types of Human Nature: The Cyprus Case*. Behavioral sciences. 8(66), 1-19. Recovered from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6115729/pdf/behavsci-08-00066.pdf>

- Ngang, T., Yie, Ch. y Md Shahid, S. (2015a). *Quality Teaching: Relationship to Soft Skills Acquisition*. ScienceDirect. 191 (2015) 1934 – 1937. Recovered from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281502916X>
- Ngang, T., Chan, T. y Vetriveilmanyc, U. (2015b). Critical Issues of Soft Skills Development in Teaching Professional Training: Educators' Perspectives. ScienceDirect. 205 (2015), 128 – 133. Recovered from <https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2.0-S1877042815X00437/1-s2.0-S1877042815050570/main.pdf>
- Núñez, L., Silva, M., Menacho, I., Uribe, Y. y Rodríguez, L. (2019). *Administrative competences in the quality of service in educational institutions of the initial level*. Research Journal Apuntes Universitarios. 9(1), 19-35. Recovered from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33191>
- OECD (2016). *Skills Strategy Diagnostic Report*. Lima. Recovered from <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/OECD-Skills-Strategy-Diagnostic-Report-Peru-2016.pdf>
- Oplatka, I. y Arar, K. (2016). *The Field of Educational Administration as an Arena of Knowledge Production: Some Implications for Turkish Field Members*. Research in Educational Administration & Leadership. 1(2), 162-186. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1207714.pdf>
- Peurach, D., Cohen, D., Yurkofsk, m. y Spillane, J. (2019). *From Mass Schooling to Education Systems: Changing Patterns in the Organization and Management of Instruction*. Review of Research in Education. 43(1), 32–67. Recovered from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3102/0091732X18821131>
- Prado, A. y Paes, C. (2018). *Public school management, leadership, and educational results in Brazil*. Revista Brasileira de Educação. 23(1), 1-18. Recovered from https://www.scielo.br/pdf/rbedu/v23/en_1809-449X-rbedu-23-e230015.pdf
- Rengifo, C. (2020). *Gestión administrativa y sistema de control interno en la EPS Seda Chimbote S.A. 2020*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Reyes, M. (2016). *Relationship between Teacher's Social Skills and Teaching Performance from the Point of View of Adult Students at a private university in*

- Lima, Peru. Digital Journal of Research in University Teaching. 10(2), 17-31.
Recovered from <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v10n2/a03v10n2.pdf>
- Ricardo, R. (2020). *Las habilidades blandas y la resolución de conflictos en los docentes de la I.E N° 6088 Rosa de Santa María, Cieneguilla – 2019*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38585/Ricardo_GRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serkina, Y. y Logvinova, A. (2019). *Administrative management of universities: background and consequences*. Amazonia. 8(22), 673-683. Recovered from <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818/768>
- Tsey, K., Siu, M., Heyeres, M., Pryce, J., Yan, L. y Bauld, Sh. (2018). *Developing Soft Skills: Exploring the Feasibility of an Australian Well-Being Program for Health Managers and Leaders in Timor-Leste*. Original Research. 1(1), 1-13. Recovered from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244018811404>
- Urrutia, M. (2019). *Control interno y su relación con la gestión administrativa en la empresa industrial Gema S.A. ciudad de Chimbote, 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15555>
- Wilkie, D. (21 de octubre del 2019). *Employers Say Students Aren't Learning Soft Skills in College*. SHRM. Recovered from <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/employers-say-students-arent-learning-soft-skills-in-college.aspx>
- Wahl, H., Kaufmann, Ch. y Eckkrammer, F. (2012). *Soft Skills in Practice and In Education: An Evaluation*. American Journal of Business Education. 5(2) 225-232. Recovered from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1056243.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión administrativa y habilidades blanda en los directivos de la UGEL Corongo, 2020

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	
V1. Gestión administrativa	<p>Nedime, et al. (2018) la definen como la adquisición y uso de recursos de manera productiva y efectiva considerando las políticas y todas las decisiones que se han establecido por el Estado como base para concretar las metas que se han establecido para una determinada organización. Administrativamente consiste en la gestión educativa.</p>	<p>Conjunto de percepciones de la variable Gestión administrativa a partir de la medición de las dimensiones Planificación, organización, dirección y control mediante medición con cuestionario.</p>	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> -Elabora y aprueba con su personal docente el reglamento interno, PEI y PAT. -Coordina la preparación de canales para las sesiones de clase. -Proyecta el monitoreo y acompañamiento al docente durante las sesiones -Agenda los comités y comisiones de trabajo. 	<p>Ordinal</p> <p>Eficiente: [31-41]</p> <p>Regular: [20-30]</p> <p>Deficiente: [8-19]</p>	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> -Respeta la estructura organizacional constantemente. -Gestiona los recursos humanos con mucho tino. -Gestiona recursos materiales eficientemente. -Gestiona recursos financieros con prioridad. 		<p>Eficiente: [24-31]</p> <p>Regular: [15-23]</p>
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> -Conduce a la organización en forma eficiente. -Conduce a la organización en forma eficaz. -Comunica con mensajes claros oportunamente. -Asume los compromisos institucionales constantemente. 		<p>Deficiente: [6-14]</p> <p>Eficiente: [20-27]</p> <p>Regular: [13-19]</p> <p>Deficiente: [5-12]</p>
			Control	<ul style="list-style-type: none"> -Verifica las medidas adoptadas en cada área. -Regula los esfuerzos en cada proceso. -Comprueba los resultados tras su obtención. -Sanciona las faltas con acierto. 		<p>Eficiente: [28-37]</p> <p>Regular: [18-27]</p> <p>Deficiente: [7-17]</p>

Variab e	Definición conceptual	Definición operacional	Dime nsion es	Indicadores	Escala
V2 Habilidades blandas	Melgar, et al. (2019) como aquellos comportamientos de un individuo en un contexto interpersonal en el que expresa sus actitudes, sus sentimientos, opiniones, deseos o derechos en forma adecuada o acorde a la situación, respeta las respuestas y comportamientos de otros, en general reduce la probabilidad de futuros problemas y resuelve los presentes (p. 450).	Conjunto de percepciones de la variable Habilidades blandas a partir de la medición de las dimensiones Liderazgo, comunicación, resolución de problemas, inteligencia social y emocional.	Liderazgo	-Se motiva hacia metas claras cuando se requiere. -Trabaja coordinando con quienes debe. -Anima brindando el apoyo necesario. -Busca la mejora permanentemente. -Provee los recursos que alguien lo solicita. -Innova en su desempeño con visión organizacional. -Esta apto para el trabajo asignado.	Escala ordinal Eficiente: [48-65] Regular: [31-47] Deficiente: [13-30]
			Comunicación	-Escucha activamente a los demás -Emite mensajes comprensibles en cada comunicación. -Genera una retroalimentación oportuna. -Consulta para ser productivo al trabajar. -Es tolerante al comunicarse con los demás.	Eficiente: [34-45] Regular: [22-33] Deficiente: [9-21]
			Trabajo en equipo	-Trabaja con visión para objetivos mutuos. -Procura la articulación para producir más y mejor. -Atiende la agenda asignada. -Coordina las actividades con respeto	Eficiente: [20-27] Regular: [13-19]
			Resolución de	-Previene conflictos oportunamente. -Atiende los desafíos urgentes en el trabajo. -Explora soluciones efectivas cuando se requiere.	Deficiente: [7-12] Eficiente: [15-20]
			Inteligencia social y emocional	Enseña y practica habilidades sociales en diferentes ocasiones. Enseña y practica habilidades emocionales en diferentes ocasiones.	Regular: [10-14] Deficiente: [5-9] Eficiente: [9-11] Regular: [6-8] Deficiente: [3-5]

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos.

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Sr. Directivo:

Se realiza un estudio relacionado a la percepción respecto a la gestión administrativa desde las instituciones educativas de la UGEL- Corongo en el año 2020. Se ha de aplicar un instrumento como cuestionario tipo Escalamiento tipo Likert, se basa en un diseño para poder recopilar datos de la variable en mención.

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

La Investigadora.

I. DATOS INFORMATIVOS

Institución Educativa		
Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2021

II. INSTRUCCIONES

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

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

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

N°	Afirmación	Alternativas				
		TD	D	I	DA	TA
D1 Planificación						
1	La elaboración del Reglamento interno de la IE se realiza con la participación de la comunidad educativa					
2	El PEI se elabora oportunamente con sus docentes activamente.					
3	Promueve en conjunto la planificación del PAT. con los agentes educativos de su I. E					
4	Genera la preparación de canales para las sesiones de clase en su comunidad.					
5	El monitoreo a los docentes es programado y se cuenta con una agenda.					

6	Apoya en el acompañamiento a los docentes para ello lo tiene agendado.					
7	Conforma y proyecta los comités y comisiones de trabajo con los docentes					
8	Se asegura de organizar las reuniones con padres de familia					
D2 Organización						
9	Se organiza constantemente en base a la estructura organizacional					
10	La organización, contempla la gestión de recursos humanos según el perfil requerido					
11	La organización, contempla la gestión de recursos humanos previa capacitación					
12	Se organiza buscando la gestión eficiente de los recursos materiales					
13	Los recursos financieros, se organizan atendiendo las prioridades					
14	Se cuidan los recursos financieros para garantizar la atención de las prioridades y necesidades.					
15	Orienta la organización de manera eficiente.					
D3 Dirección						
16	Se cerciora la dirección para la organización de su I.E en forma eficaz					
17	Se dirige comunicando mensajes claros oportunamente					
18	Se dirige retroalimentando oportunamente cuando el personal lo requiere en cuanto a lo pedagógico.					
19	Los compromisos institucionales se cumplen siempre					
D4 Control						
20	Se controla verificando las medidas adoptadas en cada área					
21	Hay regulación de los recursos en cada proceso					
22	Controla cada proceso en función a un cronograma					
23	Verifica o comprueba los resultados en base a lo indicado					
24	Verifica o comprueba los resultados en base a meta					
25	Se sanciona las faltas oportunamente					
26	Se sanciona en base a lo reglamentado					

Gracias por su colaboración.

EVALUACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS

Sr. Directivo:

Se realiza un estudio relacionado a la percepción respecto al nivel de las habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL- Corongo, 2020. Se ha de aplicar un instrumento como cuestionario tipo Escalamiento tipo Likert, se basa en un diseño para poder recopilar datos de la variable en mención.

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

La Investigadora.

IV. DATOS INFORMATIVOS

Institución Educativa		
Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2021

V. INSTRUCCIONES

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

V. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

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

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

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

Gracias por su colaboración.

ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.

Gestión Administrativa

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre gestión administrativa
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Directivos de Instituciones Educativas de la UGEL
Corongo 2020
4. Autora : Bach. Elizabeth Julia Huamán Garro
5. Objetivo : Establecer el nivel de la gestión administrativa de los directivos
de las instituciones educativas de la UGEL- Corongo, 2021

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Fredy Teófilo PÉREZ ALVARADO
2. Grado Académico : Doctor en administración de la educación

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la		B. Coherencia entre		C. Las opciones de respues		D. Redacción clara y			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión administrativa	A. Planificación	Elabora y aprueba con su personal docente el reglamento interno, PEI y PAT Coordina la preparación de canales para las sesiones de clase Proyecta el monitoreo y acompañamiento al docente durante las sesiones	1. La elaboración del Reglamento interno de la I.E se realiza con la participación de la comunidad educativa.	Total, acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) Desacuerdo Total (2) Desacuerdo (1)	X		X		X		X			
			2. El PEI se elabora oportunamente con sus docentes activamente.		X		X		X		X			
			3. Promueve en conjunto la planificación del PAT con los agentes educativos de su I. E		X		X		X		X			
			4. Genera la preparación de canales para las sesiones de clase en su comunidad.		X		X		X		X			
		Elabora y aprueba con su personal docente el reglamento interno, PEI y PAT Coordina la preparación de canales para las sesiones de clase Proyecta el monitoreo y acompañamiento al docente durante las sesiones	5. El monitoreo a los docentes es programado y se cuenta con una agenda.		X		X				X			
			6. Apoya en el acompañamiento a los docentes para ello lo tiene agendado.		X		X		X		X			
			7. Conformar y proyecta los comités y comisiones de trabajo con los docentes.		X		X		X		X			
			8. Se asegura de organizar las reuniones con padres de familia.		X		X		X		X			


Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la		B. Coherencia entre		C. Las opciones de respues		D. Redacción clara y		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión administrativa	B. Organización	Respeto la estructura organizacional constantemente	9. Se organiza constantemente en base a la estructura organizacional	Total, acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) Desacuerdo Total (2) Desacuerdo (1)	X		X		X		X		
		Gestiona los recursos humanos con mucho tino	10.La organización, contempla la gestión de recursos humanos según el perfil requerido		X		X		X		X		
		Gestiona recursos materiales eficientemente	11.La organización, contempla la gestión de recursos humanos previa capacitación		X		X		X		X		
		Gestiona recursos financieros con prioridad	12.Se organiza buscando la gestión eficiente de los recursos materiales		X		X		X		X		
		Respeto la estructura organizacional constantemente	13.Los recursos financieros ¿Se organizan atendiendo las prioridades		X		X		X		X		
			14.Se cuidan los recursos financieros para garantizar la atención de las prioridades y necesidades		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre		B. Coherencia entre		C. Las opciones de respuest		D. Redacción clara y		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión administrativa	C. Dirección	Conduce a la organización en forma eficiente	15. Se orienta la dirección de la organización en forma eficiente	- Total, acuerdo (5)	X		X		X				
		Conduce a la organización en forma eficaz	16. Se orienta la dirección de la organización en forma eficaz	- De acuerdo (4)	X		X		X		X		
		Comunica con mensajes claros oportunamente	17. Se dirige comunicando mensajes claros oportunamente	- Indeciso (3)	X		X		X		X		
			18. Se dirige retroalimentando oportunamente cuando el personal lo requiere en cuanto a lo pedagógico.	- Desacuerdo (2)	X		X		X		X		
		Conduce a la organización en forma eficiente	19. Se cumplen los compromisos institucionales siempre	- Total (1)	X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la		B. Coherencia entre		C. Las opciones de respuest		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión	D. Control	Verifica las medidas adoptadas en cada área	20. Se controla verificando las medidas adoptadas en cada área	- Total, acuerdo (5)	X		X		X		X		
			21. Hay regulación de los recursos en cada proceso		X		X		X		X		

	Regula los esfuerzos en cada proceso	22. Se controla cada proceso en función a un cronograma	De acuerdo (4)	X		X		X		X		
	Comprueba los resultados tras su obtención	23. Verifica o comprueba los resultados en base a lo indicado	Indeciso (3)	X		X		X		X		
		24. Verifica o comprueba los resultados en base a metas	Desacuerdo	X		X		X		X		
	Sanciona las faltas con acierto	25. Se sanciona las faltas oportunamente	Total (2)	X		X		X		X		
		26. Se sanciona en base a lo reglamentado	Desacuerdo (1)	X		X		X		X		

Observaciones:



.....
FREDY T. PEREZ ALVARADO
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 N° REG. 052-006809

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Cuestionario sobre gestión administrativa
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Directivos de Instituciones Educativas de Corongo 2020
1.4. Autora : Bach. Elizabeth Julia Huamán Garro

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Fredy Teófilo Pérez Alvarado
2.2. Grado Académico : Doctor en administración de la educación

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Corongo, mayo de 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Habilidades blandas

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1 Nombre del instrumento : Cuestionario sobre habilidades blandas.
- 1.2 Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert.
- 1.3 Nivel de Aplicación : Directivos de Instituciones Educativas de Corongo 2020.
- 1.4 Autora : Bach. Elizabeth Julia Huamán Garro.
- 1.5 Objetivo : Establecer el nivel de las habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL- Corongo, 2020.

II. EVALUADOR:

- 2.1 Nombre y Apellidos : Fredy Teófilo Pérez Alvarado.
- 2.2 Grado Académico : Doctor en administración de la educación.

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades blandas	A. Liderazgo	Se motiva hacia metas claras cuando se requiere	27. Lidera motivando hacia las metas ya establecidas	Total, acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) Desacuerdo Total (2) Desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			28. Se practica un liderazgo para reorientarse hacia las metas establecidas		X		X		X		X		
		Trabaja coordinando con quienes debe	29. Existe un liderazgo que impulsa los trabajos coordinados		X		X		X		X		
			30. Existe un liderazgo para para apoyar el trabajo con quien se requiere		X		X		x		X		
		Anima brindando el apoyo necesario	31. Se motiva al personal que lo necesita		X		X		X				
			32. Se motiva suministrando lo necesario		X		X		X		X		
		Busca la mejora permanentemente	33. El liderazgo ejercido demuestra ser ejemplo de mejora constante		X		X		X		X		
			34. El liderazgo ejercido exige una mejora constante siempre		X		X				X		

	Provee los recursos que alguien lo solicita	35. Se suministra los recursos oportunamente a las áreas	X		X		X					
		36. Se suministra los recursos en las cantidades precisas las áreas	X		X		X		X			
		Innova en su desempeño con visión organizacional	37. Se procura la innovación en los desempeños según la visión organizacional	X		X		X		X		
		Está apto para el trabajo asignado	38. Proyecta una aptitud acorde a las responsabilidades asignadas	X		X		X		X		
			39. Exige en su personal se mantenga una aptitud acorde a las responsabilidades asignadas	x		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Habilidades blandas	B. Comunicar	Escucha activamente a los demás	40. Se dispone a escuchar sobre las necesidades de su personal	Total, acuerdo (5)	X		X		X		X			
			41. Está dispuesto a escuchar cuestiones personales del personal más allá de lo laboral	De acuerdo (4)	X		X		X		X			
		Emite mensajes	42. Instruye siempre con mensajes claros y precisos a sus trabajadores		X		x		X		X			

		comprensibles en cada comunicación	43. Siempre comunica con amabilidad sus directivas a los demás	Indeciso (3) Desacuerdo Total (2) Desacuerdo (1)	x		X		X		X		
		Genera una retroalimentación oportuna	44. Ofrece siempre la oportunidad de dialogar con los trabajadores cuando es necesario		X		X		X		X		
		Consulta para ser productivo al trabajar	45. Lee las directivas de sus funciones emanadas por su sector		x		X		X		X		
			46. Consulta siempre sobre asuntos de su trabajo para facilitar el desempeño de su personal		X		X		X		X		
		Es tolerante al comunicarse con los demás	47. Respeta puntos de vista contrarios desde su personal		X		X		X		X		
			48. Proyecta una cultura de la tolerancia en su institución		x		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicado		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Abilidad	Comunicación	Trabaja con visión para	49. Procura trabajar compartiendo una visión en torno a objetivos mutuos	- Total, acuerdo (5)	X		X		X		x		

	objetivos mutuos		- De acuerdo (4)										
	Procura la articulación para producir más y mejor	50. Fomenta el trabajo en equipo producir más	- Indeciso (3)	X		X		X		X			
	Atiende la agenda asignada	51. Fomenta el trabajo en equipo producir mejor	- Desacuerdo (2)	X		X		X		X			
	Coordina las actividades con respeto	52. Procura la inclusión laboral con quienes menos saben	- Total (2) Desacuerdo (1)	x		X		x		X			
		53. Vela por el respeto durante el trabajo en equipo											

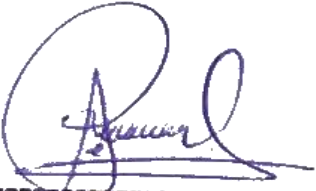
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades	D. Resolución de	Previene conflictos oportunamente	54. Detecta los conflictos oportunamente	- Total, acuerdo (5)	X		x		X		x		
			55. Previene los conflictos oportunamente	- De acuerdo	X		X		X		X		

		Atiende los desafíos urgentes en el trabajo	56. Ayuda a los trabajadores ante inconvenientes laborales repentinos	do (4) - Indeciso (3) - Desacuerdo	X		X		X		X		
		Explora soluciones efectivas cuando se requiere	57. Acostumbra buscar soluciones efectivas con su personal cuando se requiere	- Total (2) Desacuerdo (1)	x		X		x		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
habilidad	E. T. I.	Enseña y practica habilidades	58. Procura una enseñanza y practica de las habilidades	- Total, acuerdo (5)	X		X		x		X		

	sociales en diferentes ocasiones	sociales en su personal	- De acuerdo (4)										
	Enseña y practica habilidades emocionales en diferentes ocasiones	59. Procura una enseñanza y practica de las habilidades emocionales en su personal	- Indeciso (3) - Desacuerdo - Total (2) Desacuerdo (1)	x		x		X		x			

Observaciones:



FREDY T. PEREZ ALVARADO
DOCTOR EN EDUCACIÓN
N° REG. 052-006809

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.5. Nombre del instrumento : Cuestionario sobre habilidades blandas
1.6. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.7. Nivel de Aplicación : Directivos de Instituciones Educativas de Corongo 2001
1.8. Autora : Bach. Elizabeth Julia Huamán Garro

II. EVALUADOR:

- 2.3. Nombre y Apellidos : Fredy Teófilo Pérez Alvarado
2.4. Grado Académico : Doctor en administración de la educación

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Gestión administrativa

I. DATOS INFORMATIVOS

- 6. Nombre del instrumento : Cuestionario sobre gestión administrativa
- 7. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- 8. Nivel de Aplicación : Directivos de Instituciones Educativas de la UGEL Corongo 2020
- 9. Autora : Bach. Elizabeth Julia Huamán Garro
- 10. Objetivo : Establecer el nivel de la gestión administrativa de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL- Corongo, 2020

II. EVALUADOR:

- 3. Nombre y Apellidos : Juan David Solorzano Moreno
- 4. Grado Académico : Maestría en administración educativa

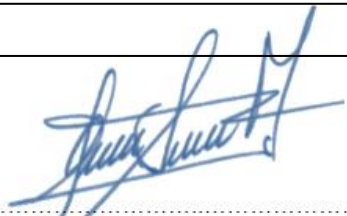
III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador		B. Coherencia entre indicador e ítem		C. Las opciones de respuesta tienen relación		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión administrativa	E. Planificación	Elabora y aprueba con su personal docente el reglamento interno, PEI y PAT Coordina la preparación de canales para las sesiones de clase Proyecta el monitoreo y acompañamiento al docente durante las sesiones	60.La elaboración del Reglamento interno de la I.E se realiza con la participación de la comunidad educativa.	Total, acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) Desacuerdo Total (2) Desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			61.El PEI se elabora oportunamente con sus docentes activamente.		X		X		X		X		
			62.Promueve en conjunto la planificación del PAT con los agentes educativos de su I. E		X		X		X		X		
		Agenda los comités y comisiones de trabajo	63.Genera la preparación de canales para las sesiones de clase en su comunidad.		X		X		X		X		
		Elabora y aprueba con su personal docente el reglamento interno, PEI y PAT Coordina la preparación de canales para las sesiones de clase	64.El monitoreo a los docentes es programado y se cuenta con una agenda.		X		X				X		
			65.Apoya en el acompañamiento a los docentes para ello lo tiene agendado.		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador		B. Coherencia entre el indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión administrativa	G. Dirección	Conduce a la organización en forma eficiente	74. Se orienta la dirección de la organización en forma eficiente	Total, acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Conduce a la organización en forma eficaz	75. Se orienta la dirección de la organización en forma eficaz	De acuerdo (4)	X		X		X		X		
		Comunica con mensajes claros oportunamente	76. Se dirige comunicando mensajes claros oportunamente	Indeciso (3)	X		X		X		X		
			77. Se dirige retroalimentando oportunamente cuando el personal lo requiere en cuanto a lo pedagógico.	Desacuerdo (2)	X		X		X		X		
		Conduce a la organización en forma eficiente	78. Se cumplen los compromisos institucionales siempre	Total (1)	X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión administrativa	H. Control	Verifica las medidas adoptadas en cada área	79. Se controla verificando las medidas adoptadas en cada área	Total, acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Regula los esfuerzos en cada proceso	80. Hay regulación de los recursos en cada proceso	De acuerdo (4)	X		X		X		X		
			81. Se controla cada proceso en función a un cronograma	Indeciso (3)	X		X		X		X		
		Comprueba los resultados tras su obtención	82. Verifica o comprueba los resultados en base a lo indicado	Desacuerdo	X		X		X		X		
			83. Verifica o comprueba los resultados en base a metas	Total (2)	X		X		X		X		
		Sanciona las faltas con acierto	84. Se sanciona las faltas oportunamente	Desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			85. Se sanciona en base a lo reglamentado		X		X		X		X		

Observaciones:



Mgr. Juan David Solorzano Moreno
DNI N°32221075

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1 Nombre del instrumento : Cuestionario sobre gestión administrativa
1.2 Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3 Nivel de Aplicación : Directivos de Instituciones Educativas de Corongo 2020
1.4 Autora : Bach. Elizabeth Julia Huamán Garro

II. EVALUADOR:

- 2.1 Nombre y Apellidos : Juan David Solorzano Moreno
2.2 Grado Académico : Maestría en administración de educativa

IV. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Corongo, mayo de 2021.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Habilidades blandas

IV. DATOS INFORMATIVOS

- 11. Nombre del instrumento : Cuestionario sobre habilidades blandas
- 12. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- 13. Nivel de Aplicación : Directivos de Instituciones Educativas de Corongo 2020
- 14. Autora : Bach. Elizabeth Julia Huamán Garro
- 15. Objetivo : Establecer el nivel de las habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL- Corongo, 2020

V. EVALUADOR:

- 5. Nombre y Apellidos : Juan David Solorzano Moreno
- 6. Grado Académico : Maestría en administración educativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades blandas	F. Liderazgo	Se motiva hacia metas claras cuando se requiere	86. Lidera motivando hacia las metas ya establecidas	- Total, acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Indeciso (3) - Desacuerdo - Total (2) - Desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			87. Se practica un liderazgo para reorientarse hacia las metas establecidas		X		X		X		X		
		Trabaja coordinando con quienes debe	88. Existe un liderazgo que impulsa los trabajos coordinados		X		X		X		X		
			89. Existe un liderazgo para para apoyar el trabajo con quien se requiere		X		X		x		X		
		Anima brindando el apoyo necesario	90. Se motiva al personal que lo necesita		X		X		X				
			91. Se motiva suministrando lo necesario		X		X		X		X		
		Busca la mejora permanentemente	92. El liderazgo ejercido demuestra ser ejemplo de mejora constante		X		X		X		X		
			93. El liderazgo ejercido exige una mejora constante siempre		X		X				X		
		Provee los recursos que alguien lo solicita	94. Se suministra los recursos oportunamente a las áreas		X		X		X				
			95. Se suministra los recursos en las cantidades precisas las áreas		X		X		X		X		
		Innova en su desempeño con visión organizacional	96. Se procura la innovación en los desempeños según la visión organizacional		X		X		X		X		
		Está apto para el trabajo asignado	97. Proyecta una aptitud acorde a las responsabilidades asignadas		X		X		X		X		
			98. Exige en su personal se mantenga una aptitud acorde a las responsabilidades asignadas		x		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia		B. Coherencia		C. Las opciones		D. Redacción		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades blandas	G. Comunicación	Escucha activamente a los demás	99. Se dispone a escuchar sobre las necesidades de su personal	Total, acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) Desacuerdo (2) Desacuerdo (1)	X		X		X	X			
			100. Está dispuesto a escuchar cuestiones personales del personal más allá de lo laboral		X		X		X	X			
		Emite mensajes comprensibles en cada comunicación	101. Instruye siempre con mensajes claros y precisos a sus trabajadores		X		x		X	X			
			102. Siempre comunica con amabilidad sus directivas a los demás		x		X		X	X			
		Genera una retroalimentación oportuna	103. Ofrece siempre la oportunidad de dialogar con los trabajadores cuando es necesario		X		X		X	X			
			104. Lee las directivas de sus funciones emanadas por su sector		x		X		X	X			
		Consulta para ser productivo al trabajar	105. Consulta siempre sobre asuntos de su trabajo para facilitar el desempeño de su personal		X		X		X	X			
			106. Respeta puntos de vista contrarios desde su personal		X		X		X	X			
Es tolerante al comunicarse con los demás	107. Proyecta una cultura de la tolerancia en su institución	x		X		X	X						

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la		B. Coherencia		C. Las opciones de		D. Redacción		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades blandas	H. Trabajo en equipo	Trabaja con visión para objetivos mutuos	108. Procura trabajar compartiendo una visión en torno a objetivos mutuos	Total, acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) Desacuerdo (2) Desacuerdo (1)	X		X		X		x		
			109. Fomenta el trabajo en equipo producir más		X		X		X	X			
		Procura la articulación para producir más y mejor	110. Fomenta el trabajo en equipo producir mejor		X		X		X	X			
			111. Procura la inclusión laboral con quienes menos saben		X		X		X	X			
		Coordina las actividades con respeto	112. Vela por el respeto durante el trabajo en equipo		x		X		x	X			

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre		B. Coherencia entre		C. Las opciones de respue		D. Redacción clara		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades blandas	J. T Inteligencia social y emocional	Enseña y practica habilidades sociales en diferentes ocasiones	117. Procura una enseñanza y practica de las habilidades sociales en su personal	Total, acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) Desacuerdo Total (2) Desacuerdo (1)	X		X		x		X		
		Enseña y practica habilidades emocionales en diferentes ocasiones	118. Procura una enseñanza y practica de las habilidades emocionales en su personal		x		x		X		x		

Observaciones:

Corongo, mayo del 2021

.....
 Mgr. Juan David Solorzano Moreno
 DNI N°32221075

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1 Nombre del instrumento : Cuestionario sobre habilidades blandas
1.2 Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3 Nivel de Aplicación : Directivos de Instituciones Educativas de Corongo
2020
1.4 Autora : Bach. Elizabeth Julia Huamán Garro

II. EVALUADOR:

- 2.1 Nombre y Apellidos : Juan David Solorzano Moreno
2.2 Grado Académico : Maestría en administración educativa

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Corongo, mayo de 2021

ANEXO 5: Cartas de autorización de los directores



PERÚ

Ministerio
de Educación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huichanga, 14 de mayo del 2021

OFICIO N°035-2021-ME/GRA/DRE-A/UGEL-C/IE-H/D.

SEÑOR : **Mag. JORGE VARGAS LLUMPO**
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO -
CHIMBOTE

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

REFERENCIA : CARTA N°CP2021

Tengo el alto honor de dirigirme a usted con el propósito de saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que, en merito al documento de la referencia se le autoriza a la señora **ELIZABETH JULIA HUAMÁN GARRO**, identificada con DNI N°31667088, estudiante del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**, aplicar sus instrumentos de recolección de datos relacionados al tema de investigación, la misma que se ejecutará en la IEI de Huichanga – Cusca – Corongo.

Aprovecho la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima.



Atenta
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ANCASH
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CORONGO

Prof. Luis Franklin Quiñones Reyes
DIRECTOR



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huallcallanca, 13 de mayo del 2021

OFICIO N°035-2021-ME/GRA/DRE-A/UGEL-C/IEI.N°84290-JAE-H/D.

SEÑOR : **Mag. JORGE VARGAS LLUMPO**
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHIMBOTE

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

REFERENCIA : CARTA N°CP2021

Tengo el alto honor de dirigirme a usted con el propósito de saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que, en merito al documento de la referencia se le autoriza a la señora **ELIZABETH JULIA HUAMAN GARRO**, identificada con DNI N°31667088, estudiante del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**, aplicar sus instrumentos de recolección de datos relacionados al tema de investigación, la misma que se ejecutará en la IEI N°84290 "José Antonio Encinas" de Huallcallanca – Cusco – Corongo.

Aprovecho la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente



Raúl Córdova
Lic. Raúl Córdova Domínguez
DIRECTOR