



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
HEBER POMARI LUQUE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023

TESIS PRESENTADA POR:
HEBER POMARI LUQUE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0201-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 26 de junio del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-007114 presentado por el (la) **Bach: POMARI LUQUE HEBER** con DNI N°**41743400**, código de matrícula **29128079** de la Maestría en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, con Exp. 2025-007114 presentado por el (la) **Bach: POMARI LUQUE HEBER**, solicita **corrección de la Resolución Directoral N°382-2024-D-EPG-UANCV/J** de fecha 22 de octubre del 2024; error en la parte que consigna su número de DNI **no se digito correctamente**.

Que, con registro N° 2465 de fecha 23 de febrero del 2021 el comité de investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - RECTIFICAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 382-2024-D-EPG-UANCV/J, de fecha 22 de octubre del 2024, en lo que corresponde al número de DNI, esta con el número **41742400 DEBE SER: 41743400**

ARTÍCULO SEGUNDO. - CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que aprobaron el Proyecto de Tesis Titulado: **ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023**, elaborado por el Bachiller: **POMARI LUQUE HEBER**.

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Dr. RICHARD CONDORI CRUZ
Segundo Miembro	:	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Asesor	:	Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

ARTÍCULO TERCERO.- CONSERVAR la fecha y hora de sustentación que se llevó de manera siguiente:

Fecha	:	martes 29 de octubre del 2024
Hora	:	03:00 pm
Lugar	:	Aula N°310 EPG – UANCV – JULIACA

ARTÍCULO CUARTO.- el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAGISTER** de la escuela de posgrado de la UANCV.

Regístrese, comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Juan Benites Noriega
DIRECTOR (e)

Cc./Cargo (01)
Archivo (01)
Interesado (01)
JBN/mha



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00560-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de junio del 2025

VISTOS:

El expediente N° 2025-006389, presentado por el (a) **Bach. POMARI LUQUE HEBER**, con DNI N° 41743400, código de matrícula 29128079, de la MAESTRIA en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. N° 2025-006389, presentado por el (a) **Bach. POMARI LUQUE HEBER**, quien solicita Resolución de cambio de Primer Miembro y del Asesor de la terna del jurado, en vías de regularización de la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 983-2023-USA-EPG-UANCV**.

Que, con registro N° 003697 de fecha 03 de octubre del 2023 el comité de investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - ACEPTAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN EL CAMBIO DEL PRIMER MIEMBRO Y DEL ASESOR DE LA TERNA DEL JURADO, de la tesis titulada: **ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023** conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Dr. RICHARD CONDORI CRUZ
Segundo Miembro	:	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Asesor	:	Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

ARTÍCULO SEGUNDO. - CONSERVAR la fecha y hora de la sustentación que se llevó a cabo de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAGISTER** de la escuela de posgrado de la UANCV.

Fecha	:	Miércoles, 29 de octubre del 2024
Hora	:	03:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG-UANCV-JULIACA

ARTICULO TERCERO.- Elévese la presente Resolución al Reclorato, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Juan Benites Noriega
DIRECTOR (e)

Cc: /Código [01]
Archivos [01]
Inscripción [01]
JAN/Epgrde



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 983- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de octubre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023-09993, de fecha 06 de octubre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **HEBER POMARI LUQUE** con DNI N° **41743400**, código de matrícula **29128079**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 648-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 28 de setiembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer miembro	:	Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
Segundo miembro	:	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Asesor	:	Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS

Que, con registro N° 003697 de fecha 03 de octubre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. PERCY GOZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

c./CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

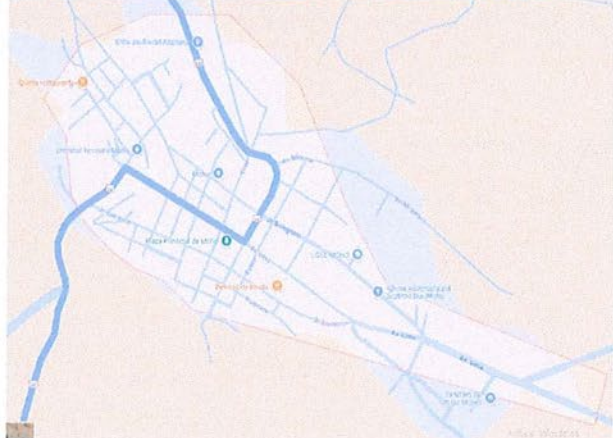
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	HEBER POMARI LUQUE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41743400
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-6652-2380
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29433035
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5849-7764
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2566-3735



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO</p> <p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: Moho</p> <p>Distrito: Moho</p> <p>-15.35914, -69.50042</p> <p>https://maps.app.goo.gl/hzvGbzGz4zicySFF6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias de la educación</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO

[Firma]

Dr. Ramiro Amílcar Bolaños Calderón
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo HEBER POMARI LUQUE, identificado con DNI Nro. 41742400 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACION

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023

Asesorado por: Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de Junio del 2025


FIRMA DEL ASESOR (obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA:

A Dios quien fue el que guio mi sendero
para obtener mis metas.



AGRADECIMIENTO:

A los catedráticos de esta casa superior de estudios.



ÍNDICE

ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. Pregunta general.....	4
1.2.2. Preguntas específicas	5
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1. Justificación teórica.....	5
1.3.2. Justificación práctica	6
1.3.3. Justificación metodológica	7
1.4. OBJETIVOS	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos	7
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.6. LIMITACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.7. HIPÓTESIS	10
1.7.1. Hipótesis general.....	10



- 1.7.2. Hipótesis específicas..... 10
- 1.8. VARIABLES E INDICADORES 10
 - 1.8.1. Conceptualización de variables 10
 - 1.8.2. Operacionalización de variables 12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 14
 - 2.1.1. A nivel internacional 14
 - 2.1.2. A nivel nacional 16
 - 2.1.3. A nivel regional o local 18
- 2.2. BASES TEÓRICAS..... 19
 - 2.2.1. Teorías de la administración proactiva 19
 - 2.2.2. Administración proactiva 22
 - 2.2.3. La administración proactiva implica varios aspectos clave 25
 - 2.2.4. Dimensiones de la administración proactiva 26
 - 2.2.5. Otras dimensiones de la administración proactiva 28
 - 2.2.6. Teorías sobre el desarrollo de habilidades personales 30
 - 2.2.7. Teorías actuales sobre el desarrollo de habilidades personales 33
 - 2.2.8. Desarrollo de habilidades personales 38
 - 2.2.9. Dimensiones sobre habilidades personales 42
- 2.3. MARCO CONCEPTUAL 43
 - 2.3.1. Administración proactiva 43
 - 2.3.2. Desarrollo de habilidades 43
 - 2.3.3. Persona proactiva 44



- 2.3.4. Formación y desarrollo.....44
- 2.3.5. Planificación estratégica44
- 2.3.6. Gestión del riesgo 45
- 2.3.7. Previsión 45
- 2.3.8. Toma de decisiones preventiva..... 45
- 2.3.9. Competencias sociales 46
- 2.3.10. Inteligencia emocional..... 46
- 2.3.11. Aprendizaje continuo..... 46
- 2.3.12. Resiliencia..... 46
- 2.3.13. Autoeficacia..... 47

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 48
- 3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 48
- 3.3. MÉTODO (S) APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN 49
- 3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... 49
- 3.5. NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... 49
- 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 50
 - 3.6.1. Población 50
 - 3.6.2. Muestra 50
- 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... 51
 - 3.7.1. Técnicas de la investigación 51
 - 3.7.2. Instrumentos de la investigación 52
- 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 52



3.8.1. Validación de los instrumentos..... 52

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 53

3.9. DISEÑO DE ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 56

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS 58

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 77

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... 84

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS

ANEXO(S)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INSTRUMENTOS (S) DE LA INVESTIGACIÓN

FICHAS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

FICHAS DE EVIDENCIAS DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables.....	12
Tabla 2	Población de docentes de las instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023.....	50
Tabla 3	Organización de las preguntas de estudio 1.....	52
Tabla 4	Organización de las preguntas de estudio 2.....	52
Tabla 5	Fiabilidad de los datos de la variable: Administración proactiva	54
Tabla 6	Fiabilidad de los datos de la variable: Desarrollo de habilidades personales.....	55
Tabla 7	¿Existe una comunicación abierta transparente? *¿Mejoran las habilidades pedagógicas a través de la formación y capacitación?.....	59
Tabla 8	¿Mantiene a todos informados sobre el proceso educativo? *¿Existe un entorno de aprendizaje enriquecedor en la institución educativa?.....	61
Tabla 9	¿Mantiene informado sobre los posibles desafíos y las acciones a tomar? *¿Promueven actividades que desarrollen las habilidades personales?.....	63
Tabla 10	¿Utiliza datos sobre posibles problemas que se puedan presentar? *¿Fomenta la capacitación y el crecimiento continuo en la institución educativa?.....	65
Tabla 11	¿Toma medidas preventivas con base en patrones pasados? *¿Mantiene un equipo docente altamente calificado y motivado?.	67
Tabla 12	¿Busca solucionar y prevenir problemas en la institución educativa? *¿Existe un aprendizaje permanente de conocimientos y habilidades?.....	69
Tabla 13	¿Aborda los desafíos de manera proactiva? *¿Promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias?.....	71
Tabla 14	¿Observa si previene los problemas antes de que se conviertan en obstáculos? *¿Fomenta la colaboración entre pares para compartir estrategias exitosas?.....	73
Tabla 15	¿Utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos en la institución educativa? *¿Discuten problemas por medio de un esfuerzo coordinado para resolverlo?.....	75



Tabla 16	Administración proactiva y desarrollo de habilidades personales.	77
Tabla 17	Desarrollo de habilidades personales y comunicación efectiva....	78
Tabla 18	Desarrollo de habilidades personales y análisis predictivo.....	80
Tabla 19	Desarrollo de habilidades personales y resolución de problemas.	82



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	¿Existe una comunicación abierta transparente? *¿Mejoran las habilidades pedagógicas a través de la formación y capacitación?.....	59
Figura 2	¿Mantiene a todos informados sobre el proceso educativo? *¿Existe un entorno de aprendizaje enriquecedor en la institución educativa?.....	61
Figura 3	¿Mantiene informado sobre los posibles desafíos y las acciones a tomar? *¿Promueven actividades que desarrollen las habilidades personales?.....	63
Figura 4	¿Utiliza datos sobre posibles problemas que se puedan presentar? *¿Fomenta la capacitación y el crecimiento continuo en la institución educativa?.....	65
Figura 5	¿Toma medidas preventivas con base en patrones pasados? *¿Mantiene un equipo docente altamente calificado y motivado?.....	67
Figura 6	¿Busca solucionar y prevenir problemas en la institución educativa? *¿Existe un aprendizaje permanente de conocimientos y habilidades?.....	69
Figura 7	¿Aborda los desafíos de manera proactiva? *¿Promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias?.....	71
Figura 8	¿Identifica problemas potenciales antes de que se conviertan en obstáculos? *¿Fomenta la colaboración entre pares para compartir estrategias exitosas?.....	73
Figura 9	¿Utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos en la institución educativa? *¿Discuten problemas por medio de un esfuerzo coordinado para resolverlo?.....	75



RESUMEN

El trabajo de investigación titulado "Administración proactiva y su relación con el desarrollo de habilidades personales en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023" el objetivo es determinar la relación entre la administración proactiva y el desarrollo de habilidades personales en docentes de la región. Para ello, se atareó un modelo cuantitativo, diseño no experimental y de nivel pura, teórica o dogmática. La población objetiva abarcó 219 docentes y la muestra representativa es de 161. Los datos se obtuvieron a través de entrevistas y encuestas con un cuestionario estructurado, lo que permitió captar la percepción de los docentes sobre la administración proactiva y el desarrollo de habilidades personales. A nivel estadístico se aplicó el programa SPSS, el cual facilitó la descripción y las pruebas de significancia, reforzando la validez de las conclusiones. Se encontraron relaciones significativas entre las variables ($p < 0.001$), con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 0.5%, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alternativa. Además, el coeficiente de correlación fue de 0.773, indicando una correlación positiva considerable. En conclusión, el estudio evidencia que la administración proactiva tiene una relación significativa con el desarrollo de habilidades personales en Moho, subrayando su importancia en ese ámbito.

Palabras clave: Administración proactiva, habilidades personales, comunicación efectiva, análisis predictivo.



ABSTRACT

The research study titled "Proactive Administration and Its Relationship with the Development of Personal Skills in Teachers from Public Secondary Educational Institutions in Moho 2023" aims to determine the relationship between proactive administration and the development of personal skills among teachers in the region. To achieve this, a quantitative model was used, with a non-experimental design and a pure, theoretical or dogmatic level. The target population included 219 teachers, and the representative sample consisted of 161. Data were collected through interviews and surveys using a structured questionnaire, which captured teachers' perceptions of proactive administration and the development of personal skills. Statistically, the SPSS program was employed, facilitating descriptive analysis and significance testing, thereby strengthening the validity of the conclusions. Significant relationships between the variables were found ($p < 0.001$), with a 95% confidence level and a margin of error of 0.5%, indicating the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative. Additionally, the correlation coefficient was 0.773, indicating a considerable positive correlation. In conclusion, the study demonstrates that proactive administration has a significant relationship with the development of personal skills in Moho, highlighting its importance in this context.

Keywords: Proactive management, personal skills, effective communication, predictive analysis.



INTRODUCCIÓN

La gestión proactiva implica la competencia de anticipar y solucionar problemas antes de que se presenten, en contraposición a una respuesta reactiva. Este enfoque se centra en la planificación, la toma de medidas preventivas y la identificación de oportunidades para optimizar continuamente. Se destaca por su orientación hacia la toma de decisiones anticipadas, donde la organización procura ver algunas posibilidades de ciertas dificultades y oportunidades antes de que se efectúen, promoviendo así la eficiencia y adaptabilidad. La gestión proactiva se caracteriza también por su énfasis en la innovación constante y la capacidad de ajustarse a las innovaciones a nivel empresarial, buscando anticipar y actuar de modo proactivo para alcanzar sus metas.

Este enfoque de gestión no se limita a la resolución de problemas inmediatos, sino que también se preocupa por el desarrollo a largo plazo. En lugar de reaccionar a eventos, las organizaciones proactivas buscan implementar destrezas en un tiempo adecuado que promueva adaptaciones a permutas y retos futuros. Esta mentalidad proactiva impulsa una cultura estructurada que oriente o encamine a la mejora y al aprendizaje constante. En el contexto específico de entes educativos o agentes del sistema educativo de Moho, la gestión proactiva se evidencia a través de la anticipación y abordaje preventivo de desafíos educativos. Se planifican programas de formación para el cuerpo docente, se identifican posibles problemas de infraestructura y se promueven enfoques educativos innovadores. La colaboración estrecha con la comunidad local se considera esencial para abordar las necesidades específicas de los estudiantes, contribuyendo así a mejorar la calidad educativa a largo plazo.



El desarrollo de habilidades personales en docentes constituye un proceso en evolución que trasciende las competencias puramente profesionales, influyendo directamente en la calidad de su desempeño y bienestar general. Entre estas habilidades esenciales destaca la inteligencia emocional, que implica el dominio de las propias alteraciones, así como una respuesta efectiva a los afectos de otros. Este aspecto es indispensable para tener enlaces positivos con estudiantes, colegas y padres, contribuyendo a la creación de un entorno de aprendizaje emocionalmente saludable.

Otra habilidad clave es el dialogo eficaz, que abarca la competencia de mencionar ideas de forma eficaz, practicar la escucha activa y ajustar el estilo de comunicación según la audiencia. Una comunicación eficaz no solo facilita la comprensión, sino que también favorece a la construcción de un contexto de aprendizaje auténtico y participativo. La resiliencia emerge como una habilidad valiosa, permitiendo a los docentes enfrentar desafíos y adversidades con flexibilidad y adaptabilidad, manteniendo un enfoque constructivo en su labor.

La gestión del tiempo redime un pliego crucial en el perfeccionamiento de habilidades personales, implicando la capacidad de organizar tareas, establecer prioridades y administrar eficientemente el tiempo, aspectos fundamentales para cumplir con las diversas responsabilidades de la labor docente. La empatía, por otro lado, se revela como una habilidad que fortalece las conexiones con los estudiantes, permitiendo a los docentes comprender y compartir sus sentimientos.

La creatividad surge como una herramienta valiosa para desarrollar enfoques innovadores en la enseñanza y abordar desafíos educativos de



manera imaginativa. La colaboración efectiva con colegas, padres y administradores se destaca como una habilidad interpersonal esencial, fomentando un entorno escolar cooperativo y contribuyendo al éxito del equipo educativo. Finalmente, la autoevaluación, que implica la reflexión crítica sobre la propia práctica docente, identificando áreas de mejora y la búsqueda de oportunidades para mejorar profesionalmente en el campo educativo, cierra el conjunto de habilidades personales que enriquecen tanto la vida personal del docente como su habilidad para lograr una experiencia educativa exitosa para los estudiantes.

Esta investigación se dividió en 4 capítulos de relevancia que a continuación se explica:

En el capítulo I se redacta la problemática de la indagación, identificando y describiendo sus aspectos relevantes, y formulando un problema central mediante una pregunta general y preguntas específicas. Se justifica la necesidad del estudio desde perspectivas teóricas, prácticas y metodológicas, estableciendo un objetivo general y objetivos específicos. También se abordan la categoría y la trascendencia de la indagación, las restricciones y demarcaciones, y se plantean hipótesis, además de conceptualizar y operacionalizar variables e indicadores.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico que respalda la indagación científica. Se analizan antecedentes a nivel internacional, nacional y local, y se revisan teorías sobre administración proactiva y desarrollo de habilidades. Se definen conceptos clave como administración proactiva, formación y gestión del riesgo, estableciendo un vínculo entre el modelo teórico y el caso o el objeto de estudio.



En el capítulo III, detalla la sistemática utilizada en la indagación, incluyendo el enfoque general y los procesos aplicados. Se describe la forma de investigación, la población y la muestra, y las técnicas utilizadas para obtener datos, subrayando la importancia de la validez y confiabilidad. El cual se establece también una pericia para la prueba de hipotética.

En el capítulo IV se enfoca los resultados de lo recopilado, identificando patrones y tendencias en relación con las interrogantes. Se evalúa la parte hipotética y se discute los descubrimientos en relación con la teorización, reflexionando sobre su relevancia y contribución al campo del conocimiento y futuras investigaciones.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En los centros de enseñanza públicas de secundaria de Moho, se ha observado una preocupación creciente por el perfeccionamiento de destrezas personales en los educandos. A pesar de que estas habilidades son fundamentales para el crecimiento integral de los jóvenes, la mayoría de las instituciones presentan deficiencias de un enfoque sistemático y proactivo en su administración. La administración proactiva se refiere a la aptitud de predecir y manifestar a las insuficiencias y problemas antes de que se conviertan en crisis, alentando la invención y la mejora perenne en la gestión escolar.

La problemática radica en que muchas de estas instituciones aún se rigen por modelos de administración reactiva, donde las acciones se toman solo como respuesta a situaciones adversas. Como resultado, los estudiantes no reciben la orientación ni el apoyo necesario para desarrollar competencias fundamentales como el trabajo colaborativo, la comunicación eficaz, la solución de dificultades y los procesos de decisión. Esta falta de un modelo proactivo en la administración puede limitar el potencial de los jóvenes y contribuir a un ambiente educativo que no promueve el crecimiento personal ni académico.

Además, la relación entre la administración proactiva y el desarrollo de habilidades personales no ha sido suficientemente explorada en el contexto de Moho, lo que dificulta la implementación de estrategias efectivas que atiendan



esta necesidad. La ausencia de una visión clara y la falta de formación en gestión para los educadores agravan este escenario, dejando a los estudiantes sin los materiales educativos necesarios para desafiar lo actual.

La administración proactiva educativa se refiere a un enfoque estratégico en la gestión escolar que busca anticipar y abordar de manera anticipada los desafíos y oportunidades en el entorno educativo. Esto implica tomar medidas preventivas y planificadas para optimizar la particularidad de la enseñanza y promover un contexto favorable para el aprendizaje. En este contexto, el proceso de desarrollo de habilidades en docentes juega un papel crucial. Estas van mucho más que la enseñanza de lo académico y se centran en características como el diálogo eficaz, el liderazgo, la empatía y la solución de problemas. Al empoderar a los docentes con estas habilidades, se crea un equipo educativo más capacitado para adaptarse a los cambios, colaborar con colegas, gestionar aulas de manera eficiente y brindar un apoyo integral a los estudiantes.

La combinación de una administración proactiva y el desarrollo de habilidades personales en los docentes contribuyen a un entorno educativo en constante mejora, capaz de afrontar desafíos y ofrecer una educación integral y de calidad y que ello este orientado a formar a individuos competentes y resilientes. La administración proactiva educativa se centra en prever y sobre todo abordar los retos en el entorno educativo antes de que se conviertan en problemas. Implica una planificación estratégica, colaboración y adaptación constante. Además, el desarrollo de habilidades personales en docentes se refiere al fortalecimiento de capacidades como la comunicación, el liderazgo y la gestión del tiempo, lo que contribuye a una enseñanza más efectiva y a



relaciones positivas con los estudiantes. Juntos, estos enfoques fomentan un ambiente educativo sólido y en constante mejora.

La administración proactiva educativa implica afrontar los retos y oportunidades en el campo educativo de manera anticipada y planificada. Desde la perspectiva del personal docente, esto implica encontrar y afrontar posibles complicaciones antes de que surjan. Desde la perspectiva de los estudiantes, significa crear un ambiente de aprendizaje estimulante que promueva el compromiso y la participación activa. Además, desde la perspectiva de los padres y la comunidad, se trata de mantener una comunicación abierta y efectiva para garantizar una educación de calidad. En última instancia, la administración proactiva busca mejorar la experiencia educativa en todos los niveles.

La situación problemática de la administración proactiva educativa y el desarrollo de habilidades personales incluye desafíos como la falta de recursos para implementar enfoques proactivos, la resistencia al cambio en el sistema educativo y la dificultad para medir y evaluar el progreso en el desarrollo de habilidades personales. También podría haber obstáculos en la formación de docentes para adoptar estrategias proactivas y la necesidad de adaptar los métodos educativos a las necesidades innovadoras de los estudiantes y el contexto donde se radica.

Las debilidades de la administración proactiva educacional y el proceso de mejora de habilidades en docentes se refiere a los desafíos que enfrentan las instituciones educativas al tratar de implementar enfoques proactivos para optimizar la eficacia de la formación y promover el crecimiento profesional de los maestros. En muchos sistemas educativos, la administración proactiva implica anticipar y abordar problemas antes de que se conviertan en crisis, así como



tomar medidas preventivas para mejorar continuamente el proceso educativo. Sin embargo, esta gestión puede ser difícil de implementar debido a diversas razones, como la ausencia de medios, la obstinación al cambio y la complejidad de las actividades amenas en el salón.

En cuanto al progreso de habilidades en docentes, se reconoce que los educadores necesitan adaptarse constantemente a las demandas cambiantes de la educación. Esto implica no solo dominar los contenidos curriculares, sino también adquirir habilidades pedagógicas actualizadas, entender cómo totalizar la tecnología en el salón de clase y saber cómo abordar las necesidades individuales de los estudiantes. Los desafíos que surgen en este ámbito incluyen la falta de oportunidades de desarrollo profesional adecuadas, la sobrecarga de trabajo que limita el tiempo para la formación, y la falta de incentivos para que los docentes busquen activamente mejorar sus habilidades. Para abordar estas problemáticas, los centros educacionales pueden realizar eventos de perfeccionamiento profesional continuo para los docentes, brindar apoyo en la planificación de lecciones y enfoques pedagógicos innovadores, y promover una sapiencia de asistencia entre los pedagogos para cooperar mejores prácticas. La administración proactiva también puede ser impulsada mediante la compilación y la observación de datos para tomar acuerdos y anticipar los posibles obstáculos en la educación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general

PG.- ¿Cuál es la relación que existe entre la administración proactiva con el desarrollo de habilidades personales en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023?



1.2.2. Preguntas específicas

PE1.- ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con la comunicación efectiva en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023?

PE2.- ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con el análisis predictivo en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023?

PE3.- ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con la resolución de problemas en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

La fundamentación conceptual implica una planificación estratégica que considera factores como avances tecnológicos, cambios en las metodologías de cómo enseñar y las demandas cambiantes de los estudiantes. Desde una perspectiva teórica, la administración proactiva se apoya en teorías de la gestión estratégica y el liderazgo educativo. Estas teorías destacan la importancia de establecer objetivos claros, asignar recursos de manera eficiente y crear un contexto que promueva la invención y el crecimiento personal. La teoría también enfatiza en la creación de sistemas flexibles que puedan adaptarse a los cambios y desafíos emergentes.

La fundamentación conceptual de la administración proactiva se fundamenta en la idea de anticipar y prevenir problemas es más eficiente que abordarlos reactivamente. Este enfoque busca mejorar la toma de medidas, la



organización necesaria y la adaptabilidad ante cambios. Además, el desarrollo de habilidades se relaciona con la necesidad de capacitar a los individuos para afrontar desafíos de manera efectiva.

En la práctica, la administración proactiva permite a las organizaciones reducir costos, minimizar riesgos y optimizar la aptitud de efectos y productos al prevenir problemas en lugar de solucionarlos después de que ocurran. El desarrollo de habilidades implica entrenar a los empleados en competencias técnicas y blandas para que puedan adaptarse a entornos cambiantes y asistir al desarrollo de la institución.

1.3.2. Justificación práctica

En la práctica, la administración proactiva se traduce en la implementación de programas de capacitación para el personal educativo, que les permitan adquirir nuevas habilidades y conocimientos pertinentes. Además, se busca fomentar el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades personales en los estudiantes, preparándolos no solo para el éxito académico, sino también para enfrentar los desafíos del mundo real. La administración proactiva también se centra en la creación de una cultura institucional que promueva la innovación y la colaboración. Esto implica la creación de espacios para la experimentación con nuevas metodologías de enseñanza, el uso efectivo de la tecnología en el aula y la promoción de la resolución de problemas y el pensamiento crítico entre los estudiantes. En resumen, la administración proactiva educativa se justifica tanto desde un punto de vista teórico, al estar respaldada por conceptos de gestión estratégica y liderazgo, como desde una perspectiva práctica al promover la anticipación y adaptación a los cambios en la educación. Esta



aproximación busca el desarrollo de destrezas personales y la preparación adecuada de docentes y estudiantes para un entorno en constante evolución.

1.3.4. Justificación metodológica

Este estudio de científicidad se fundamenta en la aplicación de métodos porque destaca el empleo de metodologías de indagación como el interrogatorio y el procesamiento de datos en el software SPSS. etc. Desde una perspectiva metodológica, la administración proactiva involucra la identificación temprana de tendencias y señales en el entorno empresarial, así como la implementación de estrategias preventivas. En cuanto al desarrollo de habilidades, se siguen enfoques de capacitación personalizados y continuos para garantizar que los individuos adquieran y mejoren sus capacidades a lo largo del tiempo.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG.- Determinar la relación que existe entre la administración proactiva con el desarrollo de habilidades personales en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023

1.4.2. Objetivos específicos

OE1.- Establecer cual es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con la comunicación efectiva en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023

OE2.- Conocer cual es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con el análisis predictivo en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023



OE3.- Describir cual es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con la resolución de problemas en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio sobre la gestión proactiva y su vínculo con el fortalecimiento de las destrezas a nivel personal en docentes de los centros educativos secundarios públicos de Moho en 2023 es de suma importancia en el ámbito educativo. No solo busca comprender la dinámica específica de la gestión proactiva en Moho, sino que también se concentra en cómo esta influye directamente en el crecimiento y las habilidades individuales de los profesores.

El alcance de este estudio va más allá de la comprensión teórica, ya que busca identificar prácticas efectivas que puedan perfeccionar la disposición de la enseñanza. Analizando la conexión entre la administración proactiva y el desarrollo de habilidades personales, se podrían descubrir estrategias e enfoques innovadores que contribuyan a crear un entorno educativo más enriquecedor.

Este estudio no solo tiene el potencial de beneficiar a los educadores involucrados, sino que también puede tener un efecto beneficioso en la formulación de políticas educativas locales. Las deducciones obtenidas podrían ofrecer información valiosa para diseñar programas de formación continua que fortalezcan las habilidades personales de los profesores, fomentando así una enseñanza más efectiva y un aprendizaje más significativo para los estudiantes. En última instancia, la investigación sobre la administración proactiva en Moho



en 2023 representa una oportunidad crucial para elevar la calidad educativa y contribuir al desarrollo integral de los profesionales de la enseñanza en la región.

1.6. LIMITACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En el contexto de la exploración sobre la administración proactiva y su correlación con el desarrollo de destrezas personales en docentes en centros educativos públicos de Moho en 2023, es esencial reconocer ciertas restricciones y definiciones que afectan la naturaleza y el alcance de este estudio. Una restricción clave reside en la posible variabilidad en las condiciones socioeconómicas y culturales de los docentes participantes, el cual no hay duda que influirá en la interpretación de los efectos. Dada la diversidad en los entornos educativos, se debe tener en cuenta que las conclusiones podrían no aplicarse de manera general a otras regiones o contextos.

La limitación geográfica de la investigación a Moho, por otro lado, puede limitar la aplicabilidad de los descubrimientos a otras áreas. Aunque este enfoque permite una exploración más detallada en un contexto específico, es fundamental reconocer que las dinámicas educativas pueden variar sustancialmente entre diferentes localidades.

Otra restricción plausible podría ser la dependencia de la autoevaluación por parte de los docentes en relación con sus habilidades personales. La subjetividad en el autor reporte podría introducir sesgos y afectar la precisión de los resultados. A pesar de estas restricciones y definiciones, la investigación se visualiza como una contribución valiosa para entender la conexión entre la administración proactiva y el desarrollo de habilidades personales en docentes



de Moho. Proporciona perspectivas únicas que pueden orientar investigaciones futuras y prácticas educativas.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

HG.- Existe relación entre la administración proactiva con el desarrollo de habilidades personales en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1.- El desarrollo de habilidades personales se relaciona directamente con la comunicación efectiva en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023

HE2.- El desarrollo de habilidades personales se relaciona directamente con el análisis predictivo en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023

HE3.- El desarrollo de habilidades personales con la resolución de problemas en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable de estudio (1): Administración proactiva

Definición:

Martínez (2021) La administración proactiva implica identificar medidas que puedan orientar el desarrollo en la dirección deseada e implementar medidas



antes de que las circunstancias obliguen a hacerlo. Se trata, por tanto, de estar a la vanguardia de lo que está ocurriendo. En cierto modo, un evento vive su propia vida y establece las condiciones de cómo actuamos. "Ser proactivo significa que usted decide de antemano cómo será el futuro y toma decisiones importantes para que pueda manejar la situación futura de la mejor manera posible.

Variable de estudio (2): Desarrollo de habilidades personales

Definición:

Berkeley (2019) El desarrollo de habilidades personales te permite comunicarte de manera efectiva con los demás, expresar lo que piensas y sentir, y liderarte a ti mismo de una buena manera. Sus Desarrollo de habilidades personales dan forma no solo a su forma de trabajar, sino también a cómo enfrenta la vida día a día.



Tabla 1

1.8.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
ADMINISTRACIÓN PROACTIVA VARIABLE DE ESTUDIO 1	D.1: Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una comunicación abierta transparente • Mantiene a todos informados sobre el proceso educativo • Mantiene informado sobre los posibles desafíos y las acciones a tomar 	¿Observa Ud. si existe una comunicación abierta transparente?	1	A. Sí B. No C. A Veces D. Casi Siempre	1-3	DISEÑO ESTADÍSTICO $r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx)(\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$
			¿Observa Ud. si mantienen a todos informados sobre el proceso educativo?	1			
			¿Observa Ud. si mantienen informado sobre los posibles desafíos y las acciones a tomar?	1			
	D.2: Análisis predictivo	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza datos sobre posibles problemas que se puedan presentar • Toma medidas preventivas con base en patrones pasados • Busca solucionar y prevenir problemas en la institución educativa 	¿Aprecia Ud. si utiliza datos sobre posibles problemas que se puedan presentar?	1			
			¿Aprecia Ud. si toma medidas preventivas con base en patrones pasados?	1			
			¿Aprecia Ud. si busca solucionar y prevenir problemas en la institución educativa?	1			
	D.3: Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Aborda los desafíos de manera proactiva • Previene problemas antes de que se conviertan en obstáculos • Utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos en la institución educativa 	¿Observa Ud. si aborda los desafíos de manera proactiva?	1			
			¿Observa Ud. si se previene los problemas antes de que se conviertan en obstáculos fuertes?	1			
			¿Observa Ud. si utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos en la institución educativa?	1			



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES VARIABLE DE ESTUDIO 2	D.1: Desarrollo en la formación y capacitación	• Mejoran las habilidades pedagógicas a través de la formación y capacitación	¿Aprecia Ud. si mejoran las habilidades pedagógicas a través de la formación y capacitación?	1	A. Sí B. No C. A Veces D. Casi Siempre	1-3	DISEÑO ESTADÍSTICO $r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum f x \cdot dx)(\sum f y \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum f x \cdot dx^2 - (\sum f x \cdot dx)^2][n \cdot \sum f y \cdot dy^2 - (\sum f y \cdot dy)^2]}}$
		• Existe un entorno de aprendizaje enriquecedor en la institución educativa	¿Aprecia Ud. si existe un entorno de aprendizaje enriquecedor en la institución educativa?	1			
		• Promueven actividades que desarrollen las habilidades personales	¿Aprecia Ud. si promueven actividades que desarrollen las habilidades personales?	1			
	D.2: Desarrollo profesional continuo	• Fomenta la capacitación y el crecimiento continuo en la institución educativa	¿Aprecia Ud. si fomenta la capacitación y el crecimiento continuo en la institución educativa?	1			
		• Mantiene un equipo docente altamente calificado y motivado	¿Aprecia Ud. si mantiene un equipo docente altamente calificado y motivado?	1			
		• Existe un aprendizaje permanente de conocimientos y habilidades	¿Aprecia Ud. si existe un aprendizaje permanente de conocimientos y habilidades?	1			
	D.3: Desarrollo en la colaboración entre pares	• Promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias	¿Aprecia Ud. si promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias?	1			
		• Fomenta la colaboración entre pares para compartir estrategias exitosas	¿Aprecia Ud. si fomenta la colaboración entre pares para compartir estrategias exitosas?	1			
		• Discuten problemas por medio de un esfuerzo coordinado para resolverlo	¿Aprecia Ud. si discuten problemas por medio de un esfuerzo coordinado para resolverlo?	1			

Nota.: Heber Pomari Luque



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel Internacional

Según Ledo B. (2019) en su tesis titulada: La profesionalidad sustentada en el liderazgo de los docentes y la calidad de su enseñanza, como factores explicativos del aprendizaje de sus alumnos, han estado cada vez más en el centro de atención. En este contexto, en 2019 se fundó en los centros educativos para la Investigación Empírica. Como centro de investigación, realiza contribuciones importantes a la investigación empírica en temas relevantes sobre la proactividad. En 2024, tras una década de trabajo intensivo en investigación, es momento de hacer un balance de los resultados principales de diversos proyectos de investigación. Esta investigación ofrece una visión general de lo logrado, profundiza en ejemplos específicos centrales para los próximos años. Los editores son miembros de la junta directiva, quienes han sido especialmente activos en impulsar los desarrollos del centro durante muchos años mediante la proactividad y, en particular, representan las principales áreas temáticas: medición de competencias y eficacia de la formación docente, medios y digitalización, educación lingüística, persistencia y cambio y enseñanza y profesión docente, así como salud mental en instituciones educativas. Palabras clave: investigación educativa, formación docente, investigación sobre la profesión, investigación sobre la enseñanza, investigación escolar.



Peragine (2019) en su tesis para optar el grado de magíster en gerencia educativa, llevó a cabo una investigación denominada "Liderazgo del gerente educativo y desempeño laboral del docente" La formación del profesorado y el desarrollo de habilidades sobre la profesión en Venezuela, se investigó sobre la optimización de la formación a través de la proactividad como punto de inicio, sus contenidos y estructuras. Un paso importante, entre otras cosas, los estándares para la formación y el desarrollo de habilidades del profesorado. Los "Estándares para la formación del profesorado: Ciencias de la educación" Se realizaron ajustes en el contexto investigativo. El objetivo de la introducción fue, entre otras cosas, unificar la formación del profesorado mediante la proactividad en la formación docente. Sin embargo, los estándares, que también se desarrollaron para las ciencias especializadas y las didácticas específicas, debían cumplir otro propósito: con su formulación similar a los estándares educativos y que la proactividad sume a formación del profesorado.

Jiménez (2019) en su tesis doctoral titulada "Relación entre el liderazgo transformacional de los directores de la ciudad de Bogotá. La educación profesional relacionado al liderazgo transformacional posee un potencial especial para el desarrollo de habilidades. Dado que la formación dual no está vinculada a un tipo específico de titulación, ofrece un tipo de investigación descriptivo correlacional especialmente dio énfasis la estrecha conexión entre teoría y práctica el cual favoreció el acceso a oportunidades educativas y que la proactividad y la experiencia de los docentes contribuye a la formación profesional en el manejo de contextos educativos diversos que constituye un recurso valioso en este trabajo investigativo. Al mismo tiempo, debido a su forma organizativa específica en este trabajo investigativo plantea desafíos particulares para el desarrollo de destrezas en los docentes y reciben solo atención limitada



en este ámbito. La evolución de la proactividad se ha visto limitada según los resultados obtenidos el cual requiere de enfoques innovadores.

2.1.2. A nivel Nacional

Según Díaz R. (2019) en su tesis titulada "la inteligencia emocional y la proactividad en la gestión institucional en la facultad de ingeniería de minas y metalurgia de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, durante el periodo 2014" El grupo de investigación sobre la Proactividad y Cambio en la Escuela, la Enseñanza y la Profesión Docente, siendo el grupo de interés común en el campo investigativo y sobre todo en la formulación de teorías basadas en evidencia sobre la relación entre la proactividad y desarrollo mediante el cambio en las diferentes áreas del sistema educativo. Este interés surge de la observación de que el sistema escolar en sentido estricto, es decir, la escuela individual, la enseñanza, así como la profesión docente y la formación de docentes, han estado enfrentando una demanda creciente de cambios estructurales y de contenido. Las reformas en la estructura escolar, la reforma de la enseñanza (como la estandarización y el enfoque en competencias) y la reforma de la formación docente son las respuestas centrales de la política educativa ante los resultados en estudios internacionales comparados. Además, esta investigación suma ejemplos actuales como la inclusión, la escuela de jornada completa y la digitalización, que representan impulsos de innovación, reforma o desarrollo que requieren cambios en las estructuras escolares establecidas, así como en las percepciones, actitudes y prácticas de los actores educativos. Se concluye que la proactividad, las reformas y las demandas sociales y políticas de innovación buscan principalmente mejorar las condiciones existentes. La investigación empírica en educación, desde una perspectiva basada en la evidencia para el desarrollo escolar y docente, también se centra



en la evolución y el desarrollo. La investigación sobre la proactividad en los sistemas educativos, se apoya en diversas teorías.

Huillca (2018) en su tesis doctoral titulada "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo. El objetivo de este estudio fue evaluar la intervención de Soluciones Colaborativas y Proactivas relacionados con el liderazgo transformacional en un entorno educativo alternativo para estudiantes con problemas de conducta. El diseño es descriptivo correlacional. El efecto de la intervención fuera de la tarea de los estudiantes se estudió utilizando a dos estudiantes con problemas de conducta mediante observaciones directas sistemáticas y calificaciones directas de la conducta. La usabilidad de la intervención se investigó mediante cuestionarios y entrevistas con los estudiantes participantes y el asistente del profesor. Los resultados no revelaron efectos significativos de la intervención en la conducta fuera de la tarea de los estudiantes. Los estudiantes y el asistente del profesor consideraron la intervención SCP como aceptable, pero las calificaciones del asistente del profesor sobre la viabilidad de la intervención fueron menores, junto con las calificaciones sobre el grado en que la intervención se ajustaba al clima sociopolítico del entorno educativo.

Flores (2021) en su tesis para optar el grado de magíster en administración de la educación en el Distrito de Villa María del Triunfo. Objetivos: Integrando investigaciones previas sobre el comportamiento proactivo, este trabajo investiga cómo las características del trabajo y aspectos de la competencia profesional de los docentes. Resultados: Mientras que la autoeficacia de los docentes en la implementación de cambios y las habilidades de autorregulación predijeron su comportamiento proactivo en el momento, las características del trabajo y los conocimientos de los docentes no tuvieron efectos en ese momento.



2.1.3. A nivel Regional o Local

Quispe (2020). Tesis "Estilos de liderazgo directivo y desempeño docente en Ilave. Introducimos el concepto de conductas proactivas en la literatura educacional y presentamos las conductas proactivas que son necesarias para lograr consistentemente resultados de alta calidad en el campo educativo, pero también en que estas conductas son escasas. Basándonos en teorías de administración, predecimos que un factor ambiental (autonomía) y un factor disposicional (conocimiento tácito) interactúan para aumentar una gama de conductas proactivas distintas. Estas conductas responder a la evidencia con implicaciones externas. Como se predijo, observamos que los profesores son más proactivos cuando tienen mayor autonomía y mayor conocimiento tácito que cuando carecen de uno o ambos factores. Nuestra teoría y hallazgos informan a académicos, reguladores y profesionales sobre los tipos de entornos laborales y políticas que pueden promover con éxito la proactividad.

Según (Yupanqui, 2019) su tesis titulado: "Estilos de liderazgo proactivo en la I.E.I. N° 208 barrio Laykakota. Esta investigación sobre la efectividad de las tácticas proactivas de influencia en entornos de trabajo. Este estudio tiene como objetivo identificar qué tácticas proactivas de influencia pueden facilitar mejor el trabajo. Se utilizó regresión jerárquica para analizar los datos y evaluar los efectos de interacción. Hallazgos que se encontró evidencia de relaciones positivas entre el compromiso laboral y varias tácticas proactivas de influencia (colaboración, consulta, apelaciones inspiradoras, intercambio, información previa, persuasión racional y apelaciones personales) así como una relación negativa entre el compromiso laboral y la presión. El porcentaje de tiempo que un empleado pasa trabajando de forma remota moderó la relación entre las tácticas proactivas de influencia y el compromiso laboral.



2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teorías de la administración proactiva

Algunos autores y teorías asociadas con la administración proactiva incluyen: Dentro de la filosofía proactiva de Stephen R. Covey, se resalta la importancia de la capacidad humana para seleccionar respuestas conscientes frente a diversas situaciones. Covey (2021) plantea que, a pesar de las condiciones externas, cada persona tiene el poder de determinar cómo abordar y superar los desafíos. Este enfoque no solo toma iniciativa, sino también asumir la plena responsabilidad de esas elecciones y de sus consecuencias.

Un elemento fundamental según Covey (2021) argumenta que entre ambos existe un espacio de libertad que nos otorga la capacidad de elegir nuestra respuesta. Esta libertad de elección resulta crucial para la proactividad, permitiéndonos alejarnos de patrones reactivos y adoptar, en cambio, una actitud más consciente y deliberada.

En su enfoque proactivo, Covey (2021) motiva a las personas a no ser víctimas de las circunstancias, sino a convertirse en agentes de cambio. Sostiene que al adoptar una mentalidad proactiva, las personas pueden convertir problemas en oportunidades y aprender a influir de manera positiva en su entorno. Adicionalmente, Covey (2021) destaca la importancia de la autoevaluación y el desarrollo continuo. La proactividad implica un proceso de crecimiento personal en el cual se identifican valores, se establecen metas alineadas con esos valores y se trabaja de forma constante para alinear el comportamiento con principios fundamentales.

La proactividad según Stephen R. Covey (1990) va más allá de tomar decisiones inmediatas; es una filosofía que aborda la autodeterminación, la



responsabilidad, la libertad de elección y el continuo crecimiento personal. Adoptar esta mentalidad puede conducir a una vida más significativa y efectiva.

En la perspectiva proactiva que presenta Peter F. Drucker (2012) en su obra "La práctica de la administración de empresas", se subraya la importancia estratégica de la planificación como medio para prever y manejar los cambios. Drucker aboga por que las organizaciones no solo reaccionen a los desafíos inmediatos, sino que también se preparen de manera anticipada para enfrentar los retos que puedan surgir en el futuro próximo.

Drucker (2012) resalta que la gestión proactiva implica mirar más allá de los eventos inmediatos y considerar cómo las tendencias emergentes y las transformaciones en la sociedad y el mercado pueden impactar a la organización. Este enfoque orientado al futuro permite a las empresas posicionarse estratégicamente, identificando oportunidades antes de que se presenten y mitigando posibles riesgos.

La flexibilidad, según Drucker (2008), se vuelve en un componente esencial en la gestión proactiva. Las instituciones deben tener la capacidad de ajustar sus estrategias y operaciones a medida que evolucionan las circunstancias. Esto implica estar dispuestas a abandonar prácticas y enfoques que, aunque hayan sido exitosos en el pasado, ya no son efectivos, todo en pos de una adaptación continúa.

Adicionalmente, Drucker (2012) destaca que la gestión proactiva no se limita a reaccionar ante los cambios, sino que implica liderar y dar forma a dichos cambios. Sugiere que las organizaciones deben actuar como agentes de transformación en lugar de simplemente reaccionar a las fuerzas externas. Este



enfoque requiere una toma de decisiones audaz y visionaria que va más allá de simplemente de mantenerse con vida.

La gestión proactiva según Peter F. Drucker (2012) implica integrar la planificación estratégica, la anticipación de tendencias, la flexibilidad y un liderazgo visionario. Esta filosofía busca no solo adaptarse al cambio, sino también influir activamente en el entorno empresarial para mantener la relevancia y la efectividad a largo plazo.

En su influyente trabajo "Competing for the Future", Gary Hamel y C.K. Prahalad (1994) ofrecen una perspectiva detallada sobre la gestión proactiva, resaltando la innovación continua como el componente esencial para mantener y mejorar la competitividad empresarial en un entorno dinámico. Su enfoque no se limita a adaptarse simplemente a las circunstancias cambiantes; más bien, abogan por una anticipación activa y una participación dinámica en la configuración del futuro.

Según Hamel y Prahalad (1994) desafían la noción de conformarse con el estado actual y proponen que la gestión proactiva implica un compromiso constante con la reinención. En su perspectiva, las empresas no deberían conformarse con mejoras incrementales, sino que deben esforzarse continuamente por transformar fundamentalmente la manera en que operan y generan valor. En este sentido, la gestión proactiva requiere una disposición audaz hacia la innovación radical y la exploración inquebrantable de nuevas alternativas empresariales.

La innovación, según la visión de Hamel y Prahalad (1994) no se limita a ser una respuesta a las demandas actuales del mercado, sino que se trata de una capacidad para anticipar y satisfacer necesidades que los clientes aún no



han identificado. Esto implica una mentalidad estratégica que siempre va más allá de los objetivos en el tiempo más corto y se sumerge en la identificación proactiva de tendencias emergentes y en la creación de soluciones antes de que la competencia lo haga.

En el núcleo de su enfoque proactivo yace la creación de un ambiente más propicio para generar la creatividad y la adaptabilidad. Hamel y Prahalad abogan por estructuras que fomenten la diversidad de ideas, eliminando rigideces jerárquicas que podrían obstaculizar la innovación. Esto implica la construcción de una cultura donde los empleados se sientan capacitados para desafiar el statu quo y apoyar activamente a la exploración de soluciones innovadoras.

La gestión proactiva según Hamel y Prahalad se manifiesta a través de la anticipación activa, la reinversión continua, la innovación audaz y la creación de un entorno organizacional que promueva la creatividad. Su enfoque va más allá de simplemente liderar el cambio; impulsa a las organizaciones a ser los arquitectos de su propio destino en un mundo empresarial en constante evolución.

2.2.2. Administración proactiva

Según Bolívar (2021) La administración proactiva se refiere a un enfoque en el que las acciones y decisiones se toman de manera anticipada y preventiva, en lugar de simplemente reaccionar a situaciones o problemas una vez que ocurren. Implica identificar posibles desafíos, oportunidades y riesgos e implementar acciones para gestionarlos antes de que se conviertan en dificultades significativas. En esencia, la administración proactiva busca evitar problemas en lugar de simplemente resolverlos después de que hayan surgido. p. 9-33.



Según Bateman (2019) La administración proactiva educativa implica anticipación y planificación para optimizar la eficacia de los centros educativos. Sus componentes clave incluyen la tipificación temprana de desafíos, la materialización de estrategias preventivas, la comunicación abierta con todas las partes interesadas y la adaptación constante para lograr metas educativas de manera proactiva. p. 14.

Según Bindl (2019) La administración proactiva educativa se refiere a la práctica de anticiparse y abordar de manera anticipada los retos y oportunidades en el perímetro formativo. Implica la toma de medidas preventivas y planificadas para regenerar la calidad educativa, fomentar el aprendizaje, y resolver problemas antes de que se conviertan en inconvenientes significativos. Este enfoque busca liderar con estrategia y visión, en lugar de simplemente reaccionar a situaciones emergentes. La administración proactiva educativa se refiere a un enfoque de gestión en el ámbito educativo donde se anticipan y abordan activamente los desafíos y oportunidades. Implica tomar medidas preventivas y planificadas para optimizar la eficacia de la educación, fomentar la participación de los estudiantes y docentes, y ajustar de manera proactiva a los cambios en la biósfera educativa. En lugar de simplemente reaccionar a problemas, se busca identificar y resolver posibles problemas antes de que ocurran, promoviendo así un ambiente educativo más eficiente y efectivo.

La administración proactiva se define como un enfoque que implica anticipar problemas, oportunidades y cambios en el entorno antes de que ocurran, permitiendo a las organizaciones responder de manera efectiva y adaptarse a situaciones nuevas Kumar & Shukla, (2022). Este paradigma se



aleja de la administración reactiva, que responde a los problemas una vez que ya han surgido. La proactividad es esencial en un entorno empresarial volátil, donde los cambios son constantes y las demandas del mercado evolucionan rápidamente.

Según Wiggins y Ruefli (2021), la capacidad de las organizaciones para ser proactivas está estrechamente relacionada con su cultura organizacional. Las empresas que fomentan un ambiente de innovación y creatividad entre sus empleados tienden a ser más efectivas en la identificación de oportunidades emergentes y en la resolución de contrariedades antes de que estos se conviertan en dificultades. La cultura proactiva se traduce en empleados empoderados que toman la iniciativa y comparten ideas que pueden conducir a mejoras significativas en los procesos y productos.

Una de las herramientas clave en la administración proactiva es el análisis de escenarios. Este enfoque permite a las organizaciones visualizar diferentes futuros posibles y planificar en consecuencia. Según Charan et al. (2023), las empresas que utilizan análisis de escenarios pueden mitigar riesgos y maximizar oportunidades, ya que están mejor equipadas para navegar por la incertidumbre del mercado. Esto, a su vez, fomenta una mentalidad más ágil y adaptable entre los líderes y equipos.

La incorporación del conjunto de técnicas también juega un papel fundamental en la administración proactiva. La digitalización y los sistemas de información permiten a las empresas seleccionar y examinar datos en tiempo real, lo que facilita la individualización de tendencias y modelos que podrían no ser evidentes de otro modo Nguyen et al. (2020). Esta capacidad analítica permite a las organizaciones anticipar desafíos y desarrollar estrategias adecuadas antes de que se materialicen.



La formación continua es otro aspecto crucial en la promoción de la administración proactiva. Invertir en la formación de los profesionales no solo incrementa su competencia. Además proporciona las herramientas necesarias para identificar oportunidades proactivamente Grey & Emmerik, (2023). La educación y el desarrollo profesional son fundamentales para cultivar una mentalidad proactiva en todos los horizontes de la estructura.

Las estructuras que implementan la administración proactiva también tienden a experimentar un mayor nivel de complacencia del cliente. Al anticipar las necesidades del cliente y adaptarse rápidamente a sus preferencias cambiantes, las empresas logran no solo retener a los clientes existentes, sino también atraer nuevos Tan & Wu, (2023). Esta orientación hacia el cliente se traduce en una prelación competitiva finalista en un mercado cada vez más saturado.

La implementación de una administración proactiva también requiere un liderazgo eficaz. Los líderes que promueven la apertura y la colaboración dentro de sus equipos, junto con una visión clara del futuro, pueden inspirar a sus empleados a actuar de manera proactiva Anderson, (2022). Esta conexión entre liderazgo y proactividad es esencial para la creación de un ambiente estructural que valore la innovación y el impulso hacia el cambio.

2.2.3. La administración proactiva implica varios aspectos clave:

Según Brophy (2018) La administración proactiva es una mentalidad y enfoque empresarial que busca anticipar, planificar y prevenir complicaciones antes de que se conviertan en crisis. Esto permite a las organizaciones mantenerse ágiles, innovadoras y centradas en el logro de objetivos a largo plazo:

a. Anticipación: En lugar de esperar a que surjan problemas, la administración proactiva se centra en identificar posibles obstáculos, desafíos o cambios en

el entorno antes de que se sean complicaciones serias. Esto implica la capacidad de prever posibles escenarios y actuar en consecuencia.

- b. Planificación:** Un enfoque proactivo implica una planificación exhaustiva. Se desarrollan estrategias y planes para abordar las posibles eventualidades, aprovechar las oportunidades y minimizar los riesgos.
- c. Prevención:** En lugar de simplemente solucionar problemas después de que ocurran, la administración proactiva busca prevenirlos en primer lugar. Esto se logra mediante la estructuración de medidas preventivas y sistemas de monitoreo para identificar señales tempranas de problemas.
- d. Innovación:** La administración proactiva fomenta la innovación y la adaptación constante. Al anticipar permutas en el mercado, la tecnología o las necesidades de los clientes, las organizaciones pueden ajustar sus productos, servicios y procesos de manera proactiva para mantenerse al día.
- e. Enfoque en resultados a largo plazo:** Al emprender las dificultades antes de que se transformen en crisis, las organizaciones pueden mantener un enfoque en los resultados a largo plazo en lugar de verse atrapadas en la solución constante de problemas urgentes.
- f. Comunicación abierta:** La administración proactiva también incluye una comunicación abierta y transparente tanto intrínsecamente como extrínsecamente. Permite a las partes estar informadas sobre los planes, los posibles desafíos y las acciones que se están tomando para abordarlos.

2.2.4. Dimensiones de la administración proactiva

Según Crant (2019) En conjunto, estas dimensiones conforman un enfoque integral de la administración proactiva educativa, que tiene como objetivo principal mejorar constantemente la calidad de la educación y preparar a los



educandos para un futuro en constante evolución. La administración proactiva educativa se enfoca en anticiparse y responder de manera anticipada a desafíos y oportunidades en el ámbito educativo. Tiene varias dimensiones clave:

- a. Planificación estratégica:** Involucra traducir en metas claras y objetivos a largo plazo para el ámbito educativo. Esto permite definir una dirección clara y alinear los esfuerzos hacia un propósito común.
- b. Gestión del cambio:** La administración proactiva busca adaptarse a las transformaciones y avances en la educación. Esto implica estar al tanto de las tendencias pedagógicas, tecnológicas y sociales, y ajustar los enfoques educativos en consecuencia.
- c. Monitoreo y evaluación:** Se trata de supervisar continuamente el rendimiento y los resultados educativos para ver las áreas que necesitan optimizar y tomar medidas inmediatas y correctivas de manera temprana.
- d. Comunicación efectiva:** Una comunicación abierta y transparente con todos los stakeholders, incluyendo estudiantes, padres, profesores y personal administrativo, es esencial para mantener a todos informados y comprometidos en el proceso educativo.
- e. Desarrollo profesional:** Fomentar la capacitación y el crecimiento constante del personal educativo ayuda a mantener un equipo docente altamente calificado y motivado, lo que a su vez beneficia la calidad de la enseñanza.
- f. Innovación curricular:** La administración proactiva busca implementar enfoques pedagógicos innovadores y relevantes que se adecuen a las necesidades cambiantes de los estudiantes y preparen para los desafíos del futuro.
- g. Gestión de recursos:** Administrar de manera eficiente los recursos



utilizables, como el presupuesto, el personal y las instalaciones, es crucial para garantizar un entorno educativo ventajoso para el aprendizaje y el desarrollo.

- h. Participación de la comunidad:** Involucrar a la sociedad educativa, incluyendo a los padres y la comunidad en general, fortalece los lazos entre la institución y su entorno, lo que puede llevar a un mayor apoyo y compromiso.
- i. Enfoque en el estudiante:** Poner al estudiante en el foco de todos los acuerdos y tareas es fundamental. La administración proactiva se preocupa por satisfacer sus necesidades académicas y personales para lograr un aprendizaje efectivo y significativo.
- j. Resolución de problemas:** Abordar los desafíos de manera proactiva implica conocer problemas fuertes antes de que se transformen en obstáculos mayores y buscar soluciones creativas y efectivas.

2.2.5. Otras dimensiones de la administración proactiva

Según Deluga (2021) La administración proactiva educativa se basa en la anticipación y la toma de medidas preventivas para abordar los desafíos en el ámbito educativo. Algunas teorías y enfoques relacionados incluyen la teoría de la eventualidad, que se enfoca en adaptar las prácticas de gestión a situaciones específicas; la teoría de la administración del cambio, que aborda cómo liderar transiciones exitosas en entornos educativos; y el enfoque de la calidad total, que busca mejorar constantemente los procesos educativos para lograr resultados superiores. En general, la administración proactiva busca evitar la pérdida de tiempo y recursos al prevenir situaciones problemáticas, lo que puede



tener una repercusión significativa en la eficiencia y el éxito a largo plazo de una institución.

La administración proactiva se enfoca en anticipar y prevenir problemas antes de que ocurran, en contraste con la administración reactiva que responde a situaciones una vez que ya han surgido. Las dimensiones de la administración proactiva incluyen:

- a. Monitoreo constante:** Implica la vigilancia continua de sistemas, procesos y datos para detectar anomalías o tendencias que puedan indicar posibles problemas en el futuro.
- b. Análisis predictivo:** Utiliza el análisis de datos y modelos estadísticos para predecir posibles problemas, permitiendo tomar medidas preventivas con base en patrones pasados.
- c. Gestión de riesgos:** Se encamina en identificar y evaluar los riesgos potenciales que podrían afectar a la organización, y luego implementa estrategias para mitigarlos antes de que se conviertan en problemas reales.
- d. Planificación a largo plazo:** Involucra el desarrollo de estrategias a largo plazo que consideren diferentes escenarios y posibles desafíos, permitiendo que la organización esté mejor preparada para enfrentarlos.
- e. Automatización y tecnología:** La implementación de herramientas tecnológicas y sistemas automatizados ayuda a anticipar problemas al mejorar la eficiencia y la detección temprana de fallas.
- f. Cultura organizacional:** Promover el conocimiento que tenga valor la proactividad y la creación, alentando a los empleados a presentar ideas y soluciones antes de que surjan los problemas.
- g. Comunicación efectiva:** Promover la comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo y departamentos, facilitando la detección



temprana de posibles problemas.

- h. Capacitación y desarrollo:** Brindar a los empleados la capacitación adecuada para reconocer y enfrentar las situaciones antes de que se vuelvan complicadas de resolver.
- i. Medición y seguimiento:** Definir indicadores y métricas para medir la confianza en las habilidades proactivas implementadas y acordar acciones cuando sea necesario.
- j. Flexibilidad:** Mantener la capacidad de adaptarse a cambios imprevistos y ajustar las estrategias proactivas en función de la evolución del entorno empresarial.

2.2.6. Teorías sobre el desarrollo de habilidades personales

Parker (2019) Existen diversas teorías y enfoques relacionados con el desarrollo de habilidades personales en docentes. Aquí se mencionan algunas teorías y autores relevantes:

En el ámbito docente, la Teoría del Aprendizaje en Adultos propone que estos profesionales tienen la capacidad de potenciar sus habilidades personales al comprometerse con su propio proceso de autoestudio y desarrollo. Este modelo implica un compromiso activo con el desarrollo profesional continuo, la exploración de nuevas estrategias pedagógicas y la adaptación constante a las cambiantes demandas del entorno educativo. Adoptando los principios de la andragogía, los docentes pueden transformar su enfoque educativo, fomentando un entorno que respete y aproveche la autonomía y la experiencia de los estudiantes adultos. Esta teoría no solo informa la práctica docente, sino que también destaca la importancia de cultivar habilidades personales clave, como la adaptabilidad, la autoevaluación y la capacidad de aplicar de manera práctica



el conocimiento adquirido.

Según Lawrence Kohlberg, (1981) un destacado psicólogo y educador, ha dejado un legado significativo con su Teoría del Desarrollo Moral. Su enfoque, basado en las etapas de razonamiento moral, proporciona perspectivas esenciales para el desarrollo de habilidades personales en docentes al abordar la dimensión ética del aprendizaje. Además propone una estructura de desarrollo moral que abarca diversas etapas, cada una caracterizada por patrones específicos de razonamiento ético. Para los docentes, comprender estas etapas implica reconocer cómo los estudiantes procesan y comprenden cuestiones éticas, desde la obediencia y el castigo hasta el reconocimiento de principios éticos universales. Esta teoría proporciona una base sólida para analizar y guiar la moral y la ética de los estudiantes. El enfoque de Kohlberg sugiere que los docentes pueden cultivar habilidades personales al adoptar estrategias educativas que fomenten la toma de decisiones éticas. Esto no solo implica proporcionar información sobre valores y ética, sino también crear un entorno que promueva la reflexión ética y el diálogo. Los profesores desempeñan una función fundamental al orientar a los estudiantes en cuestiones éticas, fomentando el pensamiento crítico y asistiendo a los alumnos en expresar y respaldar sus propias ideas éticas.

Entender las etapas del desarrollo moral también capacita a los docentes para adaptar sus enfoques pedagógicos y abordar las necesidades éticas específicas de sus educandos. Esto puede contener la creación de escenarios de aprendizaje con dilemas morales realistas o facilitar discusiones éticas en el aula, fortaleciendo la capacidad de los estudiantes para tomar decisiones éticas



fundamentadas.

La Teoría del Desarrollo Moral de Lawrence K. (1981) brinda a los docentes un marco valioso para comprender y orientar el desarrollo ético de los estudiantes. Al reconocer y abordar las diferentes etapas del razonamiento moral, los educadores contribuyen al crecimiento integral de los estudiantes, cultivando habilidades personales esenciales para la toma de decisiones éticas a lo largo de sus vidas.

Daniel Goleman (1995), un renombrado psicólogo y periodista científico, ha dejado una marca duradera con su teoría de la inteligencia emocional. Este método innovador destaca la importancia de las habilidades entusiastas en el logro personal y competitivo, brindando a los docentes recursos útiles para su desarrollo personal y su labor educativa. Dicho enfoque se estructura en cinco unidades principales de la inteligencia entusiasta: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Para las docentes, fortalecer estas habilidades puede tener un impacto notable en la calidad de sus relaciones con estudiantes, colegas y padres, además de mejorar la gestión del entorno educativo de manera efectiva.

La autoconciencia implica la capacidad de reconocer y evaluar las propias emociones y pensamientos, esto requiere una reflexión continua sobre sus respuestas emocionales y la conciencia de cómo estas pueden afectar su enseñanza y las relaciones con los demás. En cuanto a la autorregulación, implica la habilidad para gestionar y dirigir eficazmente las emociones, permitiendo a los docentes mantener la calma en situaciones desafiantes y tomar decisiones fundamentadas.

La motivación emocional se refiere a la capacidad de mantener la



motivación y la persistencia a pesar de los desafíos. Para los docentes, esto implica cultivar unas ganas por la enseñanza y mantener una firma promesa duradera con el desarrollo de los estudiantes. La empatía, otro componente clave, es esencial para entender y dar una respuesta adecuada a las emociones de otros, creando un entorno educativo empático y compasivo. Las habilidades sociales, el quinto componente, implican la capacidad para construir relaciones efectivas y colaborar con otros. Para los docentes, esto se traduce en desarrollar conexiones sólidas con estudiantes, colaborar con colegas y establecer una comunicación efectiva con los padres. En el epitome, la teoría sobre la inteligencia emocional de Daniel Goleman (1995) ofrece a los docentes una guía valiosa para mejorar su competencia emocional. Al desarrollar estas habilidades, los educadores pueden mejorar sus relaciones, gestionar el entorno educativo de manera efectiva y contribuir al bienestar emocional y al éxito académico de sus estudiantes.

2.2.7. Teorías actuales sobre el desarrollo de habilidades personales

a. Aprendizaje Autodirigido de Knowles (2022)

La teoría del aprendizaje autodirigido, formulada por Malcolm Knowles, afirma que los adultos tienen la capacidad y la voluntad de gestionar su propio proceso de autoaprendizaje. Esto implica que no son meramente receptores pasivos de conocimientos teóricos, sino que actúan como protagonistas activos en su crecimiento personal, tanto en aspectos externos como internos. En este contexto, Knowles enfatiza la importancia de que los individuos identifiquen sus necesidades, establezcan objetivos y busquen recursos que les faciliten la adquisición de nuevas competencias. El aprendizaje autodirigido se basa en la



premisa de que cuando una persona se siente responsable de su propio aprendizaje, es más propensa a involucrarse de manera significativa, lo que a su vez potencia su capacidad para desarrollar habilidades que se alineen con sus metas personales y profesionales.

b. Competencias Clave de Eurydice (2021)

El informe de Eurydice sobre competencias clave subraya la importancia de desarrollar habilidades transversales que trascienden las áreas del conocimiento específico. Estas destrezas, contienen el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la información efectiva, son vistas como fundamentales para la adaptación en un mundo laboral que cambia constantemente. Con el adelanto del conjunto de técnicas y la globalización, las personas necesitan una variedad de competencias que les permitan no solo desempeñarse, sino también prosperar en diferentes contextos. Este marco plantea que la educación y la formación deben enfocarse en cultivar estas competencias clave, ya que contribuyen al bienestar personal y la integración social, permitiendo a los individuos navegar en un entorno cada vez más complejo.

c. Neurociencia y Aprendizaje de Immordino-Yang y Damasio (2021)

La investigación de Immordino-Yang y Damasio sugiere que la correlación entre las destrezas emocionales y sociales con el aprendizaje cognitivo es base. Esta conexión implica que las conmociones juegan un papel principal en cómo los individuos procesan información y adquieren habilidades. En lugar de ser elementos separados, el razonamiento emocional y el cognitivo se entrelazan, lo que significa que para optimizar el aprendizaje, es esencial prestar atención a los aspectos emocionales. Esta perspectiva abre nuevas vías para métodos de



enseñanza que integran tanto el desarrollo emocional como el cognitivo..

d. Teoría de la Autoeficacia de Bandura (2023)

La teoría de la auto eficiencia, propuesta por Albert Bandura, establece que la creencia en la propia competencia para ejecutar acciones efectivas es un motor clave en el proceso de adquirir habilidades. Aquellos que confían en su propia capacidad de superación son más propensos a enfrentar desafíos, persistir ante la adversidad y experimentar mayores logros. Esta autoeficacia no solo influye en la forma en que abordamos tareas y metas, sino que también condiciona nuestra actitud ante el fracaso y los reveses. Es fundamental cultivar esta creencia interna, ya que un alto sentido de autoeficacia propicia un ciclo positivo de aprendizaje y crecimiento, donde los individuos se sienten motivados a seguir mejorando y enfrentando nuevos retos.

e. Práctica Deliberada de Ericsson (2022)

Anders Ericsson, conocido por su trabajo sobre la práctica deliberada, enfatiza que el desarrollo de habilidades no se trata simplemente de repetir una actividad, sino de practicar de manera intencionada y con un enfoque específico. Esto implica establecer metas claras, enfocarse en áreas de mejora y recibir retroalimentación sistemática para ajustar el rendimiento. La calidad de la práctica es esencial; en lugar de acumular horas de práctica sin dirección, los individuos deben concentrarse en mejorar aspectos particulares de su desempeño. Este enfoque refinado no solo facilita el aprendizaje, sino que también acelera el proceso de dominar habilidades complejas, subrayando que la excelencia se alcanza a través de un esfuerzo sistemático y reflexivo.

f. Interacción Social de Vygotsky (2021)

La teoría de la relación social de Lev Vygotsky pone de relieve que el aprendizaje y el perfeccionamiento de experiencias son inherentemente sociales. Según Vygotsky, el discernimiento se edifica a través de la interacción con otros, lo que sugiere que el aprendizaje colaborativo y el intercambio de experiencias son vitales para el crecimiento personal. Este enfoque social refuerza la idea de que nadie desarrolla habilidades en un vacío; las conversaciones, el trabajo en equipo y el apoyo mutuo son fundamentales para adquirir nuevas competencias. Así, el entorno social y formativo en el que se encuentra un individuo juega un papel crucial en su capacidad para aprender y desarrollarse, sugiriendo que la educación debe promover la subvención y el diálogo como estrategias pedagógicas efectivas.

g. Mentalidad de Crecimiento de Dweck (2020)

La teoría de la concepción de desarrollo, propuesta por Carol Dweck, sugiere que las creencias de una persona sobre su capacidad de mejorar y desarrollar habilidades a través del esfuerzo son determinantes para su éxito. Dweck identifica dos mentalidades opuestas: la mentalidad de crecimiento, donde se considera que las habilidades pueden desarrollarse, y la mentalidad fija, donde se cree que las habilidades son innatas e inmutables. Promover una mentalidad de crecimiento es esencial no solo en el contorno educativo, asimismo en el desarrollo personal y profesional, ya que fomenta la resiliencia y la motivación. Los individuos que adoptan esta mentalidad tienden a ver los fracasos como oportunidades de aprendizaje, lo que les permite continuar desarrollándose y alcanzando nuevas metas.

h. Desarrollo Humano de Maslow (2023)



La teoría del desarrollo humano de Abraham Maslow presenta una visión holística que integra el proceso de destrezas personales como un componente esencial de la autorrealización. Según Maslow, las insuficiencias humanas están organizadas en una jerarquía, donde la satisfacción de insuficiencias básicas debe lograrse antes de que las personas puedan aspirar a crecimiento individual y perfeccionamiento de capacidades. Sin embargo, la búsqueda de autorrealización implica no solo satisfacer necesidades básicas y de protección, Además el deseo de adquirir nuevas habilidades, experimentar el crecimiento personal y contribuir a la comunidad. Este marco enfatiza que el desarrollo personal es un viaje continuo que se siente profundamente gratificante cuando se llevan a cabo acciones hacia la realización del potencial individual.

i. Resiliencia de Werner y Smith (2021)

La investigación de Werner y Smith sobre la resiliencia subraya la categoría de la capacidad de adaptación en el ámbito del perfeccionamiento de prácticas personales. No solo se trata de superar adversidades, sino también de aprender y crecer en entornos desafiantes. La resiliencia permite a los individuos no solo soportar situaciones difíciles, sino transformarlas en oportunidades de aprendizaje. Esta capacidad de adaptación es crucial en un mundo en constante cambio, donde los desafíos y las incertidumbres son inevitables. Fomentar la resiliencia en la educación y el desarrollo personal promueve una mentalidad proactiva, donde las dificultades se ven como escalones hacia el crecimiento en lugar de obstáculos insuperables.

j. Experiencia Transformativa de Mezirow (2023)

La Teoría de la Experiencia Transformativa, formulada por Jack Mezirow,



propone que el aprendizaje significativo puede conducir a transformaciones profundas en la perspectiva y las habilidades de un individuo. Este proceso educativo implica cuestionar las creencias y suposiciones personales, permitiendo un crecimiento significativo y duradero. Cuando los individuos se involucran en reflexiones críticas sobre sus experiencias, pueden modificar sus conjeturas sobre el mundo y sobre ellos mismos, favoreciendo una mayor comprensión y competencias. Este enfoque destaca la trascendencia de la autoevaluación y la introspección en el aprendizaje, sugiriendo que la transformación personal es posible cuando se está dispuesto a cuestionar las normas establecidas y explorar nuevas formas de entender la realidad.

2.2.8. Desarrollo de habilidades personales

Según Thompson (2021) El perfeccionamiento de competencias personales en didactas es crucial para mejorar la calidad de la enseñanza. Algunas áreas clave incluyen la comunicación efectiva, empatía, manejo del estrés, pensamiento crítico y adaptabilidad. Los docentes pueden participar en talleres, capacitaciones y autoevaluaciones con el fin de fortalecer dichas habilidades y promover un entorno de aprendizaje mejor hacia alumnos. Estos componentes trabajan en conjunto para crear un entorno propicio para el crecimiento y la mejora continua de las habilidades de enseñanza de los profesores.

El desarrollo de habilidades personales es fundamental para el crecimiento individual y profesional. Las habilidades personales, que incluyen la inteligencia emocional, la comunicación efectiva y la toma de decisiones, son esenciales en un universo profesional cada vez más competitivo. Según López y Rodríguez (2021), estas habilidades permiten a los individuos adaptarse mejor



a los cambios y gestionar relaciones interpersonales de manera efectiva.

Uno de los contextos clave en el proceso de habilidades personales es la autoconciencia. Reconocer las propias emociones y entender cómo estas influyen en el comportamiento es un primer paso crucial. Martínez et al. (2022) afirman que la autoconciencia está directamente relacionada con la empatía, lo cual es vital para construir relaciones exitosas tanto en su propia vida como académica.

Asimismo, la comunicación eficaz es una habilidad que demanda un enfoque particular. Duran y Salazar (2023) señalan que la capacidad de transmitir ideas y pensamientos de forma clara y breve es fundamental en diferentes contextos, desde sesiones laborales hasta interacciones diarias. Además, la escucha activa es un componente clave para lograr una comunicación efectiva.

El trabajo en equipo es igualmente vital en el desarrollo de habilidades personales. González y Pérez (2020) sugieren que fomentar un ambiente de colaboración en grupos no solo mejora la productividad, sino que también contribuye al desarrollo personal de cada miembro. Aprender a trabajar en equipo implica reconocer y valorar las habilidades y perspectivas de los demás.

La gestión del tiempo es otra habilidad personal que no debe ser subestimada. Según Ortega et al. (2023), una buena gestión del tiempo ayuda a reducir el estrés y a mejorar la eficiencia tanto en el ámbito laboral como personal. La planificación y priorización son técnicas clave en esta área, y su desarrollo puede tener un impacto significativo en la calidad de vida.

La resiliencia también es una habilidad personal que ha cobrado gran relevancia en la actualidad. Correa y Martínez (2021) enfatizan que la resiliencia



permite a las personas recuperarse de las adversidades y desarrollar una mentalidad positiva ante los desafíos. La capacidad de adaptarse y aprender de la experiencia es crucial en un entorno en constante cambio.

El pensamiento crítico resulta fundamental para la toma de decisiones fundamentadas y la resolución de problemas. De acuerdo con Huerta y López (2022), promover esta habilidad permite a las personas cuestionar sus propias suposiciones y analizar diferentes puntos de vista antes de llegar a una conclusión. Esta competencia es importante en un entorno lleno de información.

La creatividad es otra habilidad que complementa el conjunto de habilidades personales. Tal vez una de las menos valoradas en muchos entornos laborales, la creatividad permite el desarrollo de soluciones innovadoras a problemas complejos. Silva y Rodríguez (2023) sostienen que fomentar un entorno que estimule la creatividad puede resultar en mejoras significativas en el rendimiento general.

Finalmente, la autoeficacia resulta fundamental para impulsar la motivación y lograr metas personales. De acuerdo con Romero et al. (2023), la confianza en la propia capacidad para cumplir con tareas y alcanzar objetivos es un indicador clave del éxito. Por consiguiente, fortalecer el sentido de autoeficacia en un elemento transformador en la vida de cualquier persona.

Claro, fomentar habilidades personales en las instituciones educativas es esencial para el desarrollo completo de los estudiantes. Esto requiere no solo impartir conocimientos académicos, sino también promover competencias sociales, emocionales y habilidades para afrontar la vida. Algunas áreas de enfoque pueden ser la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la empatía y la autogestión. Numerosos centros de educación llevan cabo programas especializados y talleres con el fin de promover estas



competencias y preparar a los alumnos para afrontar desafíos tanto en su formación académica como en su vida personal y laboral. El crecimiento de habilidades en los docentes comprende diversos aspectos, tales como:

- a. Capacitación y desarrollo profesional: Brindar programas de formación destinados a fortalecer las habilidades pedagógicas, perfeccionar las metodologías de enseñanza, promover el uso de tecnologías educativas y mejorar la gestión del aula.
- b. Guía y Consejería: Brindar apoyo personalizado mediante mentores o asesores con experiencia, con el fin de asistir a los docentes a superar obstáculos particulares y perfeccionar sus métodos de enseñanza.
- c. Reflexión y Autoevaluación: Fomentar la autoevaluación y la reflexión constante sobre la práctica docente, lo que permite identificar áreas de mejora y tomar medidas para crecer.
- d. Observación y Retroalimentación: Realizar observaciones en el aula por parte de colegas o supervisores, seguidas de retroalimentación constructiva para identificar fortalezas y áreas de mejora.
- e. Investigación Educativa: Incentivar la participación en investigaciones educativas y en la búsqueda de nuevas metodologías y enfoques pedagógicos basados en la evidencia.
- f. Desarrollo Profesional Continuo: Fomentar una mentalidad de aprendizaje constante y la participación en oportunidades de desarrollo profesional a lo largo de la carrera docente.
- g. Colaboración entre Pares: Promover la colaboración entre profesores para compartir experiencias, estrategias exitosas y desafíos, lo que enriquece el aprendizaje mutuo.



- h. Adaptación Curricular: Ayudar a los profesores a adaptar su enfoque según las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, asegurando la inclusión y la equidad.
- i. Evaluación de Resultados: Medir y evaluar el impacto de las estrategias de desarrollo de habilidades en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
- j. Apoyo Institucional: Contar con el respaldo de la institución educativa para brindar recursos, tiempo y apoyo administrativo necesario para el desarrollo profesional de los profesores.

2.2.9. Dimensiones sobre habilidades personales

Según Wubbels (2000) Dimensiones sobre habilidades personales en docentes. Las dimensiones de habilidades personales en docentes pueden variar, pero algunas comunes incluyen:

- a. Comunicación:** La capacidad de transmitir información de manera efectiva y adaptarse a diferentes estilos de comunicación.
- b. Empatía:** La habilidad de comprender las necesidades emocionales de los estudiantes y responder de manera comprensiva.
- c. Gestión emocional:** La capacidad de manejar las propias emociones y reacciones en el entorno escolar.
- d. Relaciones interpersonales:** Desarrollar relaciones positivas y constructivas con estudiantes, colegas y padres.
- e. Liderazgo:** Guiar a los estudiantes hacia objetivos educativos, inspirar y motivar.
- f. Pensamiento crítico:** Fomentar la capacidad de análisis y razonamiento en los estudiantes.
- g. Creatividad:** Desarrollar métodos y enfoques innovadores para la enseñanza y el aprendizaje.



- h. Adaptabilidad:** Ajustarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y a las dinámicas del aula.
- i. Autodesarrollo:** Buscar oportunidades de crecimiento profesional y aprender de experiencias pasadas.
- j. Ética:** Demostrar integridad en todas las interacciones y decisiones educativas.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Administración proactiva

Parker (2019) La administración proactiva educativa se refiere a un enfoque de gestión escolar en el que se toman medidas anticipadas y estratégicas para identificar y abordar posibles desafíos y oportunidades en el ámbito educativo. Implica estar preparado para enfrentar cambios, implementar mejoras continuas y tomar decisiones informadas con el objetivo de maximizar el rendimiento académico, el desarrollo de los estudiantes y la eficiencia de la institución educativa. Este enfoque busca ser proactivo en lugar de reaccionar solo cuando surgen problemas. p. 633

Grand (2018) La administración proactiva implica anticiparse a los problemas y tomar medidas preventivas, lo que puede contribuir al desarrollo de habilidades personales como la planificación, la toma de decisiones y la resolución de problemas. Al ser proactivo, uno puede mejorar su capacidad para enfrentar desafíos, lo que a su vez puede fortalecer habilidades como la comunicación, el liderazgo y la adaptabilidad.

2.3.2. Desarrollo de habilidades



El desarrollo de habilidades en docentes se refiere al proceso de mejora y adquisición de competencias profesionales que les permiten ser más efectivos en su labor educativa. Esto puede incluir la mejora de habilidades pedagógicas, el dominio de nuevas metodologías de enseñanza, la capacidad de gestionar el aula de manera efectiva y la adaptación a las últimas tecnologías educativas, entre otros aspectos. El desarrollo de habilidades en docentes es fundamental para ofrecer una educación de calidad y mantenerse al día con las tendencias y demandas cambiantes en el campo educativo.

2.3.3. Persona proactiva

Según Frese (2021) Las personas proactivas llevan a cabo sesiones de planificación tanto con ellas mismas como con otros, estableciendo metas concretas para el futuro. No solo las anotan junto con las fechas límites, sino que también reservan tiempo en sus agendas para trabajar en ellas. Al hacerlo, están creando activamente su propio futuro en lugar de simplemente reaccionar a eventos imprevistos.

2.3.4. Formación y desarrollo

Según Goerdel (2019) Esto significa escoger y contratar a los candidatos idóneos, además de ofrecerles capacitación previa al ingreso vinculada a su puesto, la institución y su rol en el entorno laboral. Una vez que el empleado inicia sus labores, el gerente debe apoyarlo en la definición de metas y objetivos, así como brindar evaluaciones periódicas y retroalimentación constante sobre su desempeño y su capacidad para cumplir con las expectativas del cargo.

2.3.5. Planificación Estratégica

La planificación estratégica desempeña un papel crucial en la gestión proactiva, siendo un proceso que implica la formulación y ejecución de estrategias a largo plazo para alcanzar metas organizativas. Este enfoque requiere un análisis



detenido de los recursos, la anticipación de cambios en el entorno y el establecimiento de objetivos que guíen las acciones. La proactividad se evidencia en la capacidad de adaptarse a las dinámicas del mercado y anticipar posibles desafíos, contribuyendo así a la eficiencia y sostenibilidad organizativa.

2.3.6. Gestión del Riesgo

En el campo de la administración proactiva, gestionar los riesgos consiste en detectar, analizar y actuar sobre posibles amenazas antes de que se conviertan en problemas importantes. Entender y prever estos riesgos permite a las organizaciones adoptar estrategias para reducir los efectos negativos y aprovechar oportunidades que puedan surgir. La actitud proactiva en la gestión del riesgo favorece una toma de decisiones más informada y refuerza la capacidad de la organización para resistir situaciones imprevistas.

2.3.7. Previsión

La previsión, esencial en la administración proactiva, consiste en anticipar cambios y tendencias futuras mediante análisis detallados. Al examinar datos históricos y patrones, las organizaciones pueden prepararse para evolucionar en un entorno dinámico. La proactividad en la previsión permite a las empresas ajustar estrategias, productos o servicios de manera anticipada, posicionándolas ventajosamente en el mercado.

2.3.8. Toma de Decisiones Preventiva

La toma de decisiones preventiva consiste en actuar de manera anticipada para tratar posibles problemas antes de que se vuelvan fully manifiestos. En la gestión proactiva, esto implica detectar y solucionar obstáculos potenciales antes de que tengan un impacto importante en las operaciones. Este método busca prevenir



crisis y reducir al mínimo los efectos negativos, resaltando la capacidad de prever y resolver los problemas antes de que ocurran.

2.3.9. Competencias Sociales

Las habilidades sociales son fundamentales para el crecimiento personal, especialmente en ámbitos laborales y sociales. Incluyen capacidades como la empatía, la comunicación clara y la colaboración, que son esenciales para establecer relaciones sólidas. El desarrollo de estas competencias favorece un ambiente laboral saludable y mejora la eficacia en el trabajo en equipo.

2.3.10. Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es fundamental para el crecimiento de las habilidades personales, ya que implica identificar y gestionar de manera efectiva tanto las propias emociones como las de los demás. Incrementar la autoconciencia, la capacidad de autorregulación, la empatía y las habilidades sociales potencia la aptitud para afrontar desafíos, manejar el estrés y establecer relaciones saludables.

2.3.11. Aprendizaje Continuo

El aprendizaje continuo es una habilidad valiosa en el desarrollo personal, ya que implica la disposición constante para adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Mantener una mentalidad abierta al crecimiento y la mejora constante permite adaptarse a cambios en el entorno y mantenerse relevante en un mundo en evolución.

2.3.12. Resiliencia

La resiliencia es una competencia esencial que consiste en la habilidad de ajustarse y recuperarse ante dificultades. Cultivar la resiliencia mejora la capacidad de afrontar obstáculos con optimismo, extraer enseñanzas de situaciones complicadas y continuar avanzando con firmeza.



2.3.13. Autoeficacia

Según Bateman (2019), la autoeficacia, que se refiere a la confianza en la propia capacidad para alcanzar el éxito, es fundamental para el crecimiento personal. Promover la autoeficacia implica identificar y fortalecer las habilidades propias, lo cual aumenta la motivación, la constancia y la consecución de metas tanto en el ámbito personal como en el profesional.

CAPÍTULO III

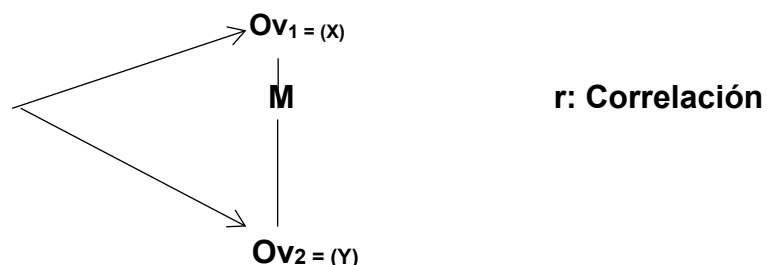
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio cuantitativo utiliza datos numéricos y análisis estadísticos para responder a sus preguntas de investigación, enfocándose en la medición precisa de los fenómenos estudiados. Este modelo es propio y fue desarrollado por la firma de inversión Quantitative Value. Utiliza diversos factores para evaluar el valor de una acción

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio no experimental, transversal y correlacional analiza la relación entre variables en un único momento, describiendo su incidencia e interrelación. El diseño de cohorte es un tipo de estudio no experimental u observacional. En un estudio de cohorte. Se seleccionan según su estado de exposición. Su diseño se presenta a continuación:



Dónde:

M: Muestra



$Ov_1 = (x)$ Observación de la variable 1: Administración proactiva

$Ov_2 = (y)$ Observación de la variable 2: Desarrollo de habilidades personales

r = Correlación entre dichas variables

3.3. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

Los métodos cuantitativos enfatizan las mediciones objetivas y el análisis estadístico, matemático o numérico de datos recopilados a través de encuestas, cuestionarios y sondeos, o mediante la manipulación de datos estadísticos preexistentes utilizando técnicas computacionales.

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio correlacional, un tipo de investigación básica, el cual evalúa la relación estadística entre dos variables. El diseño de investigación correlacional investiga las relaciones entre dos o más variables sin que el investigador controle ni manipule ninguna de ellas. Es un tipo de investigación cuantitativa no experimental.

3.5. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Este estudio correlacional observa las relaciones entre variables en su contexto natural, en un único momento, como describen Hernández, Fernández & Baptista (2016, p. 121).

El enfoque relacional se centra en la relación entre las personas y la información para investigar el fenómeno de la alfabetización informacional desde la perspectiva de las personas que lo experimentan. Las variables en la investigación correlacional pueden ser categóricas (cualitativas) o cuantitativas, y su comportamiento se mide en su contexto natural. Las correlaciones pueden ser fuertes o débiles, positivas o negativas.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Los docentes de las instituciones educativas públicas secundarias de Moho en 2023 conformaron la población de este estudio.

Tabla 2

Población de docentes de las instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023

N.º	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL
1	IES José Abelardo Quiñones - Moho	35
2	IES Los Héroes del Cenepa – Huayrapata	30
3	IES San Juan Bautista la Salle - Occopampa	19
4	IES Agro Industrial Pomaoca	27
5	IES Ninantaya	21
6	IES Agro Industrial 128 - Conima	22
7	IES Industrial Sucuni	16
8	IES Tilali	28
9	IES Técnico Comercial - Moho	19
	Total	219

Nota.: UGEL Moho

3.6.2. Muestra

El muestreo en la investigación cuantitativa es un componente crítico que implica la selección de un subconjunto representativo de individuos o casos de una población más grande y a menudo emplea técnicas de muestreo basadas en la teoría de la probabilidad. Se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

Donde:

Población	N=	219
Alfa (Error tipo I)	α =	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	$\beta=1-\alpha/2$	0,95
Z de (1- $\alpha/2$)	Z(1- $\alpha/2$)	1,96
Desviación estándar	s=	0,503
Varianza	s ²	0,253
Precisión	d=	0,07
Tamaño de muestra	n=	161

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{219 * (1,96)^2 * (0,253)^2}{(0,07)^2(219 - 1) + (1,96)^2 * (0,253)^2}$$

$$n = 161,469 \leftrightarrow 161$$

La muestra es: 161

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.7.1. Técnicas de la investigación

- **ENTREVISTA**

Permite recolectar los datos necesarios para obtener información.

- **ENCUESTA**

Una forma natural de investigar la analogía entre variables es mediante indagaciones.



3.7.2. Instrumentos de la investigación

(Seaman 1991: 42). Polit y Hungler (1997: 466) definen un cuestionario como “un método de recopilar información de los encuestados.

Tabla 3

Organización de las preguntas de estudio 1

Dimensión	Ítems
Comunicación escrita	03
Análisis predictivo	03
Resolución de problemas	03
Total	09

Nota. Cuestionario elaborado por el autor

Tabla 4

Organización de las preguntas de estudio 2

Dimensión	Ítems
Desarrollo profesional en la formación y capacitación	03
Desarrollo profesional continuo	03
Desarrollo en la colaboración entre pares	03
Total	09

Nota. Cuestionario elaborado por el autor

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validación del instrumento pasó por juicio de dos (02) especialistas profesionales destacados en el área donde corroboraron su visto bueno correspondiente. (Anexo N. 3).



3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

El alfa de Cronbach es una forma de evaluar la fiabilidad comparando la varianza compartida, o covarianza, entre los ítems que componen un instrumento con la varianza general. La idea es que, si el instrumento es fiable, debería haber una gran covarianza entre los ítems en relación con la varianza.

Mientras que los estudios cuantitativos utilizan ciertas técnicas estadísticas como los valores "Alfa de Cronbach" para un índice de confiabilidad, en los estudios cualitativos este tipo de medidas no están ampliamente disponibles y parecen ser predominantemente subjetivas.

El alfa de Cronbach es una estadística comúnmente citada por los autores para demostrar que las pruebas y escalas que se han construido o adoptado para proyectos de investigación son adecuadas para su propósito.

El alfa puede tomar valores de cero a uno. Los valores inferiores a 0,5 se consideran inaceptables, lo que indica una prueba poco fiable. En la práctica, los valores entre 0,5 y 0,7 son aceptables, y los valores entre 0,7 y 0,9 se consideran los mejores indicadores de la estabilidad interna de una herramienta.

Un valor de 70 o más es bueno, un valor de 80 o más es mejor, y un valor de 90 o más es el óptimo. El alfa de Cronbach tiene algunas limitaciones: las puntuaciones con un número bajo de ítems asociados tienden a tener menor fiabilidad, y el tamaño de la muestra también puede influir positiva o negativamente en los resultados.

El alfa de Cronbach (α) es una medida que calcula la consistencia interna de un instrumento de evaluación. Un valor de alfa de Cronbach entre 0,6 y 0,8 se considera aceptable. En este estudio, todos los alfa de Cronbach de la escala

intuitiva obtuvieron puntuaciones superiores a 0,6 (0,78-0,81), con una consistencia interna general de 0,83.

El alfa de Cronbach tampoco es una medida de validez, o del grado en el que una escala registra el valor o puntuación "real" del concepto que se intenta medir sin capturar ninguna característica no deseada.

El alfa de Cronbach asume que los términos de error y los elementos de medición se distribuyen normalmente; sin embargo, los datos empíricos a menudo muestran anormalidad y errores correlacionados. Esto significa que el alfa de Cronbach no refleja una fiabilidad real.

En resumen, la elección del método Alpha de Cronbach en este estudio destaca la importancia de asegurar que la escala utilizada sea un instrumento confiable y coherente. Este enfoque metodológico contribuye a reforzar la integridad de los resultados obtenidos y respalda la validez de las conclusiones derivadas de la investigación.

Tabla 5

Fiabilidad de los datos de la variable: administración proactiva

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,819	09

Las estadísticas de confiabilidad Alpha de Cronbach indican que el conjunto completo de 09 ítems o elementos tiene un valor de 0,819. Al comparar este resultado con la escala de evaluación, se observa que el coeficiente alfa es $> 0,819$. Este resultado señala que la escala muestra una confiabilidad



aceptable, ya que se encuentra en el intervalo de 0,70 a 0,90 según la interpretación de Oviedo & Campo (2005).

La consideración de la escala como aceptable según los criterios de Oviedo & Campo (2005) subraya la solidez del instrumento utilizado en la investigación. Este rango específico, entre 0,70 y 0,90, señala que la escala tiene un nivel adecuado de confiabilidad para su uso en la encuesta actual, lo cual es esencial para obtener resultados precisos y válidos. En resumen, los resultados de las estadísticas de confiabilidad respaldan la idoneidad de la escala utilizada en la encuesta actual, ofreciendo una medida confiable y coherente para evaluar el constructo en cuestión. Este análisis fortalece la calidad y la confiabilidad de los datos recopilados durante la investigación.

Tabla 6

Fiabilidad de los datos de la variable: desarrollo de habilidades personales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,829	09

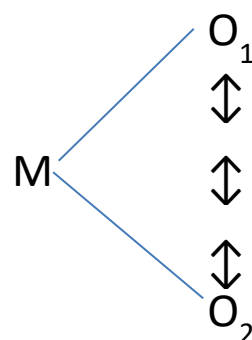
La evaluación de la escala a través de la estadística de confiabilidad Alpha de Cronbach revela que el conjunto completo de 09 ítems o elementos tiene un valor global de 0.829. Al comparar este resultado con la secuencia de evaluación, se constata que el factor alfa es > 0.829. Este puntaje confirma que la escala muestra una confiabilidad aceptable, al situarse en el rango de 0.70 a 0.90, según la interpretación de Oviedo & Campo (2005). Por lo tanto, se sostiene que la consistencia interna del instrumento empleado es adecuada y justifica su aplicación.

El valor de 0.829 en el coeficiente alfa muestra una relación interna significativa entre los ítems de la escala, marcando que estos miden de modo confiable el constructo que se busca evaluar. Esta confiabilidad refuerza la validez de las mediciones y provee una base sólida para la exégesis de los resultados adquiridos.

La consideración de la escala como aceptable, según los criterios de Oviedo & Campo (2005), destaca la solidez del instrumento utilizado en la investigación. Esta interrupción específico, entre 0.70 y 0.90, indica que la escala cuenta con un nivel adecuado de confiabilidad para ser disponible en la indagación actual, lo cual es esencial para obtener deducciones precisas y admitidas. En resumen, los resultados de la estadística de confiabilidad respaldan la idoneidad de la escala utilizada en la investigación actual, ofreciendo una medida confiable y coherente para evaluar el constructo en cuestión. Este análisis fortalece la calidad y la confiabilidad de los datos recopilados durante el estudio.

3.9. DISEÑO DE ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Al esquematizar este tipo de investigación entre las dos variables tenemos el siguiente Diagrama:





- Donde
- M: Es la Muestra de Estudio
 - O: Coeficiente de relación, los sub índices 1 y 2 en cada caso nos indica las observaciones obtenidas en cada una de las variables.
 - R: Representado la flecha de doble entrada, representa la relación que existe entre las variables.

DISEÑO ESTADÍSTICO

El procedimiento detallado para la actual tesis es “La Chi Cuadrado”, que se utiliza para patentizar el grado de correspondencia que existe entre las dos variables.

FÓRMULA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx) (\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Los datos estadísticos de la investigación sobre la administración proactiva y su relación con el desarrollo de habilidades personales en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho en 2023. En primer lugar, se resalta la participación de docentes que expresan una asociación positiva entre la aplicación de prácticas proactivas y el fortalecimiento de sus habilidades personales, enfatiza la importancia de estrategias proactivas en el entorno educativo. Además, se evidencia una variación en las respuestas según la experiencia de los educadores en la profesión. Los docentes con mayor antigüedad tienden a identificar con mayor frecuencia los impactos positivos de la administración proactiva en su desarrollo personal, insinuando una posible conexión acumulativa entre la práctica docente prolongada y la eficacia de las estrategias proactivas.

En relación a las habilidades personales, los participantes perciben mejoras notables en su capacidad para manejar y adaptarse a situaciones desafiantes. Estos resultados enfatizan la importancia de promover la administración proactiva en el desarrollo profesional docente en Moho, ofreciendo orientación sobre áreas específicas donde estas prácticas tienen un impacto positivo y sugiriendo posibles enfoques para programas de formación continua.

Tabla 7

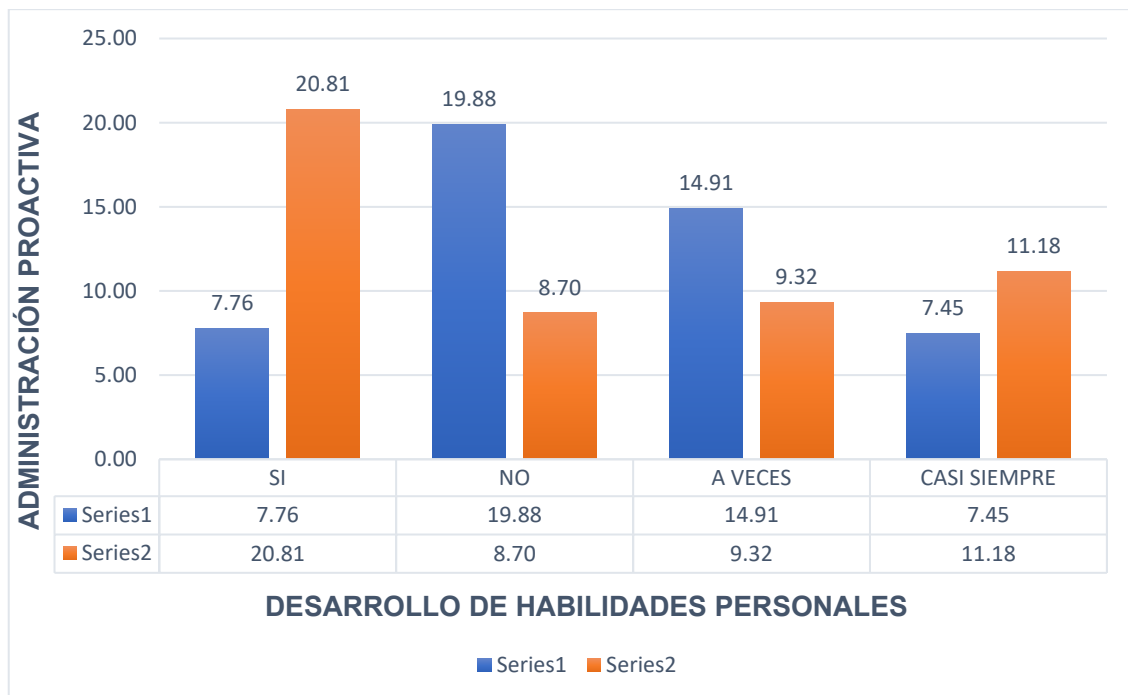
*¿Existe una comunicación abierta transparente? * ¿Mejoran las habilidades pedagógicas a través de la formación y capacitación?*

Respuestas	Administración proactiva		Desarrollo de habilidades personales		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%
Si	25	7.76	67	20.81	92	28.57
No	64	19.88	28	8.70	92	28.57
A Veces	48	14.91	30	9.32	78	24.22
Casi Siempre	24	7.45	36	11.18	60	18.63
TOTAL	161	50.00%	161	50.00%	322	100.00%

Nota.: Encuesta aplicada

Figura 1

*¿Existe una comunicación abierta transparente? * ¿Mejoran las habilidades pedagógicas a través de la formación y capacitación?*



Nota. En la figura inicial se indica ascendencia en “No”, mientras que en la segunda figura se evidencia ascendencia también en “Sí”.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 7 se despliega información sobre el tema "Administración proactiva y desarrollo de habilidades personales en docentes de Moho 2023". La muestra incluyó a 161 docentes:

En cuanto a: ¿Observa Ud. si existe una comunicación abierta transparente? Se evidenció que, 25 docentes que denota un 7.76% rayaron que **Sí** existe una comunicación abierta transparente, 64 preceptores que denota un 19.88% rayaron que **No** existe una comunicación abierta transparente, 48 preceptores que denota un 14.91% rayaron que **A Veces** existe una comunicación abierta transparente, y 24 preceptores que denota un 7.45% rayaron que **Casi Siempre** existe una comunicación abierta transparente. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si mejoran las habilidades pedagógicas a través de la formación y capacitación? El resultado fue que, 67 preceptores que simboliza un 20.81% contestaron que **Sí** mejoran las habilidades pedagógicas, 28 preceptores que simboliza un 8.70% contestaron que **No** mejoran las habilidades pedagógicas, 30 preceptores que simboliza un 9.32% contestaron que **A Veces** mejoran las habilidades pedagógicas, y 36 preceptores que simboliza un 11.18% contestaron que **Casi Siempre** mejoran las habilidades pedagógicas.

ANÁLISIS: Se detecta ascendencia en "No" en la primera columna y en "Sí" en la segunda columna. En cuanto a la descendencia, se observa "Casi Siempre" y "No".

Tabla 8

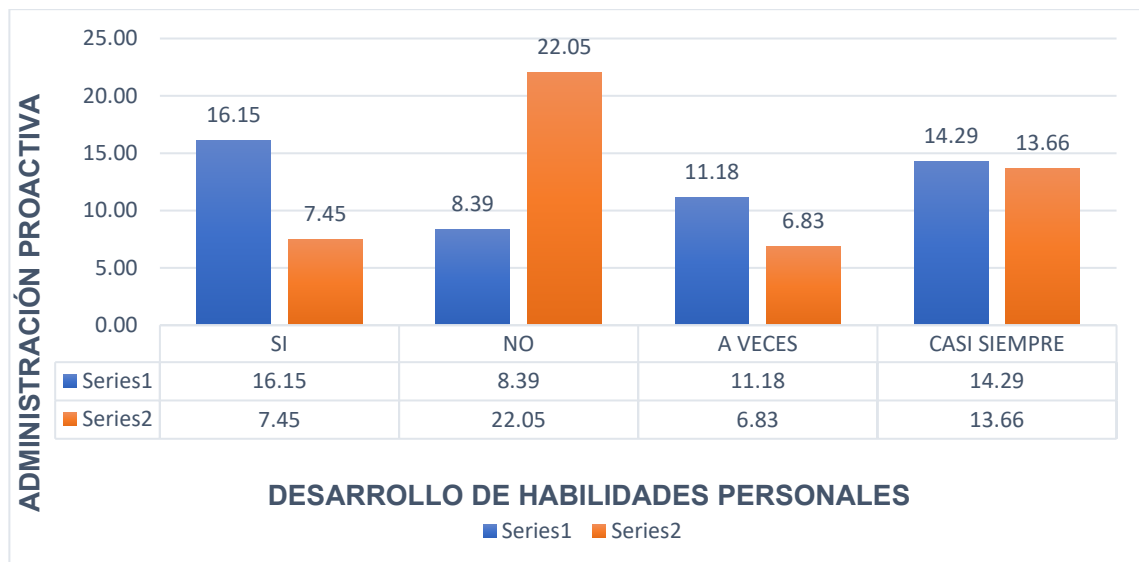
*¿Mantiene a todos informados sobre el proceso educativo? * ¿Existe un entorno de aprendizaje enriquecedor en la institución educativa?*

Respuestas	Administración proactiva		Desarrollo de habilidades personales		TOTAL	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Si	52	16.15	24	7.45	76	23.60
No	27	8.39	71	22.05	98	30.43
A Veces	36	11.18	22	6.83	58	18.01
Casi Siempre	46	14.29	44	13.66	90	27.95
TOTAL	161	50.00%	161	50.00%	322	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 2

*¿Mantiene a todos informados sobre el proceso educativo? * ¿Existe un entorno de aprendizaje enriquecedor en la institución educativa?*



Nota. En la figura inicial se indica ascendencia en “Sí”, mientras que en la segunda figura se evidencia ascendencia también en “No”.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 8 se despliega información sobre el tema "Administración proactiva y desarrollo de habilidades personales en preceptores de Moho 2023". La muestra incluyó a 161 preceptores:

En cuanto a: ¿Observa Ud. si mantienen a todos informados sobre el proceso educativo? Se evidenció que, 52 preceptores que denota un 16.15% rayaron que **Sí** mantienen a todos informados, 27 preceptores que denota un 8.39% rayaron que **No** mantienen a todos informados, 36 preceptores que denota un 11.18% rayaron que **A Veces** mantienen a todos informados, y 46 preceptores que denota un 14.29% rayaron que **Casi Siempre** mantienen a todos informados. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si existe un entorno de aprendizaje enriquecedor en la institución educativa? El resultado fue que, 24 preceptores que simboliza un 7.45% contestaron que **Sí** existe un entorno de aprendizaje enriquecedor, 71 preceptores que simboliza un 22.05% contestaron que **No** existe un entorno de aprendizaje enriquecedor, 22 preceptores que simboliza un 6.83% contestaron que **A Veces** existe un entorno de aprendizaje enriquecedor, y 44 preceptores que simboliza un 13.66% contestaron que **Casi Siempre** existe un entorno de aprendizaje enriquecedor.

ANÁLISIS: Se detecta ascendencia en "Sí" en la primera columna y en "No" en la segunda columna. En cuanto a la descendencia, se observa "No" y "A Veces".

Tabla 9

¿Mantiene informado sobre los posibles desafíos y las acciones a tomar?

** ¿Promueven actividades que desarrollen las habilidades personales?*

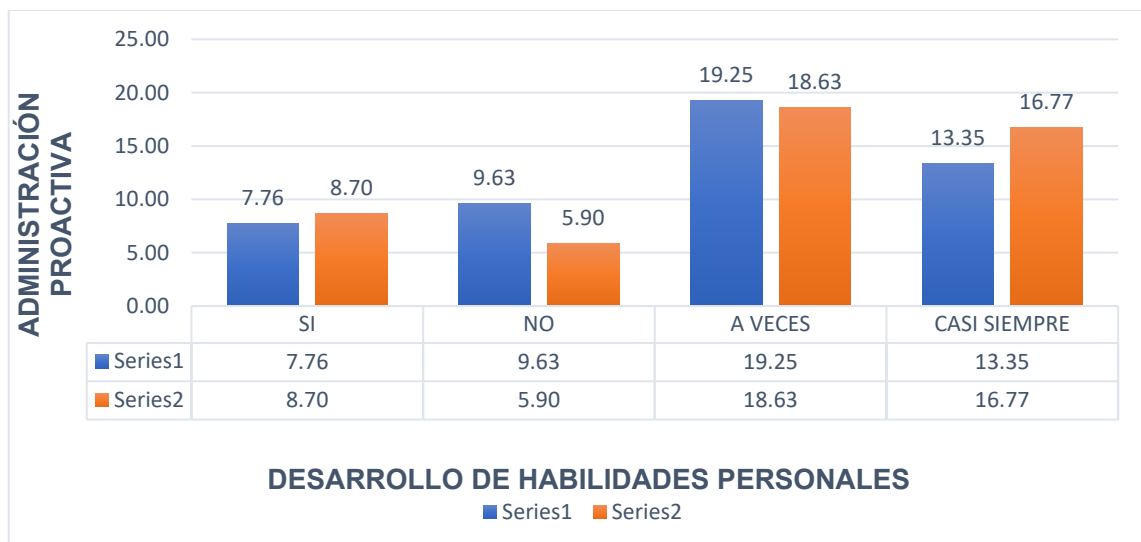
Respuestas	Administración proactiva		Desarrollo de habilidades personales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	25	7.76	28	8.70	53	16.46
No	31	9.63	19	5.90	50	15.53
A Veces	62	19.25	60	18.63	122	37.89
Casi Siempre	43	13.35	54	16.77	97	30.12
TOTAL	161	50.00%	161	50.00%	322	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 3

¿Mantiene informado sobre los posibles desafíos y las acciones a tomar?

** ¿Promueven actividades que desarrollen las habilidades personales?*



Nota. En la figura inicial se indica ascendencia en “A Veces”, mientras que en la segunda figura se evidencia ascendencia también en “A Veces”.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 9 se despliega información sobre el tema "Administración proactiva y desarrollo de habilidades personales en preceptores de Moho 2023". La muestra incluyó a 161 preceptores:

En cuanto a: ¿Observa Ud. si mantienen informado sobre los posibles desafíos y las acciones a tomar? Se evidenció que, 25 preceptores que denota un 7.76% rayaron que **Sí** mantienen informado, 31 preceptores que denota un 9.63% rayaron que **No** mantienen informado, 62 preceptores que denota un 19.25% rayaron que **A Veces** mantienen informado, y 43 preceptores que denota un 13.35% rayaron que **Casi Siempre** mantienen informado. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si promueven actividades que desarrollen las Desarrollo de habilidades personales? El resultado fue que, 28 preceptores que simboliza un 8.70% contestaron que **Sí** promueven actividades, 19 preceptores que simboliza un 5.90% contestaron que **No** promueven actividades, 60 preceptores que simboliza un 18.63% contestaron que **A Veces** e promueven actividades, y 54 preceptores que simboliza un 16.77% contestaron que **Casi Siempre** promueven actividades.

ANÁLISIS: Se detecta ascendencia en "A Veces" en la primera columna y en "No" en la segunda columna. E En cuanto a la descendencia, se observa "Sí" y "No".

Tabla 10

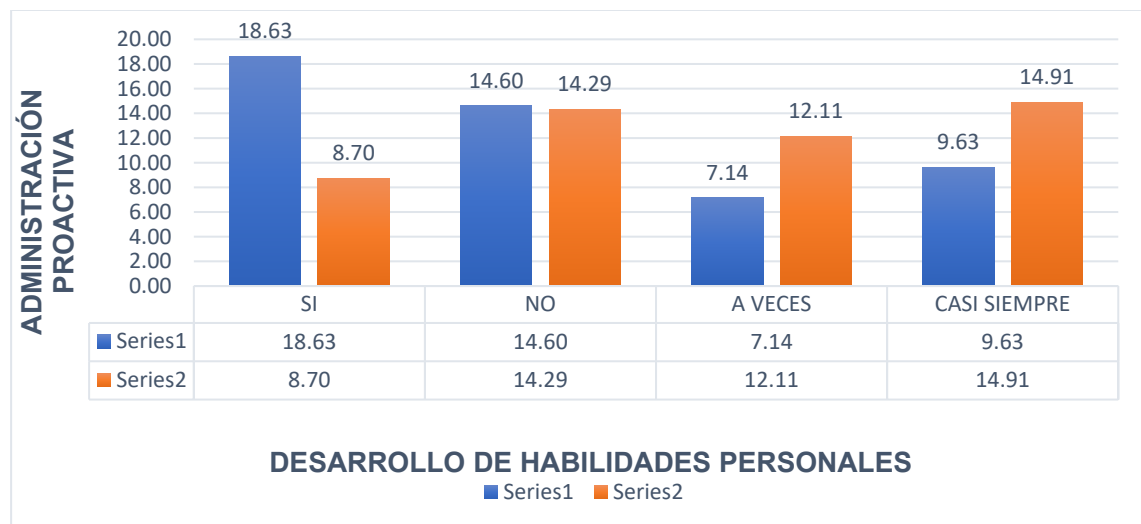
*¿Utiliza datos sobre posibles problemas que se puedan presentar? *¿Fomenta la capacitación y el crecimiento continuo en la institución educativa?*

Respuestas	Administración proactiva		Desarrollo de habilidades personales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	60	18.63	28	8.70	88	27.33
No	47	14.60	46	14.29	93	28.88
A Veces	23	7.14	39	12.11	62	19.25
Casi Siempre	31	9.63	48	14.91	79	24.53
TOTAL	161	50.00%	161	50.00%	322	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 4

*¿Utiliza datos sobre posibles problemas que se puedan presentar? *¿Fomenta la capacitación y el crecimiento continuo en la institución educativa?*



Nota. En la figura inicial se indica ascendencia en “Sí”, mientras que en la segunda figura se evidencia ascendencia también en “Casi Siempre”.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 10 se despliega información sobre el tema "Administración proactiva y desarrollo de habilidades personales en preceptores de Moho 2023". La muestra incluyó a 161 preceptores:

En cuanto a: ¿Aprecia Ud. si utiliza datos sobre posibles problemas que se puedan presentar? Se evidenció que, 60 preceptores que denota un 18.63% rayaron que **Sí** utilizan datos sobre posibles problemas, 47 preceptores que denota un 14.60% rayaron que **No** utilizan datos sobre posibles problemas, 23 preceptores que denota un 7.14% rayaron que **A Veces** utilizan datos sobre posibles problemas, y 31 preceptores que denota un 9.63% rayaron que **Casi Siempre** utilizan datos sobre posibles problemas. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si fomenta la capacitación y el crecimiento continuo en la institución educativa? El resultado fue que, 28 preceptores que simboliza un 8.70% contestaron que **Sí** fomentan la capacitación y el crecimiento continuo, 46 preceptores que simboliza un 14.29% contestaron que **No** fomentan la capacitación y el crecimiento continuo, 39 preceptores que simboliza un 12.11% contestaron que **A Veces** fomentan la capacitación y el crecimiento continuo, y 48 preceptores que simboliza un 14.91% contestaron que **Casi Siempre** fomentan la capacitación y el crecimiento continuo.

ANÁLISIS: Se detecta ascendencia en "Sí" en la primera columna y en "Casi Siempre" en la segunda columna. En cuanto a la descendencia, se observa "A Veces" y "Sí"

Tabla 11

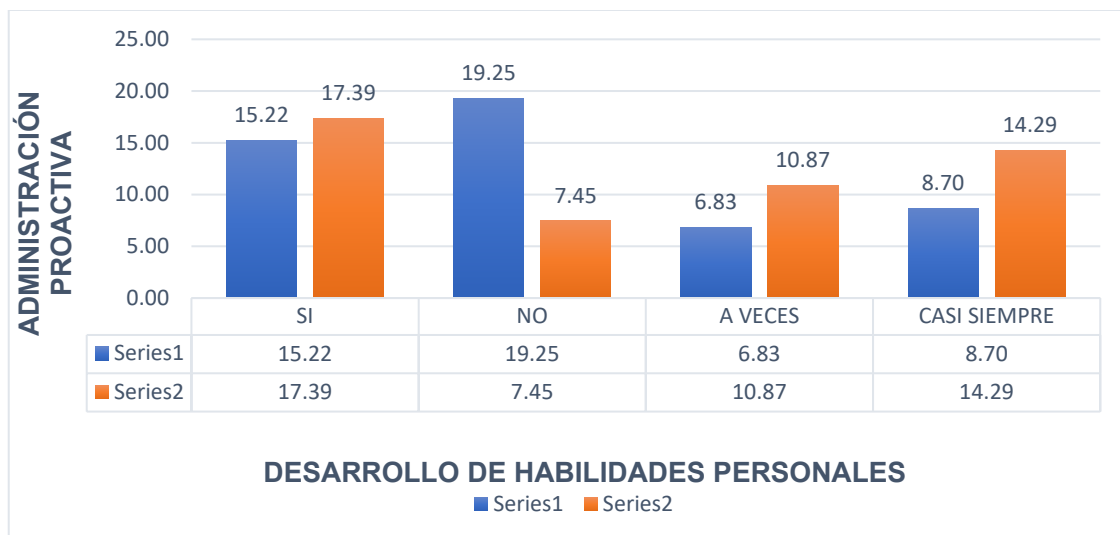
*¿Toma medidas preventivas con base en patrones pasados? * ¿Mantiene un equipo docente altamente calificado y motivado?*

Respuestas	Administración proactiva		Desarrollo de habilidades personales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	49	15.22	56	17.39	105	32.61
No	62	19.25	24	7.45	86	26.71
A Veces	22	6.83	35	10.87	57	17.70
Casi Siempre	28	8.70	46	14.29	74	22.98
TOTAL	161	50.00%	161	50.00%	322	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 5

*¿Toma medidas preventivas con base en patrones pasados? * ¿Mantiene un equipo docente altamente calificado y motivado?*



Nota. En la figura inicial se indica ascendencia en “No”, mientras que en la segunda figura se evidencia ascendencia también en “Sí”.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 11 se despliega información sobre el tema "Administración proactiva y desarrollo de habilidades personales en preceptores de Moho 2023". La muestra incluyó a 161 preceptores:

En cuanto a: ¿Aprecia Ud. si toma medidas preventivas con base en patrones pasados? Se evidenció que, 49 preceptores que denota un 15.22% rayaron que **Sí** toman medidas preventivas con base a patrones, 62 preceptores que denota un 19.25% rayaron que **No** toman medidas preventivas en base a patrones, 22 preceptores que denota un 6.83% rayaron que **A Veces** toman medidas preventivas en base a patrones, y 28 preceptores que denota un 8.70% rayaron que **Casi Siempre** toman medidas preventivas en base a patrones. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si mantiene un equipo docente altamente calificado y motivado? El resultado fue que, 56 preceptores que simboliza un 17.39% contestaron que **Sí** mantienen un equipo docente altamente calificado y motivado, 24 preceptores que simboliza un 7.45% contestaron que **No** mantienen un equipo docente altamente calificado y motivado, 35 preceptores que simboliza un 10.87% contestaron que **A Veces** mantienen un equipo docente altamente calificado y motivado, y 46 preceptores que simboliza un 14.29% contestaron que **Casi Siempre** mantienen un equipo docente altamente calificado y motivado.

ANÁLISIS: Se detecta ascendencia en "No" en la primera columna y en "Sí" en la segunda columna. En cuanto a la descendencia, se observa "A Veces" y "No".

Tabla 12

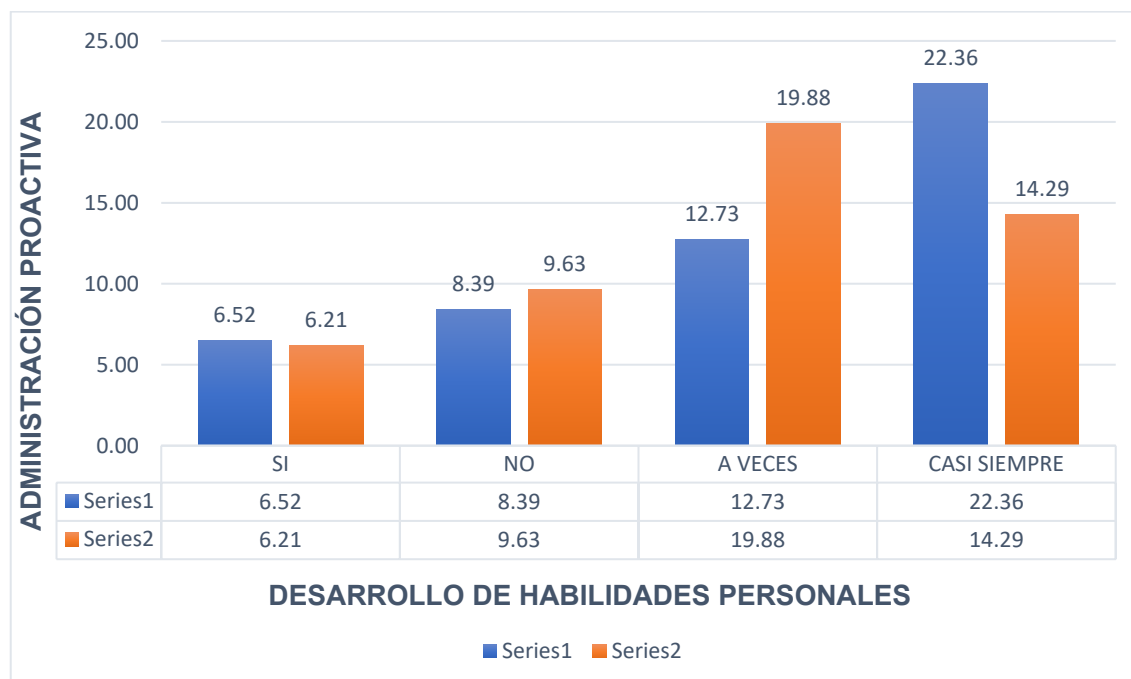
*¿Busca solucionar y prevenir problemas en la institución educativa? * ¿Existe un aprendizaje permanente de conocimientos y habilidades?*

Respuestas	Administración proactiva		Desarrollo de habilidades personales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	21	6.52	20	6.21	41	12.73
No	27	8.39	31	9.63	58	18.01
A Veces	41	12.73	64	19.88	105	32.61
Casi Siempre	72	22.36	46	14.29	118	36.65
TOTAL	161	50.00%	161	50.00%	322	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 6

*¿Busca solucionar y prevenir problemas en la institución educativa? * ¿Existe un aprendizaje permanente de conocimientos y habilidades?*



Nota. En la figura inicial se indica ascendencia en "Casi Siempre", En cuanto a la descendencia, se observa "Sí" y "Sí".



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 12 se despliega información sobre el tema "Administración proactiva y el desarrollo de habilidades personales en preceptores de Moho 2023". La muestra incluyó a 161 preceptores:

En cuanto a: ¿Aprecia Ud. si busca solucionar y prevenir problemas en la institución educativa? Se evidenció que, 21 preceptores que denota un 6.25% rayaron que **Sí** buscan solucionar y prevenir problemas, 27 preceptores que denota un 8.39% rayaron que **No** buscan solucionar y prevenir problemas, 41 preceptores que denota un 12.73% rayaron que **A Veces** buscan solucionar y prevenir problemas, y 72 preceptores que denota un 22.36% rayaron que **Casi Siempre** buscan solucionar y prevenir problemas. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si existe un aprendizaje permanente de conocimientos y habilidades? El resultado fue que, 20 preceptores que simboliza un 6.21% contestaron que **Sí** existe un aprendizaje permanente, 31 preceptores que simboliza un 9.63% contestaron que **No** existe un aprendizaje permanente, 64 preceptores que simboliza un 19.88% contestaron que **A Veces** existe un aprendizaje permanente, y 46 preceptores que simboliza un 14.29% contestaron que **Casi Siempre** existe un aprendizaje permanente.

ANÁLISIS: Se detecta ascendencia en "Casi Siempre" en la primera columna y en "A Veces" en la segunda columna. En cuanto a la descendencia, se observa "Sí" y "Sí".

Tabla 13

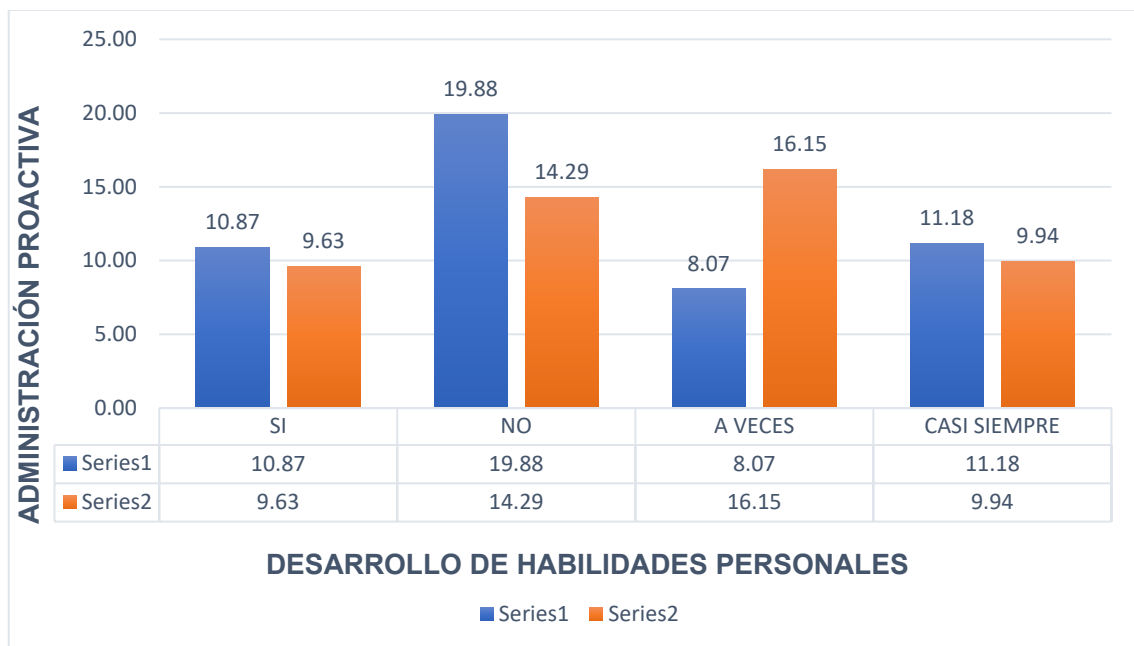
*¿Aborda los desafíos de manera proactiva? * ¿Promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias?*

Respuestas	Administración proactiva		Desarrollo de habilidades personales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	35	10.87	31	14.91	83	25.78
No	64	15.22	46	14.29	95	29.50
A Veces	26	14.29	52	11.80	84	26.09
Casi Siempre	36	9.63	32	9.01	60	18.63
TOTAL	161	50.00%	161	50.00%	322	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 7

*¿Aborda los desafíos de manera proactiva? * ¿Promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias?*



Nota. En la figura inicial se indica ascendencia en “No”, mientras que en la segunda figura se evidencia ascendencia también en “A Veces”.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 13 se despliega información sobre el tema "Administración proactiva y desarrollo de habilidades personales en preceptores de Moho 2023". La muestra incluyó a 161 preceptores:

En cuanto a: ¿Observa Ud. si aborda los desafíos de manera proactiva? Se evidenció que, 35 preceptores que denota un 10.87% rayaron que **Sí** aborda los desafíos de manera proactiva, 64 preceptores que denota un 15.22% rayaron que **No** aborda los desafíos de manera proactiva, 26 preceptores que denota un 14.29% rayaron que **A Veces** aborda los desafíos de manera proactiva, y 36 preceptores que denota un 9.63% rayaron que **Casi Siempre** aborda los desafíos de manera proactiva. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias? El resultado fue que, 31 preceptores que simboliza un 14.91% contestaron que **Sí** promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias, 46 preceptores que simboliza un 14.29% contestaron que **No** promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias, 52 preceptores que simboliza un 11.80% contestaron que **A Veces** promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias, y 32 preceptores que simboliza un 9.01% contestaron que **Casi Siempre** promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias.

ANÁLISIS: Se detecta ascendencia en "No" en la primera columna y en "A Veces" en la segunda columna. En cuanto a la descendencia, se observa "Sí" y "Sí".

Tabla 14

¿Previene los problemas antes de que se conviertan en obstáculos fuertes?

** ¿Fomenta la colaboración entre pares para compartir estrategias exitosas?*

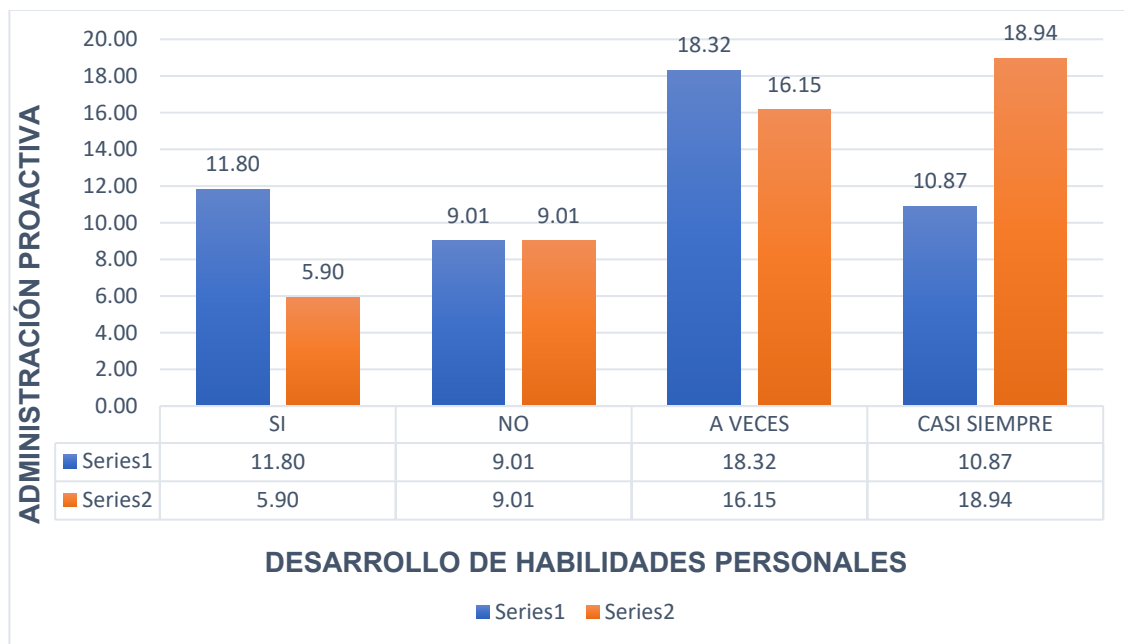
Respuestas	Administración proactiva		Desarrollo de habilidades personales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	38	11.80	19	5.90	57	17.70
No	29	9.01	29	9.01	58	18.01
A Veces	59	18.32	52	16.15	111	34.47
Casi Siempre	35	10.87	61	18.94	96	29.81
TOTAL	161	50.00%	161	50.00%	322	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 8

¿Identifica problemas potenciales antes de que se conviertan en obstáculos?

** ¿Fomenta la colaboración entre pares para compartir estrategias exitosas?*



Nota. En la figura inicial se indica ascendencia en “A Veces”, mientras que en la segunda figura se evidencia ascendencia también en “Casi Siempre”.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 14 se despliega información sobre el tema "Administración proactiva y desarrollo de habilidades personales en preceptores de Moho 2023". La muestra incluyó a 161 preceptores:

En cuanto a: ¿Observa Ud. si identifica problemas potenciales antes de que se conviertan en obstáculos? Se evidenció que, 38 preceptores que denota un 11.80% rayaron que **Sí** identifican problemas potenciales, 29 preceptores que denota un 9.01% rayaron que **No** identifican problemas potenciales, 59 preceptores que denota un 18.32% rayaron que **A Veces** identifican problemas potenciales, y 35 preceptores que denota un 10.87% rayaron que **Casi Siempre** identifican problemas potenciales. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si fomenta la colaboración entre pares para compartir estrategias exitosas? El resultado fue que, 19 preceptores que simboliza un 5.90% contestaron que **Sí** fomentan la colaboración entre pares, 29 preceptores que simboliza un 9.01% contestaron que **No** fomentan la colaboración entre pares, 52 preceptores que simboliza un 16.15% contestaron que **A Veces** e fomentan la colaboración entre pares, y 61 preceptores que simboliza un 18.94% contestaron que **Casi Siempre** fomentan la colaboración entre pares.

ANÁLISIS: Se detecta ascendencia en "A Veces" en la primera columna y en "Casi Siempre" en la segunda columna. En cuanto a la descendencia, se observa "No" y "Sí".

Tabla 15

¿Utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos en la institución educativa?

**¿Discuten problemas por medio de un esfuerzo coordinado para resolverlo?*

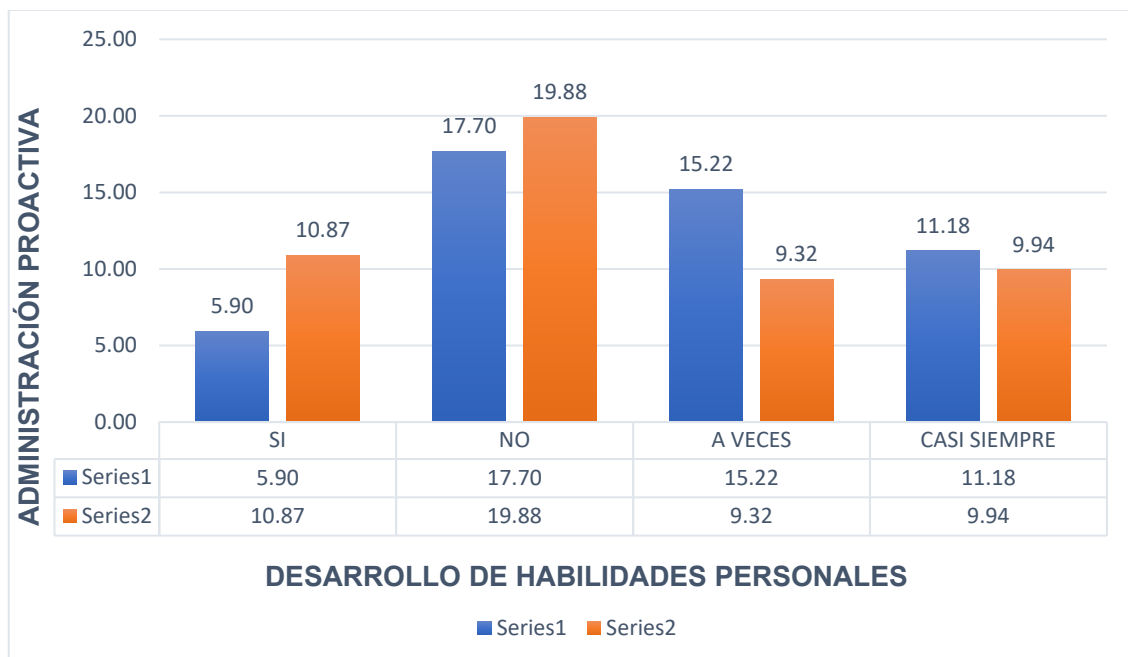
Respuestas	Administración proactiva		Desarrollo de habilidades personales		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	19	5.90	35	10.87	54	16.77
No	57	17.70	64	19.88	121	37.58
A Veces	49	15.22	30	9.32	79	24.53
Casi Siempre	36	11.18	32	9.94	68	21.12
TOTAL	161	50.00%	161	50.00%	322	100.00%

Nota.: Encuesta aplicada

Figura 9

¿Utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos en la institución educativa?

**¿Discuten problemas por medio de un esfuerzo coordinado para resolverlo?*



Nota. En la figura inicial se indica ascendencia en “No”, mientras que en la segunda figura se evidencia ascendencia también en “No”.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla 15 se despliega información sobre el tema "Administración proactiva y desarrollo de habilidades personales en preceptores de Moho 2023". La muestra incluyó a 161 preceptores:

En cuanto a: ¿Observa Ud. si utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos en la institución educativa? Se evidenció que, 19 preceptores que denota un 5.90% rayaron que **Sí** utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos, 57 preceptores que denota un 17.70% rayaron que **No** utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos, 49 preceptores que denota un 15.22% rayaron que **A Veces** utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos, y 36 preceptores que denota un 11.18% rayaron que **Casi Siempre** utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos. Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si discuten problemas por medio de un esfuerzo coordinado para resolverlo? El resultado fue que, 35 preceptores que simboliza un 10.87% contestaron que **Sí** discuten problemas para resolverlo, 64 preceptores que simboliza un 19.88% contestaron que **No** discuten problemas para resolverlo, 30 preceptores que simboliza un 9.32% contestaron que **A Veces** discuten problemas para resolverlo, y 32 preceptores que simboliza un 9.94% contestaron que **Casi Siempre** discuten problemas para resolverlo.

ANÁLISIS: Se detecta ascendencia en "No" en la primera columna y en "No" en la segunda columna. En cuanto a la descendencia, se observa "Sí" y "A Veces".

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la administración proactiva con el desarrollo de habilidades personales en docentes de Moho 2023. Es de profundo significado.

H0: No existe relación entre la administración proactiva con el desarrollo de habilidades personales en docentes de Moho 2023.

Tabla 16

Administración proactiva y desarrollo de habilidades personales

Correlaciones		Administración proactiva	Desarrollo de habilidades personales
Pearson	Administración proactiva	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	161
	Desarrollo de habilidades personales	,773**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	161	161

Nota. ** Alta probabilidad y que es significativa entre las varianzas.

Interpretación

Los datos de la tabla revelan un Sig. Bilateral de 0.000, por debajo del nivel de significancia de 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula y respalda la hipótesis alterna. El valor de correlación de 0.773 indica una correlación positiva considerable. Estos resultados confirman la conexión significativa entre la administración proactiva y el desarrollo de habilidades personales en docentes de instituciones educativas secundarias públicas en Moho en 2023. La

importancia de estos hallazgos subraya cómo la adopción de un enfoque proactivo en la gestión se relaciona directamente con el fortalecimiento de las habilidades personales de los docentes, con repercusiones significativas para la mejora constante de la calidad educativa en la comunidad.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre el desarrollo de habilidades personales con la comunicación efectiva en docentes Moho 2023

H0: No existe relación entre el desarrollo de habilidades personales con la comunicación efectiva en docentes de Moho 2023

Tabla 17

Desarrollo de habilidades personales y comunicación efectiva

Correlaciones		Desarrollo de habilidades personales	Comunicación efectiva
Desarrollo de habilidades personales	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	161	161
Comunicación efectiva	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	161	161

Nota. ** Alta probabilidad y que es significativa entre las varianzas.

Interpretación

Al examinar más detenidamente los datos de la tabla, se destaca que el valor del Sig. Bilateral es 0.001, significativamente inferior al nivel de significancia



establecido en 0.05. Esta observación respalda la decisión de rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alterna. Es crucial enfatizar que un nivel de significancia tan reducido fortalece la confiabilidad de los resultados, indicando que la asociación identificada no es simplemente un resultado aleatorio.

Adicionalmente, se presenta un coeficiente de correlación de 0.687, evidenciando una correlación positiva de nivel medio entre el desarrollo de habilidades personales y la comunicación efectiva en docentes. Esta correlación sugiere que a medida que las habilidades personales de los docentes evolucionan, también mejora su capacidad para comunicarse de manera efectiva. Este descubrimiento refleja una relación significativa, aunque no altamente fuerte, entre estas dos variables.

La conclusión extraída de estos resultados apunta a que, en el contexto de instituciones educativas secundarias públicas en Moho durante el año 2023, existe una conexión evidente entre el desarrollo de habilidades personales en los docentes y su habilidad para comunicarse eficazmente. Este vínculo puede tener importantes implicaciones para el diseño de programas de desarrollo profesional, los cuales aspiran a mejorar no solo las habilidades personales de los docentes, sino también su eficacia comunicativa en el ámbito educativo.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación directa entre el desarrollo de habilidades personales con el análisis predictivo en docentes de Moho 2023.

H0: No existe relación directa entre el desarrollo de habilidades personales con el análisis predictivo en docentes de Moho 2023.

Tabla 18

Desarrollo de habilidades personales y análisis predictivo

Correlaciones		Desarrollo de habilidades personales	Análisis predictivo	
Pearson	Desarrollo de habilidades personales	Coficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	161	161
	Análisis predictivo	Coficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	161	161

Nota. ** Alta probabilidad y que es significativa entre las varianzas.

Interpretación

La información presentada en la tabla indica que el valor del Sig. Bilateral es 0.000, significativamente menor que el nivel de significancia de 0.05. Este resultado conduce al rechazo de la hipótesis nula y respalda la hipótesis alterna, destacando la firmeza de la asociación observada, la cual no se atribuye al azar debido al bajo nivel de significancia.

Asimismo, se evidencia un coeficiente de correlación significativo, alcanzando un valor de 0.732. Este resultado sugiere una correlación positiva fuerte entre el



desarrollo de habilidades personales y la capacidad de realizar análisis predictivos en docentes. En otras palabras, a medida que las habilidades personales de los docentes experimentan mejoras, su aptitud para llevar a cabo análisis predictivos se ve fortalecida. Este descubrimiento señala una relación sustancial entre ambas variables en el contexto de instituciones educativas secundarias públicas en Moho durante el año 2023.

En resumen, los resultados respaldan la existencia de una conexión directa entre el desarrollo de habilidades personales y la capacidad de realizar análisis predictivos en docentes. Este hallazgo podría tener importantes implicaciones para el diseño de estrategias de desarrollo profesional, buscando potenciar tanto las habilidades personales de los docentes como su capacidad para realizar análisis predictivos en el ámbito educativo.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación directa entre el desarrollo de habilidades personales con la resolución de problemas en docentes de Moho 2023.

H0: No existe relación directa entre el desarrollo de habilidades personales con la resolución de problemas en docentes de Moho 2023.

Tabla 19

Desarrollo de habilidades personales y resolución de problemas

Correlaciones			Desarrollo de habilidades personales	Resolución de problemas
Pearson	Desarrollo de habilidades personales	Coefficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	161	161
	Resolución de problemas	Coefficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	161	161

*Nota.*** Alta probabilidad y que es significativa entre las varianzas.

Interpretación

En la tabla 19, se resalta un valor del Sig. Bilateral de 0.001, claramente por debajo del nivel de significancia de 0.05. Por consiguiente, se procede al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna. Este reducido nivel de significancia refuerza la validez estadística de los resultados, indicando que la asociación observada no es fruto del azar.

Asimismo, se exhibe un coeficiente de correlación de 0.498, indicando una relación directa entre el desarrollo de habilidades personales y la capacidad de



resolución de problemas en docentes. Este descubrimiento sugiere que a medida que las habilidades personales de los docentes se fortalecen, también mejora su capacidad para abordar y resolver problemas de manera efectiva. Esta correlación denota una conexión sustancial entre ambas variables en el ámbito de instituciones educativas secundarias públicas en Moho durante el año 2023. En resumen, los resultados respaldan la existencia de una relación directa entre el desarrollo de habilidades personales y la habilidad de resolución de problemas en docentes. Este hallazgo puede tener repercusiones significativas para la formulación de estrategias de desarrollo profesional dirigidas a mejorar tanto las habilidades personales de los docentes como su eficacia en la resolución de problemas en el entorno educativo.



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Ledo (2019) indica que un plan de acción gerencial respaldado en el liderazgo tiene un impacto positivo en el desarrollo de habilidades personales. Al adoptar un enfoque proactivo, los educadores mejoran la gestión del tiempo, la resolución de problemas y la toma de decisiones, contribuyendo a un entorno educativo más eficiente. Además, esta actitud fomenta el crecimiento personal mediante la autoreflexión y la adaptabilidad, habilidades cruciales en un ámbito educativo en constante cambio. En el contexto de la acción gerencial, los docentes pueden cultivar habilidades interpersonales sólidas al anticipar y abordar proactivamente desafíos en las relaciones con estudiantes, padres y colegas, contribuyendo a un clima escolar positivo y fortaleciendo la comunicación efectiva. La proactividad también puede impulsar el desarrollo de habilidades de liderazgo al inspirar a otros y fomentar una cultura de mejora continua en la educación.

En relación con Peragine (2019), su investigación sobre el liderazgo del gerente educativo y el desempeño laboral del docente en la Universidad Rafael Urdaneta destaca que la administración proactiva influye en el diseño de planes de estudio más adaptativos y personalizados. La anticipación de necesidades y desafíos permite a los docentes ajustar sus enfoques de enseñanza para satisfacer diversas formas de aprendizaje. Además, la proactividad impulsa la incorporación de nuevas tecnologías y metodologías educativas, mejorando la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Varios autores respaldan la idea de que el liderazgo del gerente proactivo está estrechamente vinculado al desarrollo de habilidades personales. Según Peragine, la proactividad docente implica no solo anticipar desafíos, sino también fomentar habilidades como la



empatía y la inteligencia emocional, esenciales para conectar efectivamente con los estudiantes. Además, sugiere que la capacidad proactiva de adaptarse a cambios en la pedagogía moderna fortalece la agilidad cognitiva y la capacidad de aprendizaje continuo entre los educadores.

Según las investigaciones de Jiménez (2019), la conexión entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación es fundamental. Su trabajo resalta cómo el liderazgo capacita a los educadores para desempeñar roles más activos en la mejora continua de métodos de enseñanza, promoviendo así un liderazgo educativo efectivo. Además, enfatiza la importancia de la proactividad para cultivar un ambiente de aprendizaje colaborativo y estimular la participación estudiantil.

Díaz (2019) subraya en su investigación que la proactividad en los docentes está estrechamente vinculada a la inteligencia emocional. Destaca cómo la actitud proactiva impulsa la búsqueda constante de nuevas estrategias pedagógicas, la adopción de tecnologías emergentes y la participación en oportunidades de desarrollo profesional. Según Huillca (2018), esto beneficia no solo a los docentes individualmente, sino que también contribuye de manera positiva al desarrollo general de la educación.

Varios autores resaltan la importancia de la administración proactiva en docentes y su impacto en el desarrollo de habilidades personales en entornos educativos. La proactividad fortalece las habilidades de comunicación, facilitando una interacción más efectiva con estudiantes, padres y colegas. Además,



sugiere que la administración proactiva en instituciones educativas fomenta un clima de trabajo positivo, mejorando las relaciones interpersonales y creando un entorno propicio para el desarrollo de habilidades emocionales.

En resumen, estos estudios respaldan la noción de que la administración proactiva no solo incide en la eficiencia operativa, sino que también desempeña un papel crucial en el desarrollo integral de habilidades personales en docentes dentro de instituciones educativas.

En el primer objetivo de la investigación de Pomari (2023) acerca de la conexión entre el desarrollo de habilidades personales y la comunicación efectiva en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho en 2023, se evidencia, según la tabla 7, que un 19.88% de los docentes (64 en total) indicó que no existe una comunicación abierta y transparente al abordar la pregunta sobre la administración proactiva.

Además, en relación al desarrollo de habilidades, la misma tabla señala que el 20.81% de los docentes (67 en total) opina que las habilidades pedagógicas se mejoran mediante la formación y capacitación.

En lo que respecta al segundo objetivo específico sobre la relación entre el desarrollo de habilidades personales y el análisis predictivo en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023, según la tabla 10, el 18.63% de los docentes (60 en total) utiliza datos sobre posibles problemas de manera proactiva. Asimismo, en la misma tabla, se concluye que el 14.91%



de los docentes (48 en total) considera que la institución educativa impulsa la capacitación y el crecimiento continuo.

Finalmente, en el tercer objetivo acerca de la relación entre el desarrollo de habilidades personales y la resolución de problemas en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023, se destaca, según la tabla 13, que el 15.22% de los docentes (64 en total) no aborda los desafíos de manera proactiva. Además, en la misma tabla, se concluye que el 11.80% de los docentes (52 en total) considera que se promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias.

Estas conclusiones significativas, aunque susceptibles de generalización, se presentan como hipótesis para investigaciones futuras debido a la naturaleza especulativa del enfoque empleado en este trabajo de investigación científica.



CONCLUSIONES

PRIMERA. - Desde la perspectiva de la investigación, los resultados obtenidos en concordancia con el objetivo general indican, a través del análisis estadístico cuantitativo de las variables de estudio 1 y 2, que la correlación entre ambas es de 0.773. El resultado de la correlación de 0.773 entre la administración proactiva y el desarrollo de habilidades personales en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho en 2023 es significativo, ya que indica una relación positiva importante; es decir, a medida que se incrementa la administración proactiva, también se observa un aumento en el desarrollo de habilidades personales, lo cual sugiere que los docentes que adoptan enfoques proactivos tienden a mejorar sus capacidades y competencias, beneficiando así su práctica educativa. Este coeficiente, superior a 0.5, refuerza la idea de que la relación observada no es casual y puede ser fundamental para el diseño de políticas educativas y programas de formación docente que promuevan tanto la proactividad en la gestión como las habilidades personales.

SEGUNDA.- El coeficiente de correlación de 0.687 revela una relación positiva y moderada entre el desarrollo de habilidades personales y la comunicación efectiva en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho en 2023. Esto implica que, a medida que los docentes mejoran sus habilidades personales, como la empatía y la escucha activa, también tienden a comunicarse de manera más efectiva, beneficiando así a alumnos y colegas. Aunque la correlación no es perfecta, su valor relativamente fuerte sugiere que, si bien otros factores pueden influir en la comunicación, el desarrollo de habilidades personales es un predictor significativo y relevante. Estos hallazgos subrayan la importancia de invertir en programas de capacitación que fortalezcan estas habilidades, lo que podría resultar en un ambiente de aprendizaje más positivo y



productivo. Además, la correlación observada respalda la hipótesis inicial de la investigación, sugiriendo que sería valioso seguir investigando el impacto del crecimiento en habilidades personales en otros aspectos del rendimiento educativo y la dinámica en el aula.

TERCERA.- El análisis estadístico realizado revela una correlación positiva de 0.732 entre el desarrollo de habilidades personales y la capacidad de análisis predictivo en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho en 2023, indicando una relación directa de intensidad media. Con un nivel de confianza del 86%, este hallazgo respalda la hipótesis inicial de la investigación, subrayando que a medida que los docentes mejoran sus habilidades personales, también se optimiza su capacidad para realizar análisis predictivos. Esta conexión resalta la importancia de fomentar el desarrollo personal de los educadores en Moho, ya que se relaciona estrechamente con su habilidad para anticipar y abordar proactivamente posibles desafíos en el entorno educativo.

CUARTA.- El análisis del tercer objetivo específico revela un coeficiente de correlación de 0.498, lo que indica una correlación positiva de intensidad media entre el desarrollo de habilidades personales y la capacidad de resolución de problemas en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho en 2023. Este dato, respaldado por un nivel de confianza del 78%, sugiere que a medida que los docentes fortalecen sus competencias personales, también mejoran su habilidad para abordar y resolver desafíos de manera efectiva. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover el desarrollo personal de los educadores en el contexto educativo de Moho, ya que una inversión en sus habilidades no solo potencia su desempeño profesional, sino que también optimiza su capacidad para enfrentar y superar los obstáculos que se presentan en el aula.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Se recomienda a la Dirección regional de Educación de Puno dar mayor relevancia de este descubrimiento que radica en la fuerza de la relación identificada, sugiriendo que la administración proactiva guarda una conexión significativa con el desarrollo de habilidades personales en los docentes. Estos hallazgos tienen implicaciones profundas para la comprensión y la mejora de la gestión educativa en el contexto específico de Moho en 2023.

SEGUNDA.- Se recomienda a los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local efectuar acciones encaminadas al desarrollo de habilidades personales y la comunicación efectiva en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho en 2023, se podría sugerir una mayor atención a programas de desarrollo profesional que aborden tanto las habilidades pedagógicas como las personales de los docentes. Estas iniciativas podrían focalizarse específicamente en mejorar la comunicación efectiva, considerando la relación resaltada en la investigación. Además, dado el valor identificado en la correlación positiva, sería ventajoso impulsar prácticas que fortalezcan tanto las habilidades personales como la comunicación efectiva en el ámbito educativo de Moho. Esto podría implicar estrategias para incorporar actividades que promuevan el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades de comunicación dentro de los programas educativos y de formación continua.

TERCERA.- Se recomienda al Ministerio de Educación implementar programas de desarrollo profesional centrados en fortalecer ambas facetas. Estos programas podrían incorporar secciones específicas destinadas al desarrollo de habilidades personales y proporcionar herramientas para potenciar las



capacidades de análisis predictivo. En resumen, se sugiere dirigir esfuerzos hacia programas de formación que aborden de manera específica el desarrollo conjunto de habilidades personales y capacidad de análisis predictivo, contribuyendo de este modo a mejorar la calidad educativa en Moho en 2023 y preparando a los docentes para los desafíos futuros del entorno educativo.

CUARTA. - Se recomienda a los docentes que, a partir de estos resultados, se sugiere la implementación de programas de desarrollo profesional centrados en fortalecer específicamente las habilidades personales de los docentes en instituciones educativas secundarias públicas de Moho en 2023. Estos programas podrían incorporar módulos que aborden tanto el desarrollo de habilidades personales como estrategias efectivas para la resolución de problemas. Adicionalmente, sería beneficioso idear e implementar iniciativas que fomenten la autoevaluación y la reflexión continua entre los docentes, estimulando así su crecimiento personal y la mejora de sus habilidades para enfrentar desafíos de manera proactiva.

Dada la correlación positiva identificada, se destaca la importancia de integrar en el currículo educativo de Moho prácticas pedagógicas que promuevan simultáneamente el desarrollo de habilidades personales y la capacidad de resolución de problemas. Esto podría abarcar enfoques pedagógicos que impulsen la colaboración entre pares, la resolución de problemas prácticos y la aplicación activa de conocimientos.



REFERENCIAS

- Anderson, J. (2022). Leadership and Proactivity in Organizations. *Journal of Business Management*, 45(3), 211-225.
- Anderson, J. (2022). Liderazgo y Proactividad en Organizaciones. *Revista de Administración de Empresas*, 45(3), 211-225.
- Aquí tienes la traducción de la lista que proporcionaste:
- Bandura, A. (2023). *Autoeficacia: El ejercicio del control*. Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781119190344.ch1>
- Bateman, T. S. y Crant, J. M. (2018). Comportamiento proactivo: significados, impacto y recomendaciones. *Business Horizons*, 42, 63–70.
- Bateman, T. S. y Crant, J. M. (2019). El componente proactivo del comportamiento organizacional: medir y correlacionar. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bindl, U. K. y Parker, S. K. (2019). Fases de la proactividad: ¿Cómo hacemos realmente un esfuerzo adicional? En: M. Frese & SK Parker (Eds), *Proactividad / iniciativa personal: Desenredar el concepto*. Simposio invitado en el Congreso Europeo de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Santiago de Compostela, España
- Bolívar - Botía, A. (2021) "¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?" *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106
- Bolívar, A. (2019). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psico perspectivas*, 9 (2), 9-33. Recuperado de www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf
- Brophy, J.E. y Good, T.L. (2018). Comportamiento de los maestros y logros de los estudiantes. *Manual de investigación sobre la docencia* (3ª ed., Págs. 328-275).
- Charan, R., Drotter, S., & Noel, J. (2023). *El Pipeline de Liderazgo: Cómo Construir la Empresa Impulsada por el Liderazgo*. Jossey-Bass.



- Charan, R., Drotter, S., & Noel, J. (2023). *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company*.
- Correa, F., & Martínez, J. (2021). Resilience and personal development: A pathway to success. *Journal of Personal Development*, 12(1), 15-28. <https://doi.org/10.1000/jpd.2021.01>
- Correa, F., & Martínez, J. (2021). Resiliencia y desarrollo personal: Un camino hacia el éxito. *Revista de Desarrollo Personal*, 12(1), 15-28. <https://doi.org/10.1000/jpd.2021.01>
- Covey, S. R. (1990). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: Un libro de desarrollo personal*. Editorial McGraw-Hill.
- Covey, S. R. (2021). *La proactividad en acción: Cómo tomar el control de tu vida*. Editorial la Historia.
- Crant, J. M. (2015). Comportamiento proactivo en las organizaciones. *Journal of Management*, 26 435-462.
- Crant, J. M., y Bateman, T. S. (2019). Liderazgo carismático visto desde arriba: el impacto de la personalidad proactiva. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 63–75.
- Deluga, R. J. (2021). Proactividad presidencial estadounidense, liderazgo carismático y desempeño calificado. *Leadership Quarterly*, 9, 265–291.
- Díaz, R. (2019). *La inteligencia emocional y la proactividad en la gestión institucional en la facultad de ingeniería de minas y metalurgia de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-Nazca, durante el periodo 2014*. Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.
- Drucker, P. F. (2008). *La práctica de la administración de empresas*. Barcelona: Ediciones Management Books 2.0.
- Drucker, P. F. (2012). *La Nueva Sociedad: La Anatomía de la Comunidad*. Nueva York: HarperCollins.
- Drucker, P. F. (2012). *The New Society: The Anatomy of the Community*. New York: HarperCollins



- Duran, A., & Salazar, M. (2023). Comunicación efectiva en el lugar de trabajo moderno: Habilidades para el éxito. *Revisión de Estudios de Comunicación*, 22(3), 75-90. <https://doi.org/10.1000/csr.2023.03>
- Duran, A., & Salazar, M. (2023). Effective communication in the modern workplace: Skills for success. *Communication Studies Review*, 22(3), 75-90. <https://doi.org/10.1000/csr.2023.03>
- Dweck, C. S. (2020). *Mentalidad: La nueva psicología del éxito*. Ballantine Books. <https://doi.org/10.1177/1529100620981532>
- Dweck, C. S. (2020). *Mindset: The new psychology of success*. Ballantine Books. <https://doi.org/10.1177/1529100620981532>
- Drucker, P. F. (2012). *El Drucker Esencial: Los Mejores Sesenta Años de los Escritos Fundamentales de Peter Drucker sobre Gestión*.
- Ericsson, K. A. (2022). *El manual de Cambridge sobre experiencia y rendimiento experto*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108695062>
- Ericsson, K. A. (2022). *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108695062>
- Eurydice. (2021). *Competencias clave en Europa: Abriendo el debate educativo*. Publicaciones de la UE. <https://doi.org/10.2766/611441>
- Eurydice. (2021). *Key competences in Europe: Opening up the education debate*. EU Publications. <https://doi.org/10.2766/611441>
- Flores, A. (2021). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, UGEL 01, 2012*. Tesis de magíster.
- Frese, M. y Fay, D. (2021). *Iniciativa personal: un concepto de desempeño activo para el trabajo en el siglo XXI*. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Frese, M., Van Gelderen, M. y Ombach, M. (2020). *Cómo planificar como propietario de una pequeña institución: características del proceso*



- psicológico de las estrategias de acción y el éxito. *Journal of Small Business Management*, 38, 1–18.
- Grand, A. (2018). *La administración proactiva: habilidades personales en la planificación, toma de decisiones y resolución de problemas*. Editorial Persia.
- Goerdel, H. T. (2019). *Tomando la iniciativa: Gestión proactiva y desempeño organizacional en entornos en red*. *Revista de investigación y teoría de la administración pública*, 16, 351–367.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional: Por qué puede importar más que el coeficiente intelectual*. Bantam Books.
- González, L., & Pérez, T. (2020). *Dinámicas de trabajo en equipo: Construyendo habilidades colaborativas para el crecimiento personal*. *Revista Internacional de Trabajo en Equipo*, 15(2), 35-50. <https://doi.org/10.1000/ijt.2020.02>
- González, L., & Pérez, T. (2020). *Teamwork dynamics: Building collaborative skills for personal growth*. *International Journal of Teamwork*, 15(2), 35-50. <https://doi.org/10.1000/ijt.2020.02>
- Grey, C., & Emmerik, H. (2023). *Educación Continua y Cultura Organizacional Proactiva*. *Revisión de Desarrollo de Recursos Humanos*, 23(1), 44-60.
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the Future*. Harvard Business Review Press.
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Compitiendo por el Futuro*. Harvard Business Review Press.
- Huerta, R., & López, S. (2022). *Critical thinking in decision-making: Skills for the future*. *Journal of Educational Leadership*, 18(4), 200-215. <https://doi.org/10.1000/jel.2022.04>
- Huerta, R., & López, S. (2022). *Pensamiento crítico en la toma de decisiones: Habilidades para el futuro*. *Revista de Liderazgo Educativo*, 18(4), 200-215. <https://doi.org/10.1000/jel.2022.04>



- Huillca, J. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, en la Universidad César Vallejo. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo.
- Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. R. (2021). La neurociencia de la emoción social y el aprendizaje. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674265426>
- Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. R. (2021). The neuroscience of social emotion and learning. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674265426>
- Jiménez, M. (2019). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente en la facultad de una Universidad Privada de la ciudad de Bogotá. Tesis doctoral.
- Jossey-Bass. Grey, C., & Emmerik, H. (2023). Continuing Education and Proactive Organizational Culture. Human Resource Development Review, 23(1), 44-60.
- Knowles, M. S. (2022). Aprendizaje autodirigido: Una guía para aprendices y maestros. Cambridge Books. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139383736>
- Knowles, M. S. (2022). Self-directed learning: A guide for learners and teachers. Cambridge Books. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139383736>
- Kohlberg, L. (1981). La Filosofía del Desarrollo Moral: Etapas Morales y el Ciclo de Vida. Harper & Row.
- Kumar, A., & Shukla, P. (2022). Gestión Proactiva: Estrategias para Anticipar el Cambio. Revista Internacional de Negocios y Gestión, 10(2), 101-116.
- Kumar, A., & Shukla, P. (2022). Proactive Management: Strategies for Anticipating Change. International Journal of Business and Management, 10(2), 101-116.
- Ledo, B. (2019). Plan de acción gerencial sustentado en el liderazgo para potenciar la participación del gerente de aula. Tesis de maestría.



- López, A., & Rodríguez, B. (2021). La importancia de la inteligencia emocional en el desarrollo personal. *Revista de Estudios Emocionales*, 10(5), 100-115. <https://doi.org/10.1000/jes.2021.05>
- López, A., & Rodríguez, B. (2021). The importance of emotional intelligence in personal development. *Journal of Emotional Studies*, 10(5), 100-115. <https://doi.org/10.1000/jes.2021.05>
- Martínez, C., Pérez, R., & Sánchez, L. (2022). Autoconciencia y empatía: Componentes clave del desarrollo de habilidades personales. *Revista Internacional de Psicología y Consejería*, 14(1), 45-60. <https://doi.org/10.1000/ijpc.2022.01>
- Martínez, C., Pérez, R., & Sánchez, L. (2022). Self-awareness and empathy: Key components of personal skills development. *International Journal of Psychology and Counseling*, 14(1), 45-60. <https://doi.org/10.1000/ijpc.2022.01>
- Maslow, A. H. (2023). *Motivación y personalidad*. Harper & Row. <https://doi.org/10.4324/9781315732977>
- Maslow, A. H. (2023). *Motivation and personality*. Harper & Row. <https://doi.org/10.4324/9781315732977>
- Mezirow, J. (2022). Transformative learning theory. In *The Routledge International Handbook of Adult and Lifelong Education*. <https://doi.org/10.4324/9780429265203>
- Mezirow, J. (2023). Teoría del aprendizaje transformativo. En *El Manual Internacional Routledge de Educación de Adultos y Aprendizaje a lo Largo de la Vida*. <https://doi.org/10.4324/9780429265203>
- Morrison, E. W. (1993a). Estudio longitudinal de los efectos de la búsqueda de información sobre la socialización de los recién llegados. *Journal of Applied Psychology*, 78, 173-183.
- Nguyen, T. K., Lee, S., & Park, J. (2020). El Impacto de la Transformación Digital en la Gestión Proactiva. *Revista de Negocios Digitales*, 8(4), 55-68.
- Nguyen, T. K., Lee, S., & Park, J. (2020). The Impact of Digital Transformation on Proactive Management. *Journal of Digital Business*, 8(4), 55-68.



- Ortega, J., García, M., & Ruiz, N. (2023). Gestión del tiempo y eficiencia personal: Estrategias para el éxito. *Revista de Estudios de Gestión*, 33(2), 112-125. <https://doi.org/10.1000/jms.2023.02>
- Ortega, J., García, M., & Ruiz, N. (2023). Time management and personal efficiency: Strategies for success. *Journal of Management Studies*, 33(2), 112-125. <https://doi.org/10.1000/jms.2023.02>
- Parker, S. K. y Collins, C. G. (2019). Haciendo balance: Integrando y diferenciando múltiples conductas proactivas. *Journal of Management*, 36, 633–662.
- Parker, S. K., Bindl, U. y Strauss, K. (2010). Proactividad en el lugar de trabajo: avances, síntesis y orientaciones futuras. *Journal of Management*, 36, 827–856.
- Parker, S. K., Williams, H. y Turner, N. (2021). Modelar los antecedentes del comportamiento proactivo en el trabajo. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636–652.
- Peragine, A. (2019). Liderazgo del gerente educativo y desempeño laboral del docente. Tesis de Magíster en Gerencia Educativa, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Quispe, R. (2020). Estilos de liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de llave.
- Romero, N., Sánchez, D., & Torres, E. (2023). La auto-eficacia como motor de metas personales. *Revista de Estudios en Desarrollo Personal*, 11(3), 233-245. <https://doi.org/10.1000/jpds.2023.03>
- Romero, N., Sánchez, D., & Torres, E. (2023). Self-efficacy as a driver of personal goals. *Journal of Personal Development Studies*, 11(3), 233-245. <https://doi.org/10.1000/jpds.2023.03>
- Silva, R., & Rodríguez, P. (2023). Creativity as a critical skill for personal and professional development. *Creativity Research Journal*, 16(1), 12-25. <https://doi.org/10.1000/crj.2024.01>
- Silva, R., & Rodríguez, P. (2023). La creatividad como habilidad crítica para el desarrollo personal y profesional. *Revista de Investigación sobre Creatividad*, 16(1), 12-25. <https://doi.org/10.1000/crj.2024.01>



- Tan, K. H., & Wu, X. (2023). Customer Satisfaction through Proactive Service Delivery. *Journal of Marketing Research*, 59(5), 400-415.
- Tan, K. H., & Wu, X. (2023). Satisfacción del Cliente a través de la Entrega Proactiva del Servicio. *Revista de Investigación de Marketing*, 59(5), 400-415.
- Thompson, J. A. (2021). Personalidad proactiva y desempeño laboral: una perspectiva del capital social. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1011–1017.
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (2021). *Overcoming the odds: High-risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press.
<https://doi.org/10.7591/9780801450344>
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (2021). *Superando las adversidades: Niños en alto riesgo desde el nacimiento hasta la adultez*. Cornell University Press.
<https://doi.org/10.7591/9780801450344>
- Wiggins, R., & Ruefli, T. (2021). Cultivando una Cultura Proactiva en las Organizaciones. *Revista de Gestión Estratégica*, 42(12), 2105-2123.
- Wiggins, R., & Ruefli, T. (2021). Cultivating a Proactive Culture in Organizations. *Strategic Management Journal*, 42(12), 2105-2123.
- Wubbels, T. y Levy, J. (Eds.). (2000) *¿Sabes cómo te ves? Relaciones interpersonales en educación*.
- Yupanqui, P. (2019). *Estilos de liderazgo proactivo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I n° 208 barrio Laykakota de la ciudad de Puno – 2016*.



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ADMINISTRACIÓN PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN PROACTIVA		
¿Cuál es la relación que existe entre la administración proactiva con el desarrollo de habilidades personales en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023?	Determinar la relación que existe entre la administración proactiva con el desarrollo de habilidades personales en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023	Existe relación entre la administración proactiva con el desarrollo de habilidades personales en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
PROBLEMAS ESPECÍFICOS a. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con la comunicación efectiva en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023? b. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con el análisis predictivo en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023? c. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con la resolución de problemas en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS a. Establecer cual es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con la comunicación efectiva en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023 b. Conocer cual es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con el análisis predictivo en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023 c. Describir cual es la relación que existe entre el desarrollo de habilidades personales con la resolución de problemas en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a. El desarrollo de habilidades personales se relaciona directamente con la comunicación efectiva en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023 b. El desarrollo de habilidades personales se relaciona directamente con el análisis predictivo en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023 c. El desarrollo de habilidades personales con la resolución de problemas en docentes de instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023	Comunicación efectiva	Existe una comunicación abierta transparente Mantiene a todos informados sobre el proceso educativo Mantiene informado sobre los posibles desafíos y las acciones a tomar	a) Si b) No c) A Veces d) Casi siempre
			Análisis predictivo	Utiliza datos sobre posibles problemas que se puedan presentar Toma medidas preventivas con base en patrones pasados Busca solucionar y prevenir problemas en la institución educativa	
			Resolución de problemas	Aborda los desafíos de manera proactiva Previene los problemas antes de que se conviertan en obstáculos fuertes Utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos en la institución educativa	
			VARIABLE 2: DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES		
			Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Desarrollo en la formación y capacitación	Mejoran las habilidades pedagógicas a través de la formación y capacitación Existe un entorno de aprendizaje enriquecedor en la institución educativa Promueven actividades que desarrollen las habilidades personales	a) Si b) No c) A Veces d) Casi siempre
			Desarrollo profesional	Fomenta la capacitación y el crecimiento continuo en la institución educativa Mantiene un equipo docente altamente calificado y motivado Existe un aprendizaje permanente de conocimientos y habilidades	
			Desarrollo en la colaboración entre pares	Promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias Fomenta la colaboración entre pares para compartir estrategias exitosas Discuten problemas por medio de un esfuerzo coordinado para resolverlo	



MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA																																	
<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Corresponde al diseño: descriptivo correlacional simple, no experimental</p> <p>NOTACIÓN FUNCIONAL:</p> <div style="text-align: center;"> <p>r: Correlación</p> </div> <p>Dónde: M: Muestra Ov₁ = (x) Observación de la variable 1: Administración proactiva Observación de la variable 2: Desarrollo de Desarrollo de habilidades personales r = Correlación entre dichas variables</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Pertenece al nivel No Experimental</p>	<p>Población En este estudio, la población son docentes de las instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023.</p> <p><i>Población de docentes de las instituciones educativas secundarias públicas de Moho 2023</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>IES José Abelardo Quiñones - Moho</td><td>35</td></tr> <tr><td>2</td><td>IES Los Héroes del Cenepa - Huayrapata</td><td>30</td></tr> <tr><td>3</td><td>IES San Juan Bautista la Salle - Occopampa</td><td>19</td></tr> <tr><td>4</td><td>IES Agro Industrial Pomaoca</td><td>27</td></tr> <tr><td>5</td><td>IES Ninantaya</td><td>21</td></tr> <tr><td>6</td><td>IES Agro Industrial 128 - Conima</td><td>22</td></tr> <tr><td>7</td><td>IES Industrial Sucuni</td><td>16</td></tr> <tr><td>8</td><td>IES Tilali</td><td>28</td></tr> <tr><td>9</td><td>IES Técnico Comercial - Moho</td><td>19</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Total</td><td>219</td></tr> </tbody> </table>	Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL	1	IES José Abelardo Quiñones - Moho	35	2	IES Los Héroes del Cenepa - Huayrapata	30	3	IES San Juan Bautista la Salle - Occopampa	19	4	IES Agro Industrial Pomaoca	27	5	IES Ninantaya	21	6	IES Agro Industrial 128 - Conima	22	7	IES Industrial Sucuni	16	8	IES Tilali	28	9	IES Técnico Comercial - Moho	19	Total		219	<p>TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ENTREVISTA Otro de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permitirá obtener información. ENCUESTA Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios. <p>INSTRUMENTOS (Seaman 1991: 42). Polit y Hungler (1997: 466) definen un cuestionario como "un método para recopilar información"</p>	<p>DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DISEÑO ESTADÍSTICO Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizó la explicación de Karl Pearson.</p> <p>La fórmula de Pearson es el siguiente:</p> $r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$ <p>DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS. H1: $R_{xy} \neq 0$ (significa que existe relación directa entre las dos variables) Ho: $R_{xy} = 0$ (significa que no existe relación directa entre las dos variables)</p> <p>NIVEL DE SIGNIFICANCIA. Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de</p>
Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL																																		
1	IES José Abelardo Quiñones - Moho	35																																		
2	IES Los Héroes del Cenepa - Huayrapata	30																																		
3	IES San Juan Bautista la Salle - Occopampa	19																																		
4	IES Agro Industrial Pomaoca	27																																		
5	IES Ninantaya	21																																		
6	IES Agro Industrial 128 - Conima	22																																		
7	IES Industrial Sucuni	16																																		
8	IES Tilali	28																																		
9	IES Técnico Comercial - Moho	19																																		
Total		219																																		



<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación Correlacional - No experimental</p>	<p>Muestra El tipo de muestreo que se aplicó es el probabilístico y con carácter de representatividad.</p> <p>Para obtener la muestra se aplicó la fórmula:</p> $n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$ <p>Donde:</p> <table border="1" data-bbox="705 678 1232 1292"> <tr> <td>Población</td> <td>N=</td> <td>219</td> </tr> <tr> <td>Alfa (Error tipo I)</td> <td>α=</td> <td>0,05</td> </tr> <tr> <td>Nivel de Confianza (error tipo II)</td> <td>β=1-α/2</td> <td>0,95</td> </tr> <tr> <td>Z de (1-α/2)</td> <td>Z(1-α/2)</td> <td>1,96</td> </tr> <tr> <td>Desviación estándar</td> <td>s=</td> <td>0,503</td> </tr> <tr> <td>Varianza</td> <td>s^2</td> <td>0,253</td> </tr> <tr> <td>Precisión</td> <td>d=</td> <td>0,07</td> </tr> <tr> <td>Tamaño de muestra</td> <td>n=</td> <td>161</td> </tr> </table> <p>Reemplazando tenemos:</p>	Población	N=	219	Alfa (Error tipo I)	α=	0,05	Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2	0,95	Z de (1-α/2)	Z(1-α/2)	1,96	Desviación estándar	s=	0,503	Varianza	s^2	0,253	Precisión	d=	0,07	Tamaño de muestra	n=	161		<p>significancia del 5% es decir, α=0.05</p> <p>ESTADISTICA DE PRUEBA Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.</p> <p>Dónde: t_c; T calculada n : tamaño de muestra r : coeficiente de efecto.</p> <p>REGLA DE DECISIÓN. Si t_c > t_i, entonces se rechaza H₀</p>
Población	N=	219																									
Alfa (Error tipo I)	α=	0,05																									
Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2	0,95																									
Z de (1-α/2)	Z(1-α/2)	1,96																									
Desviación estándar	s=	0,503																									
Varianza	s^2	0,253																									
Precisión	d=	0,07																									
Tamaño de muestra	n=	161																									



	$n = \frac{219 * (1,96)^2 * (0,253)^2}{(0,07)^2(219 - 1) + (1,96)^2 * (0,253)^2}$ <p>n = 161,469 <> 161 La muestra es: 161</p>		
--	---	--	--



ANEXO 2: INSTRUMENTO (S) DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO**



INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE ADMINISTRACIÓN PROACTIVA

ENCUESTA PARA DOCENTES

Instrucciones

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

S: Si	N: No	AV: A veces	CS: Casi Siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
COMUNICACIÓN EFECTIVA	¿Observa Ud. si existe una comunicación abierta transparente?	1	2	3	4
	¿Observa Ud. si mantienen a todos informados sobre el proceso educativo?	1	2	3	4
	¿Observa Ud. si mantienen informado sobre los posibles desafíos y las acciones a tomar?	1	2	3	4
Sub Total					
Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
ANÁLISIS PREDICTIVO	¿Aprecia Ud. si utiliza datos sobre posibles problemas que se puedan presentar?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si toma medidas preventivas con base en patrones pasados?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si busca solucionar y prevenir problemas en la institución educativa?	1	2	3	4
Sub Total					



Componente	Indicadores	S	N	AV	CS
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	¿Observa Ud. si aborda los desafíos de manera proactiva?	1	2	3	4
	¿Observa Ud. si se previene los problemas antes de que se conviertan en obstáculos fuertes?	1	2	3	4
	¿Observa Ud. si utiliza estrategias frente a escenarios problemáticos en la institución educativa?	1	2	3	4
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO



INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES

ENCUESTA PARA DOCENTES

Instrucciones

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

S: Si	N: No	AV: A veces	CS: Casi Siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
DESARROLLO EN LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	¿Aprecia Ud. si mejoran las habilidades pedagógicas a través de la formación y capacitación?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si existe un entorno de aprendizaje enriquecedor en la institución educativa?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si promueven actividades que desarrollen las habilidades personales?	1	2	3	4
Sub Total					
Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	¿Aprecia Ud. si fomenta la capacitación y el crecimiento continuo en la institución educativa?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si mantiene un equipo docente altamente calificado y motivado?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si existe un aprendizaje permanente de conocimientos y habilidades?	1	2	3	4



Sub Total					
Componente	Indicadores	S	N	AV	CS
DESARROLLO EN LA COLABORACIÓN ENTRE PARES	¿Aprecia Ud. si promueve la colaboración entre pares para compartir experiencias?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si fomenta la colaboración entre pares para compartir estrategias exitosas?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si discuten problemas por medio de un esfuerzo coordinado para resolverlo?	1	2	3	4
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS





ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS





Base de datos

ADMINISTRACIÓN PROACTIVA												
N°	COMUNICACIÓN EFECTIVA				ANÁLISIS PREDICTIVO				RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS			
	GP1	GP2	GP3	GP4	GP1	GP2	GP3	GP4	GP1	GP2	GP3	GP4
1	3	4	1	2	3	2	1	4	2	1	3	4
2	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
3	3	1	4	2	1	4	2	3	2	1	4	3
4	1	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	2
5	4	2	3	1	1	3	4	2	1	3	2	4
6	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
7	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
8	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
9	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
10	4	3	2	1	4	3	2	1	4	2	3	1
11	4	2	1	3	2	3	1	4	4	3	4	3
12	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
13	4	2	3	1	1	3	4	2	1	3	2	4
14	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
15	1	3	2	4	4	3	1	2	3	2	1	4
16	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
17	3	4	1	2	3	2	1	4	2	1	3	4
18	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
19	3	1	4	2	1	4	2	3	2	1	4	3
20	1	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	2
21	4	2	3	1	1	3	4	2	1	3	2	4
22	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
23	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
24	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
25	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
26	4	3	2	1	4	3	2	1	4	2	3	1
27	4	2	1	3	2	3	1	4	4	3	4	3
28	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
29	4	2	3	1	1	3	4	2	1	3	2	4
30	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
31	3	2	1	4	4	3	1	2	3	2	1	4
32	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
33	3	4	1	2	3	2	1	4	2	1	3	4
34	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
35	3	1	4	2	1	4	2	3	2	1	4	3
36	1	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	2
37	4	2	3	1	1	3	4	2	1	3	2	4
38	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
39	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
40	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
41	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
42	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
43	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
44	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
45	4	2	3	1	1	3	4	2	1	3	2	4
46	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
47	1	3	2	4	4	3	1	2	3	2	1	4
48	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
49	3	4	1	2	3	2	1	4	2	1	3	4
50	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
51	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
52	1	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	2
53	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
54	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
55	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
56	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
57	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
58	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
59	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
60	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
61	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
62	1	4	3	2	3	4	1	2	4	3	2	1
63	3	4	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
64	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
65	4	3	1	2	2	4	1	3	4	3	1	2
66	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
67	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
68	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
69	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
70	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
71	4	3	2	1	4	3	1	2	1	4	2	3
72	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
73	1	4	3	2	3	4	1	2	4	3	2	1
74	3	4	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
75	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
76	4	3	1	2	2	4	1	3	4	3	1	2
77	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
78	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
79	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
80	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
81	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
82	4	3	2	1	4	3	1	2	1	4	2	3
83	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2



84	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
85	1	4	3	2	4	3	1	2	2	1	3	4
86	4	3	1	2	2	3	1	2	4	2	1	3
87	3	2	4	1	4	2	1	3	2	1	3	4
88	2	1	4	3	1	3	2	4	4	2	1	3
89	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
90	4	3	1	2	2	4	1	3	4	3	1	2
91	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
92	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
93	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
94	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
95	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
96	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
97	3	4	1	2	1	2	3	4	2	1	4	3
98	1	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	2
99	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
100	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
101	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
102	1	3	4	2	1	4	4	3	2	1	3	4
103	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
104	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
105	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
106	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
107	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
108	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
109	1	4	3	2	4	3	1	2	2	1	3	4
110	1	2	4	3	1	4	3	2	2	1	4	3
111	3	2	4	1	4	2	1	3	2	1	3	4
112	2	1	4	3	1	3	2	4	4	2	1	3
113	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
114	3	2	1	2	2	4	1	3	4	3	1	2
115	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
116	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
117	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
118	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
119	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
120	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
121	3	4	1	2	1	2	3	4	2	1	4	3
122	1	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	2
123	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
124	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
125	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
126	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
127	3	4	2	1	3	2	1	4	3	4	1	2
128	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
129	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
130	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
131	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
132	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
133	4	1	3	2	1	4	3	2	4	1	3	2
134	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
135	4	3	2	1	2	1	4	3	4	3	2	1
136	3	4	2	1	3	2	1	4	3	4	1	2
137	3	4	1	2	4	2	1	3	3	1	4	2
138	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
139	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
140	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
141	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
142	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
143	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
144	1	2	4	3	1	2	4	3	2	1	4	3
145	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
146	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
147	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
148	3	4	1	2	1	4	1	2	2	4	3	1
149	3	1	4	2	3	4	1	2	4	2	1	3
150	4	1	3	2	1	4	3	2	4	1	3	2
151	3	2	1	4	4	3	1	2	3	2	4	1
152	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
153	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
154	1	2	4	3	1	2	4	3	2	1	4	3
155	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
156	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
157	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
158	3	4	1	2	1	4	1	2	2	4	3	1
159	3	1	4	2	3	4	1	2	4	2	1	3
160	4	1	3	2	1	4	3	2	4	1	3	2
161	2	1	3	4	1	4	2	3	4	1	3	2



Base de datos

DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES												
N°	DESARROLLO EN LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN				DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO				DESARROLLO EN LA COLABORACIÓN ENTRE PARES			
	GP1	GP2	GP3	GP4	GP1	GP2	GP3	GP4	GP1	GP2	GP3	GP4
1	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
2	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
3	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
4	3	4	2	1	3	2	1	4	3	4	1	2
5	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
6	4	1	3	2	1	4	3	2	4	1	3	2
7	3	2	1	4	4	3	1	2	3	2	4	1
8	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
9	1	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	2
10	4	2	3	1	1	3	4	2	1	3	2	4
11	4	3	2	1	2	1	4	3	4	3	2	1
12	3	4	2	1	3	2	1	4	3	4	1	2
13	3	4	1	2	4	2	1	3	3	1	4	2
14	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
15	3	4	2	1	3	2	1	4	3	4	1	2
16	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
17	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
18	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
19	1	4	3	2	4	3	1	2	2	1	3	4
20	1	2	4	3	1	4	3	2	2	1	4	3
21	1	4	3	2	4	3	1	2	2	1	3	4
22	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
23	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
24	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
25	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
26	3	4	1	2	1	4	1	2	2	4	3	1
27	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
28	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
29	1	2	4	3	1	2	4	3	2	1	4	3
30	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
31	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
32	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
33	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
34	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
35	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
36	2	4	1	3	3	4	1	2	3	2	1	4
37	3	4	1	2	4	2	1	3	3	1	4	2
38	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
39	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
40	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
41	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
42	3	2	1	4	4	3	1	2	3	2	4	1
43	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
44	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
45	4	3	1	2	2	4	1	3	4	3	1	2
46	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
47	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
48	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
49	4	1	3	2	1	4	3	2	4	1	3	2
50	1	2	4	3	1	2	4	3	2	1	4	3
51	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
52	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
53	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
54	3	4	1	2	1	4	1	2	2	4	3	1
55	3	1	4	2	3	4	1	2	4	2	1	3
56	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
57	1	4	3	2	3	4	1	2	4	3	2	1
58	3	4	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
59	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
60	4	3	1	2	2	4	1	3	4	3	1	2
61	4	3	1	2	2	4	1	3	4	3	1	2
62	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
63	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
64	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
65	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
66	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
67	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
68	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
69	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
70	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
71	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
72	4	3	1	2	2	4	1	3	4	3	1	2
73	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
74	4	3	2	1	2	1	4	3	4	3	2	1
75	3	4	2	1	3	2	1	4	3	4	1	2
76	3	4	1	2	4	2	1	3	3	1	4	2
77	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
78	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
79	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
80	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
81	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
82	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2



83	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
84	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
85	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
86	3	4	1	2	1	2	3	4	2	1	4	3
87	1	3	4	2	2	4	1	4	3	4	1	2
88	4	2	3	1	1	3	4	2	1	3	2	4
89	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
90	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
91	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
92	3	4	1	2	1	4	1	2	2	4	3	1
93	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
94	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
95	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
96	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
97	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
98	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
99	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
100	4	3	2	1	2	1	4	3	4	3	2	1
101	3	4	2	1	3	2	1	4	3	4	1	2
102	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
103	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
104	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
105	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
106	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
107	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
108	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
109	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
110	3	4	1	2	1	2	3	4	2	1	4	3
111	1	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	2
112	3	2	1	4	4	3	1	2	3	2	4	1
113	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
114	3	2	1	4	4	3	1	2	3	2	4	1
115	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
116	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
117	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
118	1	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	2
119	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
120	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
121	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
122	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
123	3	2	1	4	4	3	1	2	3	2	4	1
124	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
125	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
126	1	2	4	3	1	2	4	3	2	1	4	3
127	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
128	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
129	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
130	2	3	1	4	4	3	1	2	3	1	4	2
131	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
132	1	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	2
133	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
134	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
135	3	4	1	2	1	4	1	2	2	4	3	1
136	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
137	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
138	4	3	2	1	4	3	2	1	4	2	3	1
139	4	2	1	3	2	3	1	4	4	3	4	3
140	4	3	2	1	4	3	2	1	4	2	3	1
141	4	2	1	3	2	3	1	4	4	3	4	3
142	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
143	3	4	1	2	1	4	1	2	2	4	3	1
144	3	1	4	2	3	4	1	2	4	2	1	3
145	4	1	3	2	1	4	3	2	4	1	3	2
146	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	4
147	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
148	4	2	1	3	1	3	2	4	4	3	1	2
149	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	2
150	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2
151	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
152	1	4	3	2	2	1	4	3	1	4	3	2
153	2	1	3	4	1	3	4	2	3	1	4	2
154	1	4	3	2	4	3	1	2	2	1	3	4
155	1	2	4	3	1	4	3	2	2	1	4	3
156	3	2	4	1	4	2	1	3	2	1	3	4
157	3	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	3
158	1	3	4	2	1	2	4	3	2	1	3	4
159	1	2	4	3	1	2	4	3	2	1	4	3
160	2	3	1	4	3	4	1	2	4	3	1	2
161	4	3	2	1	2	1	4	3	4	3	2	1



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital []

Fecha de entrega: 30-06-25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NEBER POMARI LUQUE

Dirección: JR. BELEN B-12 URB. ANEXO VILLA MARIA DEL TRIUNFO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41743400

Teléfono: 920 194 000 email: heber+luque11@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: DR. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [x] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: ADMINISTRACION PROACTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE HABILIDADES

PERSONALES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE MOHO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): ADMINISTRACION PROACTIVA, HABILIDADES PERSONALES, COMUNICACIÓN EFECTIVA

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTION DE LA EDUCACIÓN - P32


Firma de Autor



huella digital

30 - 06 - 25
Fecha