

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

UNIVERSITARIA



**HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
INSTITUTO VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE DE SANTIAGO
DE CHUCO 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTORES

Br. Flores Gómez, Cintya Micaela

<https://orcid.org/0009-0002-7286-5460>

Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo

<https://orcid.org/0009-0009-0567-9319>

ASESOR

Dr. Vela Miranda, Oscar Manuel

<https://orcid.org/0000-0001-8093-0117>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Habilidades pedagógicas

TRUJILLO - PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dr. Oscar Manuel Vela Miranda con DNI N°18215051, como asesor del trabajo de investigación titulado “HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE DE SANTIAGO DE CHUCO 2025”, desarrollado por la egresada Cintya Micaela Flores Gómez con DNI N°44756313 y el egresado Ciro Gonzalo Zavala Gama con DNI N°29701804 del Programa de maestría en INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA; estimo que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales se ajustan a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Dr. Oscar Manuel Vela Miranda

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. ROMY ANGÉLICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A mi guía divino, por ser mi orientación espiritual en este arduo recorrido, gracias a él vencí los momentos complicados y me levanté para culminar con éxito, a mis padres, Leoncio Flores Fernández, Eddi Gómez Cortez, mis hijos Juanita Aurora, Wilder Zaid, a mi esposo Wilder Enríquez Benites que desde el cielo me guía día a día, a mi segunda madre Petronila Benites Vejarano, que gracias ellos he podido lograr con éxito un grado más en mi carrera profesional.

Cintya

A mis padres Rafael y Lorenza, pilares fundamentales de mi vida, quienes con su ejemplo, esfuerzo y amor me enseñaron el valor del trabajo honesto, la perseverancia y la fe en uno mismo.

A mi esposa Katherine compañera incondicional, cuya paciencia, comprensión y apoyo silencioso han sido el refugio en los días difíciles y la motivación constante en los días de lucha.

A mis hijos, Dante, Alexia y Arleth razón profunda de cada esfuerzo. Ustedes son la inspiración diaria que me impulsa a ser mejor persona y profesional. Que esta investigación sea para ustedes un ejemplo de que todo se puede alcanzar con disciplina y determinación.

Gonzalo

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a quienes, de distintas formas, han sido parte esencial de este camino.

A nuestros maestros, quienes no solo compartieron conocimientos, sino que también supieron sembrar dudas, despertar la curiosidad y guiarnos con sabiduría.

A nuestros amigos, compañeros de camino, gracias por las conversaciones sinceras, las risas necesarias y el apoyo desinteresado.

Los autores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Cintya Micaela Flores Gómez con **DNI N°44756313** y **Ciro Gonzalo Zavala Gama** con **DNI N°29701804**, egresados del **Programa de maestría en INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe de que he/hemos cumplido al pie de la letra con los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE DE SANTIAGO DE CHUCO 2025”**, que tiene **101 páginas** en total, incluyendo tablas y figuras, y **50 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los autores



Br. Cintya Micaela Flores Gómez

DNI N°44756313



Br. Ciró Gonzalo Zavala Gama

DNI N°29701804

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	29
2.1. Enfoque, tipo.....	29
2.2. Diseño de investigación	29
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	31
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	32
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla muestral	30
Tabla 2 Nivel de habilidades blandas en docentes del instituto Víctor Raúl Haya de la Torre, 2025.....	33
Tabla 3 Nivel de desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre, 2025	34
Tabla 4 Prueba de normalidad de los datos de las habilidades blandas y el desempeño docente.....	35
Tabla 5 Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre 2025	36
Tabla 6 Relación entre las dimensiones de la variable habilidades blandas y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre 2025	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de habilidades blandas en docentes del instituto Víctor Raúl Haya de la Torre, 2025.....	33
Figura 2 Nivel de desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre, 2025	34

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. El estudio se centró en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo correlacional. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumentos, dos cuestionarios, los cuales se utilizaron en una muestra de 20 docentes pertenecientes a este instituto. Dichos cuestionarios fueron previamente validados por juicio de tres expertos y cuya confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente alfa de Cronbach para la primera variable se obtuvo un $\alpha=0.888$ y para la segunda variable un $\alpha=0.861$. Los resultados demostraron que, para la variable de estudio habilidades blandas, el 95 % de los maestros encuestados logró un nivel bueno, en cambio, un 5 % se ubicó en un nivel bajo; así mismo, no se registraron casos en el nivel regular. En cuanto a la variable desempeño docente, el 95 % de los maestros alcanzó un nivel regular, un 5 % en nivel bueno; así mismo, no se registraron casos en el nivel bajo. La aplicación de los instrumentos en los docentes indicó que existe una correlación directa entre las habilidades blandas y el desempeño docente, puesto que el valor Sig. es menor a 0.05, permitiendo confirmar la hipótesis de estudio e invalidar la hipótesis nula. Asimismo, la correlación observada es altamente significativa, dado que el valor de Sig. es menor a 0.01. No obstante, el coeficiente de Rho Spearman es 0.925, concluyendo que existe una correlación positiva muy alta entre las dos variables.

Palabras clave: capacidad, habilidades blandas, desempeño docente

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between soft skills and teaching performance at the Víctor Raúl Haya de la Torre Institute in Santiago de Chuco 2025. The study focused on a quantitative approach, using a non-experimental descriptive correlational design. The technique used was a survey, and the instruments were two questionnaires, which were administered to a sample of 20 teachers from this institute. These questionnaires were previously validated by three experts, and their reliability was determined using Cronbach's alpha coefficient. For the first variable, an $\alpha=0.888$ was obtained, and for the second variable, an $\alpha=0.861$ was obtained. The results showed that, for the study variable of soft skills, 95% of the teachers surveyed achieved a good level, while 5% were at a low level; likewise, no cases were recorded at the average level. Regarding the teaching performance variable, 95% of teachers achieved an average level, 5% achieved a good level, and there were no cases at the low level.

The application of the instruments to teachers indicated that there is a direct correlation between soft skills and teaching performance, since the Sig. value is less than 0.05, confirming the study hypothesis and invalidating the null hypothesis. Likewise, the correlation observed is highly significant, given that the Sig. value is less than 0.01. However, the Spearman's Rho coefficient is 0.925, concluding that there is a very high positive correlation between the two variables.

Keywords: capacity, soft skills, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual las habilidades blandas han tenido un impacto considerable en la sociedad, en la que la solidez de las relaciones sociales muestra elementos fundamentales de la personalidad de un individuo. En el sector educativo, específicamente en la educación superior, los profesores desempeñan un rol crucial en este proceso; no obstante, muchos todavía ignoran la trascendencia del desarrollo e integración de estas habilidades blandas en su labor profesional, esta información se justifica con el estudio realizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y Cultura (UNESCO, 2024), donde menciona que en todo el mundo existe un déficit de 44 millones de profesores y muchos de los que actualmente laboran, particularmente en el África subsahariana y en el sur de Asia, no poseen las habilidades y capacitación necesarias para adaptarse al ritmo de las transformaciones en la educación.

Dentro del entorno internacional en el país de México, Castro et al. (2024), afirman que el fortalecimiento de habilidades blandas es esencial para que los futuros profesionales obtengan las competencias fundamentales para prosperar en el ámbito laboral del siglo XXI. Estas habilidades no solo les facilitarán un desempeño eficiente en sus labores, sino que también les brindarán las herramientas requeridas para afrontar los retos de la vida, así como aportar al desarrollo de un futuro más prometedor. Por ello es vital comprender que la función del docente no se restringe a la impartición de saberes, sino que también conlleva aportar de manera activa a la educación socioemocional de los alumnos mediante el ejemplo y la empatía.

En el ámbito nacional, varias investigaciones han demostrado que el triunfo en la enseñanza no se basa solo en el manejo de contenidos académicos o metodologías pedagógicas, sino también en la capacidad del profesor para generar un vínculo con sus alumnos, crear un entorno de aprendizaje positivo y atender las demandas emocionales y sociales del salón de clase. Esto se solidifica con el estudio realizado por Lozano et al. (2022) donde afirman que las habilidades blandas en las instituciones de formación tanto de nivel básico y superior favorecen la mejora de la calidad de la educación, dado que facilitan la creación de conocimientos, elevan la calidad de vida de los individuos tanto en el ámbito profesional como personal, facilitando una relación más estrecha con las personas.

Del mismo modo Quispe (2025), en un estudio realizado en la ciudad del Cusco sostiene que la potenciación de las habilidades blandas en los profesores influye de

manera positiva en su desempeño. Por lo cual, es recomendable poner en marcha metodologías para su desarrollo, con el objetivo de incrementar la excelencia académica dentro de una institución. Al trabajar estas capacidades, los docentes no solo enriquecen su práctica profesional, sino que también contribuyen a la formación de individuos más íntegros y ciudadanos más comprometidos con su entorno. Por esta razón resulta crucial el desempeño del profesional en la enseñanza superior, puesto que influye de manera directa en la calidad del servicio de formación y en el funcionamiento general del sistema educativo. (Murillo et al., 2024).

Dentro del entorno regional, Choquehuanca (2025) menciona que los maestros que fomentan las competencias interpersonales y blandas, tales como el liderazgo, la comunicación asertiva, la empatía, la responsabilidad y la habilidad para trabajar en equipo, presentan mayores oportunidades de éxito en la ejecución de la práctica educativa. A pesar de ello se observa un escaso manejo de las habilidades blandas en los educadores debido a la ausencia de cursos de formación integral; la limitada disponibilidad de procesos de actualización profesional y la escasa valoración cualitativa del desempeño docente, lo que provoca restricciones en el crecimiento progresivo de las habilidades interpersonales y socioemocionales del maestro.

A nivel local, pese a que las habilidades blandas son valoradas por su relevancia en el desempeño docente y la formación académica de los educandos, su incorporación en la formación y evaluación de los docentes de educación superior continúa siendo restringida. Esta situación, se incrementa en la zona de estudio, donde las limitaciones estructurales y de recursos obstaculizan el desarrollo profesional en este sector, impactando la calidad del aprendizaje y en el cumplimiento de los estándares educativos.

A partir del problema presentado, se consideró la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?, en consecuencia, los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de las habilidades blandas en los docentes del Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?, ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión empatía y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl

Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión resolución de conflictos y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025? y ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?

Este estudio se sustenta en una justificación teórica, ya que enriqueció el conocimiento con aportes conceptuales sobre las variables investigadas. Para ello se emplearon postulados teóricos: inteligencia emocional de Goleman y el constructivismo formulado por Lev Vygotsky, los cuales fundamentaron de manera explícita el vínculo entre las variables de estudio. En la educación superior estas habilidades blandas, facilitan una mejor interacción con los educandos, estimulan un ambiente motivador propicio para el aprendizaje, así como permiten a los docentes adaptarse a los retos educativos actuales, mejorando así nivel de enseñanza y por ende la calidad del educando.

Desde un enfoque metodológico, el estudio se fundamentó en un diseño cuantitativo no experimental, puesto que se buscó analizar la relación que existe entre las variables sin intervenir en ellas. Este enfoque permitió la recolección de datos cuantificables, facilitando el procesamiento estadístico para identificar la correlación entre las variables estudiadas. Para ello, se elaboraron dos cuestionarios los mismos que fueron validados por expertos y aplicados a pedagogos de educación superior. La selección de esta metodología se basó en estudios anteriores que han evidenciado su efectividad para investigar relaciones significativas en contextos educativos similares.

Desde el ámbito práctico, resulta especialmente valiosa esta investigación, pues su diseño posibilita su implementación y replicación en diversos institutos de educación superior tanto a local, regional como nacional, además puede servir como base de estudio para futuras investigaciones. Los resultados obtenidos podrán orientar a los maestros de los diferentes institutos en el desarrollo de habilidades blandas afin de potenciar su desempeño profesional. Estas capacidades, como la comunicación efectiva, la empatía y el liderazgo, promovieron una interacción más efectiva en los educandos ayudando a generar un entorno educativo cooperativo e inclusivo. Además, potenciaron la habilidad de los profesores para ajustarse a las transformaciones educativas y solucionar conflictos de forma constructiva.

Desde una perspectiva social, se pretende potenciar las habilidades blandas en los maestros del instituto para asegurar el logro de los estándares de calidad exigidos en el proceso de licenciamiento institucional, así como identificar las posibles falencias que

afectan el rendimiento docente. Estas competencias contribuyen a mejorar la calidad educativa y a fomentar relaciones interpersonales dentro de la comunidad académica, promoviendo la formación de profesionales comprometidos y capaces de responder a las demandas sociales actuales. También impacta de manera directa en la creación de un sociedad más justa, colaborativa e inclusiva.

En lo concerniente al objetivo general, se estableció: Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. Del mismo modo, se planteó objetivos específicos que son los siguientes: Determinar el nivel de las habilidades blandas en los docentes del Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. Determinar el nivel de desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. Determinar la relación que existe entre la dimensión empatía y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. Determinar la relación que existe entre la dimensión resolución de conflictos y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. Determinar la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.

Las hipótesis vinculadas a este estudio fueron: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025, así como también las habilidades blandas no se relacionan significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. Asimismo, se plantearon las hipótesis específicas del presente estudio: HE1; La dimensión empatía se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025, HE2; La dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025, HE3; La dimensión liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025, HE4; La dimensión resolución de conflictos se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025 y HE5;

La dimensión trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.

Respecto a la recopilación de información sobre el estado del arte. En el marco internacional, Álvarez (2024), en su artículo realizado sobre la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de una universidad del país de Ecuador. Su estudio se basó en un enfoque cuantitativo y con el fin de recopilar información se aplicó cuestionarios autoadministrados a una muestra conformada por 174 docentes, estos instrumentos abordaron las habilidades blandas: como la comunicación interpersonal, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y el pensamiento crítico, así como variables demográficas como el género y la antigüedad. Para ello se llevaron a cabo análisis estadísticos, como la correlación de Spearman, análisis de varianza (ANOVA) y regresiones lineales, empleando el software SPSS. Los hallazgos evidenciaron correlaciones significativas entre algunas habilidades blandas y el desempeño laboral. Se observó una correlación significativa de $p = ,518$ con la habilidad comunicación interpersonal, una correlación significativa de $p = ,096$ con la habilidad capacidad de resolver conflictos del mismo modo se obtuvo una correlación no significativa entre la capacidad trabajo en equipo, liderazgo y empatía con un $p = ,390$, $p = ,311$ y $p = ,009$ respectivamente en correlación con el desempeño laboral, como conclusión se destacó la relevancia del desarrollo de las habilidades blandas como un factor influyente del desempeño laboral perteneciente al profesorado en el contexto universitario.

Conforme a Vinueza et al. (2024), en su artículo desarrollado, cuyo objetivo fue diseñar un modelo de inclusión de habilidades blandas en la práctica educativa docente en enfermería de la ciudad de Guayaquil. A fin de lograrlo, se recurrió a una metodología cuantitativa, descriptiva y de diseño no experimental, en la que se ajustaron dos instrumentos para utilizarlos en una muestra no probabilística, intencional, conformada por 41 profesores que manifestaron su implicación libre y voluntaria. Los hallazgos revelaron una correlación moderadamente positiva ($r = 0.434$ y $p = 0.005$), señalando una relación significativa entre las variables vinculadas. El estudio enfatiza la relevancia de las habilidades blandas en la educación y propone un modelo de inclusión para potenciar el liderazgo y la negociación, así como fortalecer la empatía y el trabajo en equipo.

Al respecto, Farías y Méndez (2023) realizaron una investigación con el fin de analizar la importancia del desarrollo de las habilidades blandas para el mejoramiento del desempeño docente y conocer las falencias de los maestros en el correcto desempeño en

un Instituto Tecnológico de Ecuador. Donde se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental con corte transversal y nivel relacional. La técnica elegida fue la encuesta el cual permitió obtener la información de una muestra de 63 maestros de este instituto. Los hallazgos encontrados muestran que el 97% de los educadores indican que la comunicación es un elemento fundamental en la docencia, respecto a la empatía un 78% de los docentes indicaron que son empáticos con sus estudiantes, así mismo un 76% de los maestros señalaron que el trabajo en equipo es importante para el desarrollo de sus funciones, en cuanto a si los docentes son resilientes con sus estudiantes un 73% indicaron muy de acuerdo, y respecto a si mantienen buenas relaciones laborales y sociales con sus colegas un 70% estuvo de acuerdo. Como conclusión, se determinó que el proceso de captación docente y los programas de integración deben ser rediseñados para integrar las habilidades interpersonales como un criterio ponderado en la selección del personal.

Mejía y Pineda (2021), en su estudio desarrollado, el cual estuvo enfocado en conocer si las competencias blandas influyen en su desempeño laboral y de esta manera generar propuestas para mejorar el desempeño laboral de educadores en una institución de Honduras. Este estudio tuvo un enfoque mixto, de tipo no experimental, con un alcance correlacional-causal. Los datos se recolectaron mediante encuestas, para lo cual se elaboraron dos instrumentos: uno para cuantificar las habilidades blandas y otro para el desempeño laboral de 32 maestros. Según la prueba de Pearson, se logró una correlación de 0.446, lo que señala una relación media positiva entre las variables. Esto implica que, además de las habilidades blandas, existen otros elementos que impactan en el rendimiento laboral por parte del profesorado. Para concluir, se aceptó la hipótesis de investigación y se sugirió potenciar tanto las habilidades blandas como los factores vinculados al desempeño docente.

En el contexto nacional, Gastelu (2024), desarrollo un estudio cuyo objetivo fue determinar cómo se relaciona las habilidades blandas en el desempeño docente en una institución educativa de Chosica, para ello se utilizó una investigación de tipo básica, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional. En cuanto a la población, esta estuvo conformada por 30 docentes, quienes formaron parte de la muestra. Para la recopilación de información la técnica elegida fue la encuesta implementada a través del uso de cuestionario como instrumento. Los hallazgos del estudio evidenciaron que las habilidades blandas guardan una relación positiva moderada con el desempeño docente, puesto que el valor obtenido de significancia $p = 0,000$, es inferior a 0,05, con un coeficiente de Spearman ($Rho = 0.530$), lo que respalda dicha

correlación. Del mismo modo, se identificó que entre el desempeño docente y las dimensiones de las habilidades blandas existe una relación significativa: respecto a la creatividad, se obtuvo un $Rho = 0.350$; $p = 0.000$; en cuanto a la resiliencia, se obtuvo un $Rho = 0.348$; $p = 0.000$; para el trabajo en equipo, se obtuvo un $Rho = 0.321$; $p = 0.000$, y para la comunicación asertiva, se obtuvo un $Rho = 0.390$; $p = 0.000$. Sosteniendo que existe una correlación moderadamente positiva entre ambas variables.

Así mismo Oriz (2024), llevó a cabo una investigación sobre las habilidades blandas y también el desempeño laboral de un instituto superior tecnológico público de Talavera. Su estudio optó por un método cuantitativo, de naturaleza básica con un diseño no experimental correlacional. Para ello empleó la encuesta como técnica y un cuestionario por cada variable, estos instrumentos previamente se validaron por el criterio de tres especialistas y aplicados a una muestra de 200 participantes. Se determinó que entre las habilidades blandas y el desempeño laboral hay una correlación, ya que el valor de sig. obtenido según el test de Kolmogorov-Smirnov fue inferior a 0.05, lo que indicó una distribución asimétrica. En consecuencia, se aplicaron pruebas de correlación utilizando el coeficiente Rho de Spearman, determinándose que la correlación entre ambas variables estudiadas fue baja con un $Rho = -0,066$.

Zarate et al. (2024) en su artículo tuvieron como objetivo determinar el nivel de relación entre el desarrollo de las habilidades blandas y el desempeño profesional de los egresados de una universidad del Cusco. Este estudio se a bordo desde una perspectiva cuantitativa, básica, de diseño no experimental y de un alcance correlacional. La población estudiada abarcó a 2,072 egresados y una muestra de 140 participantes elegidos por un muestreo aleatorio simple. La recopilación de datos fue a través de encuestas y fichas de análisis documental, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado. Dichos datos recolectados fueron analizados estadísticamente, usando el estadístico de Rho de Spearman, obteniéndose como resultado un $r = 0.894$. Como conclusión se estableció una correlación significativa entre las variables analizadas.

En esa línea, Manrique (2023) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una institución educativa de Barranca. Esta investigación cuantitativa fue de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y transversal. La población estudiada la integraron un total de 72 maestros. Para la obtención de datos se aplicó la encuesta como técnica, y dos cuestionarios que pasaron un proceso de validación mediante el juicio de expertos, cuya confiabilidad fue comprobada por el coeficiente de

Alfa de Cronbach, evidenciando una alta consistencia interna en ambos casos. Se concluye que, entre las variables estudiadas, existe relación significativa respaldada por un valor p de 0.001. La correlación observada es positiva, directa y de intensidad moderada, con un coeficiente de Spearman $r = 0.703$.

Vargas (2023), en su estudio, cuyo objetivo fue determinar la relación entre habilidades blandas y desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca. Este estudio estuvo orientado por un método cuantitativo, de naturaleza básica, diseño no experimental y alcance correlacional, cuya población y grupo de estudio estuvo conformado por 40 docentes. Para cada variable, los datos se recopilaron mediante encuestas y sus respectivos cuestionarios. Estos instrumentos recibieron una evaluación y validación por especialistas, cuya confiabilidad fue comprobada a través del test alfa de Cronbach. A través del análisis inferencial se concluyó que entre ambas variables existe una correlación directa y significativa con un $p = 0.000$ inferior a 0.05, evidenciando una correlación positiva de intensidad muy alta, reflejada mediante un $Rho = 0.986$.

Según Vite (2023), en su estudio de posgrado cuyo objetivo fue determinar la que relación existe entre las habilidades blandas y desempeño docente en un Instituto Superior de Piura. El diseño metodológico fue no experimental correlacional, de enfoque cuantitativo y con corte transversal. En dicho estudio se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario para cada una de las variables los cuales fueron aplicados a una muestra conformada por 52 docentes. Los hallazgos evidenciaron que existe una relacionan significativamente entre estas variables, con un coeficiente de Spearman ($Rho = 0.770$) y un nivel de significancia ($p = 0.000$). Asimismo, se encontró una relación de significancia estadística entre el desempeño docente y las dimensiones de las habilidades blandas: trabajo en equipo ($Rho = 0.811$; $p = 0.000$), liderazgo ($Rho = 0.648$; $p = 0.000$), negociación ($Rho = 0.664$; $p = 0.000$) y empatía ($Rho = 0.605$; $p = 0.000$). A raíz de esto, se concluye que hay una relación significativa entre estas dos variables evaluadas.

De acuerdo con Vidal (2022), quien desarrolló una investigación de nivel posgrado en la que planteó como objetivo estudiar qué relación existe entre las habilidades sociales y el desempeño docente en los institutos pedagógicos de Junín. El estudio desarrollado fue de tipo básico con un valor descriptivo, de diseño correlacional. Para ello se recolectó la información respecto a cada variable mediante un cuestionario que fue validado previamente por el criterio de expertos y aplicado a una muestra de 77 profesores. Los descubrimientos indicaron una correlación positiva significativa entre las

2 variables con un $Rho = 0.388$ en los profesores de los institutos pedagógicos en estudio. Como conclusión se encontró una asociación positiva entre las variables investigadas. Esto muestra, que existe un impacto apropiado de la vida social en las acciones de los profesores. Por otro lado, la totalidad de las dimensiones que abarcan las habilidades sociales han producido un impacto positivo en la consecución de las competencias profesionales de los maestros.

Por su parte, Borjas y Flores (2022), en su investigación, se contempló determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en una universidad del Callao. En cuanto a la metodología, esta se caracterizó por ser básica, no experimental y transversal. Su nivel fue descriptivo-correlacional, mientras que el método empleado correspondió a un enfoque hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 800 educandos correspondientes al semestre 2021-1, de la cual se seleccionó una muestra representativa de 120 estudiantes. Los resultados generados a partir del procesamiento de los datos y la recopilados mediante los cuestionarios revelaron un coeficiente de correlación $Rho = 0.562$, lo cual muestra una correlación positiva controlada y fuerte, con un umbral de significancia de 0.01 (bilateral). Finalmente, se infiere con un nivel de confianza del 95 % que ambas variables se relacionan de forma positiva y significativa.

Teniendo en cuenta el estudio de Gonzalez (2022), cuyo objetivo fue determinar la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño del docente en una universidad pública de Lima. La base de esta investigación fue un enfoque cuantitativo, empleando un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. La técnica que se empleó fue la encuesta y un cuestionario que se aplicó a una muestra de 199 estudiantes tanto para la variable habilidades blandas como para el desempeño docente. Los hallazgos derivados de un análisis estadístico mediante el coeficiente de Rho de Spearman arrojaron un coeficiente de determinación de 0.968 con un p-valor inferior a 0.05, lo que precisa una asociación significativa entre ambas variables. Adicionalmente, se determinaron las correlaciones entre las dimensiones de las habilidades blandas y el desempeño docente: Para la dimensión responsabilidad, un $r = 0.752$; entre la dimensión adaptabilidad, un $r = 0.803$; entre la dimensión comunicación, un $r = 0.817$; para la dimensión desarrollo de los demás, un $r = 0.844$ y entre la dimensión de gestión de información, un $r = 0.20$. En todos los casos, el valor p fue menor a 0.05, lo que confirmó una correlación positiva alta entre las dimensiones de las habilidades blandas y el desempeño docente.

En el plano regional Ramos y Vargas (2024), en su estudio realizado cuyo objetivo fue definir cómo se correlacionan las habilidades blandas y el desempeño docente de un centro educativo de Trujillo. Este estudio fue de tipo básico basado en un enfoque cuantitativo, mediante un diseño correlacional y de carácter transversal. Con miras a obtener datos, se usó un cuestionario para cada variable a una muestra de 44 docentes, los cuales fueron elegidos aleatoriamente de una población total de 62 profesores. Los hallazgos reflejaron una relación altamente positiva y significativa entre estas variables analizadas, con un r de Pearson igual a 0.985 y un valor $p = 0.000$, inferior al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) lo que confirmó una fuerte relación entre estas variables estudiadas.

Finalmente, Ruiz y Ruiz (2024) en su estudio, en el cual tuvieron como objetivo analizar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en un centro educativo de Trujillo. El estudio fue planteado desde una perspectiva cuantitativa, con un diseño descriptivo-correlacional y un método hipotético-deductivo. Se recurrió a la encuesta como herramienta para la obtención de información, aplicando un cuestionario a una muestra de 30 docentes de la institución educativa. Este instrumento fue validado mediante juicio de expertos y presentó niveles de confiabilidad de $\alpha = 0,925$ y $\alpha = 0,973$, respectivamente. Se concluyó que hay una intensa correlación entre estas dos variables estudiadas luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman, el cual dio como coeficiente $r = ,647^{**}$; rechazando la hipótesis nula. A su vez, conforme a los objetivos específicos, se verificó una correlación significativa entre las dimensiones analizadas: el desempeño docente y la autoestima mostraron una relación considerable con un $r = ,573^{**}$; del mismo modo con la empatía se evidenció una relación considerable con un $r = ,498^{**}$; y con las habilidades de comunicación se identificó una relación intensa con un $r = ,721^{**}$). Como conclusión, se determinó que, al mejorar las habilidades blandas, se potenciaba el desempeño docente, lo que contribuía a prestar un servicio educativo de mayor calidad en la institución.

En cuanto a los fundamentos teóricos de las variables de este estudio, inicialmente trataremos la variable habilidades blandas. también denominadas habilidades socioemocionales o competencias para la vida, definidas como esenciales para un desarrollo integrado del saber y la formación. (De la Ossa, 2022).

Por otro lado, Arroyo (2023) afirma que “las habilidades blandas son las que hoy, hacen la verdadera diferencia entre un profesional y otro. Son, a su vez, las que realmente

agregan valor a una organización.” (p. 12). Estas habilidades potencian el desempeño colectivo y fortalecen la cultura organizacional.

Por su parte, Laines et al. (2021) describen las habilidades blandas como las capacidades cualitativas o no cognitivas que determinan la forma en que cada individuo se desempeña en cualquier área de nuestra vida, desde el ámbito personal, como nuestras relaciones familiares, amistosas, amorosas, etc., hasta el ámbito laboral. En el ámbito educativo, estas competencias blandas resultan cruciales para la educación integral del alumno, dado que afectan tanto su vida personal como profesional por ello el profesor debe incentivarlas de manera activa en el salón de clases.

Al respecto Cordero et al. (2020) sostienen que las habilidades blandas se consideran como las capacidades específicas que podrían potenciar el rendimiento en el trabajo, promover la movilidad interna, impulsar la trayectoria profesional y anticipar el triunfo en el ámbito laboral. Se les denomina también como capacidades esenciales en el siglo XXI, destrezas esenciales para el empleo, habilidades genéricas, destrezas emocionales y sociales, competencias nucleares, habilidades laborales, relacionales y no cognitivas. La realidad es que estas habilidades comprenden competencias sociales e interpersonales o meta competencias, en otras palabras, habilidades para trabajar en distintos ámbitos y trasladar los conocimientos de un área a otra. Estas habilidades son claves para el crecimiento profesional, ya que permiten adaptarse a distintos entornos y roles, por lo tanto, el docente debe integrarlas en su práctica educativa para preparar estudiantes de acuerdo a los desafíos del siglo XXI.

En la misma línea, Moya et al. (2023) expresa que las habilidades blandas son el grupo de habilidades sociales del individuo que promueven su interacción con otros a través del manejo de emociones y la capacidad de adaptarse al cambio mediante un pensamiento objetivo que brinde soluciones fructíferas. Estas competencias están vinculadas con la solución de conflictos, por lo que incluyen resiliencia, actitud, optimismo, motivación, empatía, trabajo colaborativo y comunicación. Estas habilidades fortalecen la capacidad del docente para relacionarse, adaptarse y resolver conflictos durante el proceso formativo del estudiante.

Sue (2020) menciona que las habilidades blandas son habilidades personales de gran importancia que nos ayudan a todos a enfrentarnos de manera más efectiva a los cambios y retos excepcionales, y que extraen el máximo provecho de las oportunidades futuras y de las que ya existen. Son las competencias que, en consecuencia, nos facilitarán ser más contentos en la vida. Estas habilidades también te permiten aprovechar nuevas

oportunidades. Desde la óptica educativa, es vital que los maestros fomenten estas habilidades en los estudiantes porque contribuyen en el bienestar integral de cada uno de ellos.

Según Mujica (2015) las habilidades blandas son las virtudes o atributos de un individuo que le facilitan interactuar con otras de forma eficaz, lo que usualmente se centra en el trabajo, algunos aspectos de este, o incluso en la vida cotidiana. Desde la perspectiva pedagógica, es fundamental que el profesor promueva estas características para robustecer tanto la convivencia como la preparación para el entorno del trabajo.

En cuanto a las características de las habilidades blandas, Chaudhari (2021) afirma que son de carácter conductual porque están vinculadas al modo en que los individuos interactúan en sociedad basándose principalmente en la comunicación, la expresión corporal y la confianza al relacionarse con los demás; son universales y aplicables en cualquier ámbito de la vida debido a su carácter general y práctico que las hace esenciales para todas las actividades que realiza una persona; son de carácter transicional ya que son útiles en cualquier situación, ya sea positiva o negativa, pues ayudan a gestionar la situación y a mantenerla en movimiento; estas habilidades no son técnicas por lo que se apoyan en una lógica sencilla y en el consentimiento personal, en lugar de fórmulas o procedimientos complejos y por último son intangibles pues no se pueden medir fácilmente.

Para Rodríguez et al. (2021) en base a Goleman (1988), las dimensiones que presentan las habilidades blandas son: empatía, comunicación, liderazgo, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

En cuanto a la dimensión empatía, que es “la habilidad que nos permite ponernos en el lugar del otro, comprender sus sentimientos y emociones, permite que haya una relación entre las personas”. (Zambrano et al., 2023, p. 259). Esta habilidad favorece las relaciones respetuosas y un ambiente educativo positivo.

Con respecto a la dimensión comunicación, que refiere al acto de transmitir información, entendida como un proceso más o menos complicado donde dos o más individuos se vinculan y, mediante el intercambio de mensajes con códigos parecidos, intentan entenderse e influirse de tal manera que sus metas sean aceptadas de la manera prevista, empleando un medio que sirve de apoyo en la transmisión de los datos. (Hofstadt, 2022). Por ello es vital promover una comunicación clara y efectiva en el aula por parte del docente, puesto que facilita la comprensión mutua, el trabajo colaborativo y el logro de los objetivos planteados.

Así mismo, la dimensión liderazgo entendida como el “proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo”. (Cosi, 2020, p. 5). En este sentido el profesor desempeña un rol fundamental al fomentar el liderazgo, incentivando a los alumnos a emprender y colaborar en equipo para lograr metas compartidas, potenciando de esta manera sus capacidades sociales y organizativas.

Por otra parte, la dimensión resolución de conflictos busca desarrollar estrategias y habilidades para resolver problemas, comprendiendo sus características y efectos, e implementando métodos alternativos como la negociación, mediación, conciliación y arbitraje, para que los involucrados se conviertan en agentes de cambio. (Fuquen, 2003). Por ello el docente debe enseñar y fomentar habilidades de resolución de conflictos, promoviendo en los estudiantes el uso de estrategias pacíficas.

Finalmente, la dimensión trabajo en equipo “permite alcanzar objetivos que individualmente serían imposibles, a su vez reúne personas que trabajan en conjunto para alcanzar un fin en común o que están unidas con base en un mismo ideal.” (Zambrano et al., 2023, p. 260). El fomentar el trabajo en equipo en la comunidad educativa permite alcanzar metas comunes.

Estas habilidades blandas se apoyan según el postulado de la inteligencia emocional de Daniel Goleman (1995), quien popularizó el concepto de esta inteligencia, que abarca la facultad de distinguir, comprender y manejar las emociones personales, y las de otras personas. Este postulado se sustenta en el estudio de Pedro y Hernández (2021), en el cual concluye que el docente debe tener habilidades de inteligencia emocional para gestionar conflictos, asistir en su gestión, entender sus propias emociones y las de los demás. Así como seleccionar la palabra adecuada, el gesto adecuado, para entender el significado de una emoción, mientras trabaja con niños, adolescentes y jóvenes con necesidades educativas especiales. Esta teoría es crucial en un educador pues facilita identificar y manejar sus propias emociones y las de sus estudiantes, promoviendo un entorno de aprendizaje empático, balanceado y eficaz.

También esta variable se sustenta conforme a la teoría relativo a las inteligencias múltiples de Howard Gardner (1983) quien propuso que se presentan diversas variedades de inteligencias, como la interpersonal, que se refiere a la capacidad de comprender y relacionarse con los demás. El cual es clave para habilidades como el trabajo en equipo y el liderazgo. Para Berrú (2024), es importante de adaptar las prácticas pedagógicas a la

diversidad de estilos de aprendizaje y tipos de inteligencia, resaltando la necesidad de una educación personalizada. Por ello esta perspectiva es vital en los docentes pues permite reconocer y atender la diversidad de habilidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes, fomentando una enseñanza más inclusiva y efectiva.

Respecto a la variable desempeño docente, comenzamos por abordar sobre el desempeño que “se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Así cada profesional que se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica.” (Montenegro, 2003, p. 19) Por ello cada maestro, a través de su labor profesional, aporta al crecimiento integral de los alumnos y al fortalecimiento de la sociedad.

Para el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) los desempeños son las conductas apreciables que una persona muestra y que pueden ser detalladas y examinadas, ya que reflejan su nivel de competencia. El término deriva del inglés perform o performance, y está relacionado al cumplimiento de los aprendizajes previstos y la realización de los trabajos asignados. Se entiende que la forma en que una persona ejecuta estas tareas permite evidenciar sus competencias fundamentales. De ahí la importancia de los desempeños ya que son acciones observables que reflejan el nivel de competencia de una persona.

Según Ccoto (2023), el desempeño docente constituye uno de los elementos cruciales que aportan a la calidad de la educación; está vinculado a la aptitud profesional del profesor, a la habilidad para crear espacios para la creación de saberes, así como a la formación y especialización constante para atender de manera eficiente la necesidad educativa de una sociedad que varía constantemente. Esta definición destaca al desempeño docente como un elemento crucial para la excelencia educativa, pues demuestra la aptitud profesional del educador y su habilidad para generar ambientes que promuevan el aprendizaje.

Por su parte, Balladares et al. (2023) afirman que el desempeño docente hace referencia a la capacidad de los educadores para desenvolverse de manera eficaz dentro del proceso educativo. Este no se basa únicamente en impartir contenidos o asignar tareas, sino también en su capacidad para reconocer las características individuales de los estudiantes, organizar tiempos de aprendizaje y crear un entorno formativo integral. Es por ello que el docente debe desenvolverse e involucrarse en el proceso pedagógico, así como reconocer las necesidades de sus estudiantes, organizar el aprendizaje de forma

planificada y construir un entorno educativo integral que favorezca el crecimiento de todos.

Si bien el desempeño docente es la capacidad y eficiencia con que un docente desempeña su función educativa, abarcando la organización de las clases, la enseñanza de los contenidos, la evaluación del aprendizaje y la respuesta a las necesidades específicas de los alumnos (Fuentes, 2025). Es así que la capacidad de un docente es importante tanto para planificar sus clases, enseñar con claridad, evaluar el aprendizaje con criterios adecuados y responder con sensibilidad a las necesidades de cada estudiante.

Pacheco et al. (2018) señalan que las funciones de la evaluación del desempeño docente en la educación superior en función a su naturaleza son: De índole diagnóstica, la cual tiene como objetivo evaluar el desempeño de los docentes con el fin de apoyar decisiones relacionadas con la selección de candidatos o detectar áreas específicas de su desempeño que necesitan atención o refuerzo. De carácter formativa pues se busca identificar aspectos a mejorar en la práctica profesional en diversos contextos educativos, considerando dimensiones disciplinarias, pedagógicas, tecnológicas, comunicativas y éticas. Por su parte, las evaluaciones sumativas valoran el desempeño docente de forma integral al finalizar ciertos ciclos, y se utilizan para tomar decisiones contractuales, premios o reconocimientos, así como la asignación de estímulos salariales. Estas funciones de la evaluación permiten obtener información clave para efectuar decisiones relacionadas con la selección, mejora continua y reconocimiento del profesorado en la educación superior.

Basándose en el marco de buen desempeño docente, el cual plantea cuatro dominios (MINEDU, 2016), considerados en este estudio como dimensiones de la variable desempeño docente:

Para la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, incluye la organización del trabajo pedagógico mediante el diseño curricular, las unidades didácticas y las sesiones de clase, dentro de un enfoque inclusivo e intercultural. Lo cual implica conocer las cualidades sociales, culturales, cognitivas de los educandos, así como manejar los contenidos pedagógicos y disciplinares, los recursos educativos idóneos, las estrategias de enseñanza y los métodos de evaluación. (MINEDU, 2016). Esta dimensión es ideal porque se destaca la planificación pedagógica considerando las características del estudiante y el dominio de contenidos, recursos, estrategias y evaluaciones pertinentes garantizando una enseñanza contextualizada.

La dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, implica guiar el proceso formativo bajo una propuesta que promueva la integración y respete la diversidad. Se refiere a la intervención pedagógica del maestro para crear un ambiente propicio para el aprendizaje, gestionar los contenidos, mantener la motivación del estudiante y aplicar diversas metodologías y formas de evaluación afin de identificar logros, desafíos y aspectos a mejorar en la enseñanza. (MINEDU, 2016). Por ello la labor del docente es ser un mediador del proceso educativo, promoviendo la inclusión, gestionando contenidos y motivando al estudiante mediante estrategias pedagógicas y evaluativas que favorezcan una mejora continua.

En cuanto a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, implica involucrarse en la organización escolar o de redes educativas con una visión democrática que fomente la construcción de una comunidad de aprendizaje. Incluye la comunicación efectiva con todos los actores educativos, la participación activa en el diseño, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI), y la promoción de un ambiente institucional positivo. (MINEDU, 2016). Por ello, el compromiso docente es fundamental en la conformación de una comunidad pedagógica, mediante una gestión democrática, comunicación efectiva y participación activa en el desarrollo del PEI.

La dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, alude al conjunto de procesos y prácticas que definen la formación continua y el crecimiento del cuerpo docente. Implica una evaluación perspicaz y organizada de la práctica de uno mismo y de los demás, el trabajo colaborativo, y la participación en espacios de desarrollo profesional. También abarca la responsabilidad por los logros académicos y el entendimiento de las directrices educativas. (MINEDU, 2016). La reflexión constante del profesorado acerca del trabajo en equipo y la participación en ámbitos educativos, fomenta la dedicación hacia el aprendizaje y el entendimiento de las políticas educativas.

Respecto a los postulados que sustentan el desempeño docente, tenemos la teoría del constructivismo de Lev Vygotsky (1978), en la que se propone que el aprendizaje es de involucramiento activo de construcción de conocimientos, donde el docente es mediador y facilitador. Este postulado se sostiene con Sigüenza (2021), donde indica que el educando es el principal protagonista de su aprendizaje, actuando de forma activa, colaborativa y propositiva. El docente, por su parte, tiene el rol de facilitar, estimular y apoyar la autonomía y la iniciativa del estudiante.

La teoría del aprendizaje social de Albert Bandura (1987), indica que las personas aprenden observando a otros y que el entorno social influye en el aprendizaje. Este aporte se justifica con Villagómez et al. (2023), donde afirman que, al proponer esta teoría a través de la observación, se presenta como una opción posible y efectiva para que los alumnos logren nuevos grados de aprendizaje y produzcan conocimientos robustos durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por ello el profesor se vuelve en un referente o un modelo a seguir del estudiante.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Para el estudio se empleó un enfoque cuantitativo, respondiendo a la necesidad de medir y analizar de forma objetiva la relación de las habilidades blandas y el desempeño del educador del Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre; así mismo este enfoque permite recolectar datos numéricos a través de instrumentos estructurados como encuestas o cuestionarios. Esta información se sustenta con Vizcaíno et al. (2023), donde afirman que el enfoque cuantitativo se caracteriza por centrarse en la medición y el análisis numérico de los datos. Este método implica una recolección sistemática de información susceptible de ser cuantificada, la cual es posteriormente analizada de manera rigurosa utilizando herramientas estadísticas.

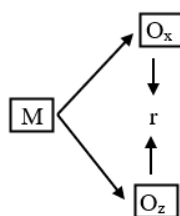
Por su finalidad se trató de una investigación básica, ya que permitió profundizar el marco teórico sobre la relación entre las variables de estudio permitiendo comprender cómo estas habilidades influyen en la labor del docente, aportando fundamentos para futuras investigaciones y posibles mejoras en la formación docente. Según Escudero y Cortez (2018), afirman que esta investigación “se la conoce como investigación pura o teórica. Este tipo de investigación se caracteriza porque se enmarca únicamente en los fundamentos teóricos, sin tomar en cuenta los fines prácticos”. (p. 19)

2.2. Diseño de investigación

El estudio se efectuó bajo un diseño no experimental, porque el estudio busca observar y analizar la correlación entre las variables en su contexto natural; permitiendo obtener información objetiva y realista del fenómeno tal como ocurre. Hernández y Mendoza (2023) sostienen que estos diseños son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 179)

Este estudio se basó en un diseño descriptivo correlacional porque permite no solo describir las características y niveles de ambas variables en estudio, sino también analizar la relación existente entre ellas. Según Hernández et al. (2010) este diseño “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (p. 81)

La presente investigación adopto el diseño siguiente:



Donde:

M = Docentes del instituto.

O_x = Habilidades blandas.

O_z = Desempeño docente

r = Relación de O_x y O_z

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según Sucasaire (2021) la población “es el conjunto compuesto por todos los individuos u objetos donde se observa la característica que se quiere analizar”. (p.24). El universo de estudio está constituido por 20 docentes del instituto Víctor Raúl Haya de la Torre.

2.3.2. Muestra

Para Hernández y Mendoza (2023), la muestra es un subgrupo del universo o población que te interesa estudiar, acerca del cual se recolectarán datos relevantes y representativos de dicho grupo poblacional. En el presente estudio la muestra estuvo compuesta por los 20 docentes del instituto superior ubicado en la ciudad de Santiago de Chuco.

Tabla 1

Tabla muestral

Instituto	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	14	6	20
Total	14	6	20

Nota. Datos proporcionados por la institución

Dado que la muestra es la misma que compone el universo en estudio, se hizo uso de una muestra censal ya que la población es pequeña.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Como parte de este estudio se eligió como técnica la encuesta porque permitió recopilar datos cuantificables de manera eficiente y sistemática la percepción de los docentes acerca de sus habilidades blandas y su propio desempeño. De acuerdo con Arias (2021), la encuesta es un método que se realiza utilizando un cuestionario como instrumento principal, dirigido exclusivamente a personas, con el fin de obtener datos sobre sus percepciones, conductas u opiniones. Sus resultados pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos, y se estructura a partir de preguntas previamente definidas, organizadas de forma lógica y con un sistema de respuestas jerarquizado.

Para adquirir información relacionado a las variables de estudio, se utilizaron como instrumentos de investigación 2 cuestionarios. Para Medina et al. (2023) este instrumento “es una herramienta valiosa en la recopilación de información y se utiliza ampliamente en diversos campos, incluyendo la investigación, la evaluación, la educación y la evaluación del desempeño.” (p. 39)

Para el primer cuestionario que permite medir las habilidades las habilidades blandas, está constituido por 20 ítems, distribuidos en cinco dimensiones: empatía, comunicación, liderazgo, resolución de conflictos y trabajo en equipo, el segundo cuestionario que permite medir el desempeño docente, también está constituido por 20 ítems, organizados en 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Estos instrumentos poseen un límite de tiempo de 45 minutos para su aplicación, tienen un puntaje máximo de 100 puntos y un mínimo de 20 puntos y es asignado de manera individual a cada docente.

Estos instrumentos pasaron por una etapa de validación por el juicio de tres expertos, y para la medición de la confiabilidad que indica la consistencia de los ítems que lo componen a cada instrumento, se consideró como aspecto relevante el hecho que cada instrumento posee interrogantes con alternativas de respuesta con escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Para ello fue necesario emplear el coeficiente de Alfa de Cronbach a una muestra piloto de 16 docentes quienes fueron sometidos a la aplicación de cada instrumento. Los resultados fueron que el cuestionario que mide las habilidades blandas presenta una apreciación muy buena con un valor de 0.888 y el cuestionario que mide el desempeño docente también presenta una apreciación muy buena con un valor de 0.861.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Con el objetivo de recopilar y analizar los datos, se utilizaron herramientas como Microsoft Excel 2021 y el software estadístico SPSS versión 25, siguiendo los protocolos establecidos para el procesamiento de la información. Estos programas permitieron estructurar los datos en tablas y gráficos, lo que facilitó su procesamiento y comprobación de la hipótesis.

Para contrastar las hipótesis de estudio, se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el cual permitió medir la relación entre las variables. Previamente, se corroboró la normalidad de los datos con ayuda de la prueba de Shapiro-Wilk, procedimiento necesario debido al tamaño de la muestra, conformada por 20 docentes. Este enfoque metodológico contribuye al garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Para desarrollar este estudio, se recopilaron datos provenientes de diversas fuentes con el propósito de enriquecer el marco teórico. Para ello se citaron a diversos autores de acuerdo con las normas APA séptima edición y respetando los lineamientos éticos del ejercicio profesional, estas citas fueron debidamente referenciadas para su revisión y verificación, garantizando la transparencia y credibilidad de los fundamentos teóricos empleados.

Este estudio se realizó adhiriéndose estrictamente a los principios éticos que rigen las investigaciones según lo indicado en la Ley Universitaria N° 30220. Durante todo el proceso, el acceso a los datos estuvo restringido exclusivamente al equipo de investigación, lo que garantizó la confidencialidad y el manejo ético de la información, preservando la seguridad y el bienestar de quienes participan.

Según Espinoza y Calva (2020), una investigación guiada por los principios éticos, además de generar resultados fiables y válidos, influye en el ámbito personal y profesional del investigador, forjando en ellos una ética que va más allá del ámbito académico e investigativo para transformarse en hábitos de la vida diaria.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 2

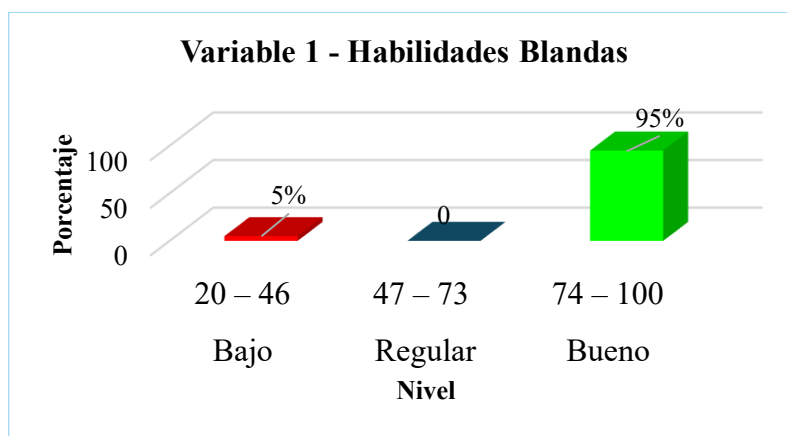
Nivel de habilidades blandas en docentes del instituto Víctor Raúl Haya de la Torre, 2025

Nivel	Rango	<i>f</i>	%
Bajo	20 – 46	1	5%
Regular	47 – 73	0	0
Bueno	74 – 100	19	95%
Total		20	100%

Nota. Información recopilada del cuestionario aplicado respecto a las habilidades blandas.

Figura 1

Nivel de habilidades blandas en docentes del instituto Víctor Raúl Haya de la Torre, 2025

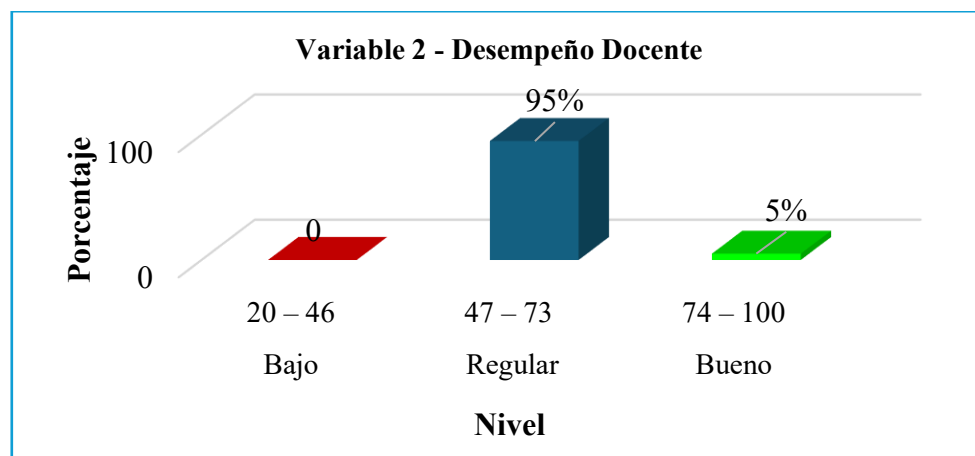


Nota. Representación de los niveles de la variable 1 en base a la tabla 2.

A partir de los datos expuestos en la tabla 2 y la figura 1, se constata que, en promedio, el 95 % de la muestra alcanzó un buen nivel en cuanto a habilidades blandas, mientras que el 5 % se ubicó en un nivel bajo; así mismo, no se registraron casos en el nivel regular. En consecuencia, el nivel promedio de habilidades blandas en los docentes de esta institución se considera bueno.

Tabla 3*Nivel de desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre, 2025*

Nivel	Rango	<i>f</i>	%
Bajo	20 – 46	0	0
Regular	47 – 73	19	95%
Bueno	74 – 100	1	5%
Total		20	100%

Nota. Información recopilada del cuestionario aplicado respecto al desempeño docente**Figura 2***Nivel de desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre, 2025**Nota.* Representación de los niveles de la variable 2 en base a la tabla 3.

De acuerdo con los datos obtenidos en la tabla 3 y la figura 2, se puede observar que, en promedio, el 95 % de la muestra alcanzó un nivel regular respecto al desempeño docente, mientras que el 5 % se encontró a un nivel bueno; así mismo, no se registraron casos en el nivel bajo. Por lo tanto, el nivel promedio del desempeño docente de esta institución se considera regular.

3.2. Test de normalidad

Como la muestra del estudio es menor o igual que 50, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, por otro lado, se propuso las siguientes hipótesis para determinar el tipo de distribución de los datos según la regla de decisión.

H_0 . Los datos siguen una distribución normal.

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal.

Regla de decisión

Se rechaza H_0 y se acepta H_1 , cuando el valor de Sig. es menor a 0.05.

Se acepta H_0 y se rechaza H_1 , cuando el valor de Sig. es mayor a 0.05.

Tabla 4

Prueba de normalidad de los datos de las habilidades blandas y el desempeño docente.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1_Empatia	0.713	20	0.000
D2_Comunicación	0.681	20	0.000
D3_Liderazgo	0.883	20	0.020
D4_Resolución de conflictos	0.829	20	0.002
D5_Trabajo en equipo	0.819	20	0.002
V1_Habilidades Blandas	0.770	20	0.000
D1_Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	0.627	20	0.000
D2_Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	0.767	20	0.000
D3_Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.929	20	0.150
D4_Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	0.875	20	0.014
V2_Desempeño Docente	0.784	20	0.000

Nota. Análisis de distribución normal según Shapiro Wilk

La tabla 4, refleja resultados obtenidos al aplicar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, donde evidencia que la variable habilidades blandas y sus dimensiones presentaron un valor de $p < 0.05$, lo que indica que estos datos no siguen una distribución normal. En cambio, la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, perteneciente a la variable desempeño docente, mostró un valor de $p > 0.05$, indicando que sus datos sí presentan una distribución normal. Como en la prueba de normalidad de datos existe una prueba no normal entonces se acepta la hipótesis alterna y se produce la correlación de Rho Spearman a lo largo de todo el proceso.

3.3. Docimasia de hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

H_1 : Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.

H₀: Las habilidades blandas no se relacionan significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.

Tabla 5

Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre 2025

		V2_Desempeño Docente
V1_Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,925**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	20

Nota. Base de datos de las variables en estudio

En base a la tabla 5, se evidencia que entre las variables habilidades blandas y desempeño docente existe una relación directa, puesto que el valor de Sig. es inferior a 0.05. Permitiendo admitir la hipótesis de estudio. De igual forma, es altamente significativa la correlación, dado que el valor de Sig. es inferior a 0.01. Por su parte, el valor de correlación de Spearman es 0.925, lo cual demuestra una correlación positiva muy alta entre ambas variables.

3.3.2. Hipótesis específicas

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de la variable habilidades blandas y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre 2025

Variable	Dimensiones de la V1_Habilidades Blandas	Estadísticos (N=20)	
		Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
V2_Desempeño Docente	D1_Empatía	,593**	0.006
	D2_Comunicación	,844**	0.000
	D3_Liderazgo	,821**	0.000
	D4_Resolución de conflictos	,796**	0.000
	D5_Trabajo en equipo	,855**	0.000

Nota. Base de datos de las variables en estudio

De acuerdo a la tabla 6, luego de haber aplicado el estadístico de Rho de Spearman, se percibe que la medida de la Sig. es menor a 0.05 en todas las dimensiones de las habilidades blandas con relación al desempeño docente, por lo tanto, esto permite aceptar las hipótesis específicas de investigación, y afirmar que la relación es altamente significativa en cada una de las dimensiones debido a que el valor de Sig. es menor a 0.01. Para la dimensión empatía en relación a la variable desempeño docente hay una relación positiva moderada representado por un estadístico de Rho de Spearman ($r = 0.593$), entre la dimensión comunicación y el desempeño docente existe una correlación positiva alta representado por $r = 0.844$, entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente también existe una correlación positiva alta representado por $r = 0.821$, así mismo entre la dimensión resolución de conflictos y el desempeño docente se muestra una correlación positiva alta representado por $r = 0.796$ y finalmente entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente existe una correlación positiva alta representado por $r = 0.855$.

IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo central del estudio, el cual fue determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025, así como los resultados de los análisis estadísticos de correlación de Rho Spearman a los datos recolectados de 20 profesores encuestados utilizando el software SPSS v25, se logró determinar que existe una correlación positiva muy alta entre las variables analizadas con un $r = 0.925$. Asimismo, la correlación es altamente significativa, dado que el valor obtenido de significancia es 0.000, el cual es inferior a 0.01, lo que confirma la aceptación de la hipótesis alterna.

Estos resultados encontrados concuerdan con el estudio efectuado por Vitae (2023), el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y desempeño docente en un Instituto Superior de Piura. Determinando la existencia de una correlación significativa entre ambas variables, mostrando un coeficiente de Rho de Spearman de 0.770 y con una significancia estadística de 0.000, información que fue recopilada y procesada de una muestra conformada por 52 docentes. Así también por el estudio de Vargas (2023), cuyo objetivo fue determinar la relación entre habilidades blandas y desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca. Para ello se aplicó dos cuestionarios a una muestra de 40 profesores, concluyendo que existe una correlación positiva con intensidad muy alta entre las dos variables, mostrando un coeficiente de Rho de Spearman de $r = 0.986^{**}$. Estos resultados afirman que las habilidades blandas contribuyen en el desempeño docente; además, se refuerzan con la teoría de Mujica (2015), la cual afirma que las habilidades blandas son cualidades personales que facilitan la interacción efectiva con otros y a su vez son relevantes tanto en el ámbito laboral como en la vida diaria.

Para el primer objetivo específico, determinar el nivel de las habilidades blandas en los docentes del Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. Se obtuvo que el 95 % de los docentes alcanzó un nivel bueno, mientras que el 5 % se clasificó en un nivel bajo; así mismo, no se registraron casos en el nivel regular.

Estos resultados encuentran su apoyo con la información proporcionada por Cordero et al. (2020), los cuales afirman que las habilidades blandas son competencias esenciales que potencian el desempeño en el trabajo, promueven la promoción dentro de una organización y estimulan la evolución profesional.

Tomando en consideración el objetivo específico dos, determinar el nivel de desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. Se obtuvo como resultado que el 95 % de los maestros alcanzó un nivel regular, un 5 % se encontró en un nivel bueno; así mismo, no hubo casos en el nivel bajo. Eso se fundamenta con la información de Ccoto (2023), el cual manifiesta que el desempeño docente es clave para la calidad educativa, ya que depende de la capacidad profesional del profesor, su habilidad para fomentar el aprendizaje y su formación continua.

Sobre el objetivo específico número tres, determinar qué relación existe entre la dimensión empatía y el desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025, se obtuvo una correlación positiva moderada como resultado con un coeficiente $r = 0.593$ y un $\text{Sig} = 0.006$ inferior a 0.01, lo que posibilita deducir una correlación altamente significativa.

Estos resultados se asimilaran con la investigación de Ruiz y Ruiz (2024), cuyo objetivo específico fue establecer la correlación que existe entre la empatía y el desempeño docente de un centro educativo de Trujillo. Luego de aplicar los instrumentos a una muestra de 30 docentes, encontró como resultado que hay una considerable relación entre la empatía y el desempeño docente con un $r = 0.498^{**}$ y una significancia de valor $p = 0.000$. Estos resultados se consolidan con la información vertida por Zambrano (2023) el cual indica la empatía es la capacidad de entender los sentimientos y emociones de los demás, lo que facilita potenciar las relaciones interpersonales.

Teniendo en cuenta el objetivo específico cuatro, que es determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025, se consiguió como resultado una correlación positiva alta con un coeficiente $r = 0.844$ y un $\text{Sig} = 0.000$ menor a 0.01, lo cual posibilita inferir que la relación es altamente significativa.

Estos resultados se asemejan con el estudio realizado por Gonzalez (2022), el cual tuvo como objetivo específico determinar la correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en una universidad pública de Lima. Encontrando como resultado una correlación positiva alta entre la comunicación y el desempeño docente con un $r = 0.817$, datos obtenidos luego de aplicar los instrumentos a una muestra de 199 estudiantes. Esta información se solidifica con lo expuesto por el autor Hofstadt (2022) el cual afirma que la comunicación es el acto de transmitir información entre dos o más individuos, quienes se conectan mediante mensajes para entenderse y persuadirse, usando un medio de apoyo.

Para el objetivo específico cinco, determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025, se logró como resultado una correlación positiva alta con un coeficiente $r = 0.821$ y un $\text{Sig} = 0.000$ menor a 0.01, permitiendo concluir que la relación es altamente significativa.

Estos resultados se asimilan con el estudio de Vitae (2023), el cual tuvo como objetivo específico identificar la relación que existe entre liderazgo y el desempeño docente en un Instituto de Educación Superior de Piura. Encontrando como resultado que entre el liderazgo y el desempeño docente existe una correlación moderada con un $r = 0.648$, datos obtenidos de una muestra de 52 docentes. Además, esto se fundamenta teóricamente con lo expuesto por Cosi (2020), el cual manifiesta que el liderazgo es la capacidad de influenciar y orientar a otros para que se esfuercen con entusiasmo en la consecución de objetivos comunes. Involucra la habilidad para iniciar, administrar, incentivar y valorar a un equipo.

Considerando el sexto objetivo específico, determinar qué relación existe entre la dimensión resolución de conflictos y el desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025, se obtuvo como resultado una correlación positiva alta con un coeficiente $r = 0.796$ y un $\text{Sig} = 0.000$ menor a 0.01, lo cual posibilita concluir que la relación es altamente significativa.

Esto se justifica teóricamente por lo señalado Fuquen (2003), el cual afirma que la resolución de conflictos tiene como objetivo crear estrategias y competencias para tratar problemas. Esto conlleva comprender sus razones y efectos, además de emplear técnicas alternativas como la negociación, mediación, conciliación y arbitraje.

Finalmente, para el séptimo objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025, se obtuvo como resultado una correlación positiva alta con un coeficiente $r = 0.855$ y un $\text{Sig} = 0.000$ menor a 0.01, lo cual posibilita concluir que la relación es altamente significativa.

Estos resultados se diferencian con el estudio realizado por Gastelu (2024), el cual tuvo como objetivo específico determinar cómo se relaciona las habilidades de trabajo en equipo en el desarrollo docente en un centro educativo de Chosica. Encontrando a manera de resultado que existe una correlación positiva baja entre el trabajo en equipo y el desempeño docente con un $r = 0.321$, datos obtenidos de una muestra de 30 docentes. Pero a su vez el resultado obtenido en el estudio realizado se afirma con el aporte de

Zambrano (2023), el cual precisa que el trabajo conjunto facilita alcanzar objetivos que serían inviables de lograr de manera individual, vinculando de esta forma para que se trabaje en conjunto hacia un propósito común.

V. CONCLUSIONES

1. Se confirmó la existencia de una correlación positiva muy alta ($r = 0.925$) entre las variables analizadas en este estudio, igualmente la correlación es altamente significativa, dado que el valor de Sig. es inferior a 0.01. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna (H_i) de la investigación la cual precisa que las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.
2. Se determinó que el nivel de las habilidades blandas en los docentes del instituto posee un nivel bueno representado por el 95%, con un nivel bajo el 5% y no se registraron casos en el nivel regular.
3. Se determinó que el 95% de los docentes del instituto exhibe un nivel de desempeño regular, un 5% posee un nivel bueno y no se observaron casos en el nivel bajo.
4. Se determinó que existe una correlación positiva moderada ($r = 0.593$) entre la dimensión empatía y el desempeño docente. De igual forma, la relación es altamente significativa ya que el valor de Sig. es inferior a 0.01. Permitiendo sostener que la empatía refuerza la relación entre los profesores, contribuye a generar un entorno laboral respetuoso y estimulante, mejorando así el desempeño de los maestros.
5. Se determinó la existencia de una correlación positiva alta ($r = 0.844$) entre la dimensión comunicación y el desempeño docente. De la misma manera, la relación es altamente significativa puesto que el valor de Sig. es menor a 0.01. Permitiendo afirmar que una comunicación eficaz promueve el diálogo respetuoso, soluciona controversias y fomenta la confianza entre docentes, lo que conduce a un ambiente institucional favorable y, consecuentemente, a un rendimiento docente óptimo.
6. Se determinó la existencia de una correlación positiva alta ($r = 0.821$) entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente. Del mismo modo, la relación es altamente significativa puesto que el valor de Sig. es inferior a 0.01. El desarrollo de esta habilidad en el desempeño docente refleja su capacidad para innovar, tomar decisiones pedagógicas y promover un entorno de aprendizaje cooperativo que impulse el aprendizaje y el crecimiento integral.
7. Se determinó la existencia de una correlación positiva alta ($r = 0.796$) entre la dimensión resolución de conflictos y el desempeño docente. Análogamente, es altamente significativa la relación ya que el nivel de Sig. es inferior a 0.01. Se puede

afirmar que esta habilidad en el desempeño docente fomenta el diálogo y el respeto, generando un entorno que favorezca el aprendizaje y la sana convivencia.

8. Se determinó la existencia de una correlación positiva alta ($r = 0.855$) entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente. Similarmente, la relación es altamente significativa en vista que el nivel de Sig. es inferior a 0.01. Permitiendo afirmar que el desarrollo de esta habilidad en el desempeño de los docentes potencia la cooperación, permite el intercambio de buenas prácticas y eleva la calidad de la educación al unir esfuerzos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la directora del instituto, implementar un programa formativo para educadores y estudiantes de formación inicial docente (FID), para fortalecer las habilidades blandas tanto como la empatía, la comunicación, el liderazgo, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo, con el fin de seguir potenciando las capacidades interpersonales y emocionales de los educadores y educandos, generando un impacto positivo en el ambiente institucional, en el aula y la relación entre los mismos, de esta forma se cultiva un ecosistema educativo más humano, eficiente y preparado para formar a las futuras generaciones.
2. Se aconseja al área de soporte psicopedagógico y la jefatura de unidad de bienestar y empleabilidad del instituto ofrecer talleres orientados al desarrollo de la empatía en los docentes, con el objetivo de cultivar esta habilidad para comprender las diversas realidades, desafíos y necesidades emocionales de sus estudiantes. Esto les facilitará ajustar sus métodos de enseñanza, proporcionar un respaldo más relevante y promover un entorno de aula inclusivo y seguro.
3. Se recomienda concientizar a los estudiantes de la FID del instituto pedagógico sobre las habilidades blandas incorporadas en la educación, compartiendo vivencias o buscando alianzas con entidades colaboradoras para fortalecer su identidad, su preparación para la enseñanza, mejorar su motivación y actitud para enfrentar los desafíos futuros, tanto en el ámbito personal como en el profesional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. E. (2024). Habilidades blandas y su incidencia en el desempeño laboral. *Revista Andina de Investigaciones en Ciencias Económicas y Empresariales*. 1 (1), 139-168. <https://doi.org/10.69633/zm78e572>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arroyo, R. (2023). *Habilidades Gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ed. Ecoe Ediciones. https://www.google.com.pe/books/edition/Habilidades_gerenciales_3ra_edici%C3%B3n/042bEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas+son&pg=PA12&printsec=frontcover
- Balladares, M., Jiménez, J., Ortega, M., Quevedo, T. y Pacheco, V. (2023). Gestión educativa y su influencia en el desempeño docente en instituciones de educación general básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5). 2565-2584. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13719
- Borjas, G. y Flores, A. (2022). *Habilidades blandas y desempeño docente en un entorno virtual en la carrera de administración y negocios internacionales, Universidad Alas Peruanas 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7201>
- Berrú, C. P., Pardo, S. D., Gordillo, D. Y., Escaleras, V. E., Vega, M. M., Camacho, B. D. y Merino, M. M. (2024). Estrategias docentes para integrar inteligencias múltiples y estilos de aprendizaje. *Revista InveCom*, 5 (1). 1-19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10909995>
- Castro, T., Luján, S. K., y Batres C. N. (2024). Relevancia de las habilidades blandas en la docencia universitaria. *Transdigital*, 5(10), e351. <https://doi.org/10.56162/transdigital351>
- Ccoto, T. F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 7 (29). 1361-1373. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Cosi, E. (2020). *El liderazgo*. https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2020_12_17_18_05_09_julissanylreve2002gmail.com_LIDERAZGO_-_JULISSA-1.pdf

- Cordero, A. M., Cordero, N. J., Moreira, M. C. y Quevedo, J. M. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del Conocimiento*, 5(5). 41-63.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7506213.pdf>
- Chaudhari, T. (2021). Soft Skills: Types, Characteristics and Importance [Habilidades blandas: tipos, características e importancia], *Journal of Commerce and Trade*, 16(2). 1-12. <https://doi.org/10.26703/JCT.v16i2-2>
- Choquehuanca, R. (2025). Habilidades blandas: base para el desempeño docente. *Revisión Sistemática*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/140131>
- De la Ossa, V. J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Rev colombiana Cienc Anim. Recia*, 14(1). e945. <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Escudero, C y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH.
<https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf#page=18.72>
- Espinoza, E. E., y Calva, D. X. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Farias, C. y Méndez, J. (2023). Desarrollo de las habilidades blandas para el mejoramiento del desempeño docente. *Revista Social Fronteriza*, 3(3). 171-184.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7998873>
- Fuentes, L. (2025). *Gestión educativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del nivel operativo del Sencico-Lambayeque, 2024*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/17017>
- Fuquen, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*, (1), 265-278. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf#page=2.52>
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
- Gastelu, G. (2024). *Habilidades blandas y desempeño docente n una institución educativa de Lurigancho - Chosica, 2024*. [Tesis para optar el grado de segunda especialidad, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/153474>

- Goleman, D. (1988). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Gonzalez, M. (2022). *Habilidades blandas y desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de una universidad pública de Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/98447>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores (2nd ed.).
<https://acortar.link/pNf270>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill Education. <https://acortar.link/VaIf87>
- Hofstadt, C. (2022). *El libro de las habilidades de comunicación: Cómo mejorar la comunicación personal*. Ediciones Díaz de Santos, (3º Ed.).
<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490523711.pdf>
- Laines, C. I., Hernández, A. P. y Zamayoa, D. A. (2021). La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa. *Vinculatégica EFAN*, 7(1). <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-176>
- Lozano, M. A., Lozano, E. N. y Ortega, M. Y. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Revista Conrado*, 18(87), 412-420.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n87/1990-8644-rc-18-87-412.pdf>
- Manrique, K. (2023). *Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Barranca, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/147351>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mejía, E. y Pineda, F. (2021). *Las competencias blandas y el desempeño laboral de los docentes del Liceo Militar De Honduras*. [Tesis de maestría, Laureate International Universities].
<https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/8247>

- MINEDU (2016). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Corporación Gráfica Navarrete. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio. <https://acortar.link/btpKVk>
- Moya, P., Cortés, N. y Calvache, L. (2023). *Gestión de la competitividad del sector hotelero de Boyacá mediante un modelo tridimensional*. Ed. UPTC. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_la_competitividad_del_sector/u6vTEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas+son&pg=PT98&printsec=frontcover
- Mujica, J. (2015). *Habilidades Blandas*. Selectum. <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOC-habilidades-blandas.pdf>
- Murillo, S. P., Siquihua, M. S., Vargas, A.R. y Raigosa, A. (2024). Evaluación del desempeño docente en la educación superior: un análisis bibliométrico. *KAIRÓS, Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas*, 7(13), 25-45. <https://www.redalyc.org/journal/7219/721978727002/html/>
- Oriz, R. B. (2024). Habilidades blandas y desempeño laboral en un Instituto de educación superior tecnológico público de la Ciudad de Talavera, Apurímac 2022. *En CID - Centro de Investigación y Desarrollo eBooks*. 1-73. https://doi.org/10.37811/cli_w1031
- Pacheco, M., Ibarra, I., Iñiguez, M. García, H. y Victoria, C. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*, 19(6). 2-11. <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2>
- Pedro, A. y Hernández, O. (2021). Inteligencia emocional en maestros de educación especial: aproximación a los instrumentos de medición. *Educere*, 25 (85). 379-390. <https://www.redalyc.org/journal/356/35666225005/html/>
- Quispe, R. (2025). *Habilidades blandas en el desempeño docente de una institución educativa del distrito de Quiquijana, Cusco, 2024*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/161338>
- Ramos, N. y Vargas, R. (2024). *Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora 2023*. [Tesis para optar el grado de segunda especialidad, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/5055>

- Rodríguez, J. L., Rodríguez, R. E. y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 8(1). e1038. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Ruiz, D. y Ruiz, G. (2024). *Habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Inmaculada Virgen de la Puerta de Roma 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedito XVI]. <https://hdl.handle.net/20.500.14520/7008>
- Sigüenza, R. (2021). El desempeño docente: Bases teóricas que fundamentan los elementos para su evaluación. *REDISED* 3 (2). 126-137. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/view/2488/2484>
- Sue, E. (2020). *Las siete habilidades para el futuro y el presente*. Ed. Pearson Education Limited, RU. https://www.google.com.pe/books/edition/Las_siete_habilidades_para_el_futuro/5qTQEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=habilidades+blandas+son&pg=PP18&printsec=frontcover
- Sucasaire, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación - Presentación e interpretación de los resultados*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/>
- UNESCO (2024). *Informe mundial sobre el personal docente. Afrontar la escasez de docentes y transformar la profesión* UNESCO <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832>
- Vargas, Y. (2023). *Habilidades blandas y desempeño docente de una institución educativa pública del distrito de Namballe, Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/119749>
- Vidal, R. (2022). *Habilidades sociales y desempeño docente en los institutos pedagógicos de la región Junín*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/8694>
- Villagómez, A. V., Bonilla, G. P., Bonilla, L. J. y Torres, T. D. (2023). El aprendizaje social de Albert Bandura como estrategia de enseñanza de educación para la ciudadanía. *Polo del Conocimiento*. 8 (5). 1286 – 1307. <https://acortar.link/BIESpJ>
- Vinueza, K. K., Silva J. R. y Jurado, C. A. (2024). Habilidades blandas y práctica educativa docente en enfermería. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 28, (123). 152-164. <https://doi.org/10.47460/uct.v28i123.815>

- Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J. y Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica, *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Vite, E. (2023). *Habilidades blandas y desempeño docente en un instituto de educación superior*, Piura, 2023. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/120192>
- Zambrano, M. L., Vallejo, G. L., Tafur, F. J. (2023). Investigación: Habilidades blandas como complemento para la formación profesional de los estudiantes. *Digital Publisher CEIT*, 8 (3). 257-267. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1627>
- Zarate, J. L., Duran, C. N., Cáceres, C. K. Cortez, M. I. y Atapaucar, E. A. (2024). Desarrollo de habilidades blandas y desempeño profesional de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. *Estudios y Perspectivas*, 4(2), 317–329. <https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/view/24/357>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?	Hipótesis General H_i: las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. H_o: las habilidades blandas no se relacionan significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.	Objetivo General Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.	V1: Habilidades Blandas	Empatía	Diseño: descriptivo Correlacional No experimental. Población: 20 docentes del IESPP Víctor Raúl Haya de la Torre Muestra: 20 docentes del IESPP Víctor Raúl Haya de la Torre de la provincia de Santiago de Chuco Técnica: La encuesta Instrumentos: Cuestionario para la V1 Cuestionario para la v2 Métodos analíticos aplicados a la investigación
				Comunicación	
				Liderazgo	
				Resolución de conflictos	
Problemas específicos: 1. ¿Cuál es el nivel de las habilidades blandas en los docentes del Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025? 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?	Hipótesis Específicas: 1. La dimensión empatía se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. 2. La dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.	Objetivos específicos: 1. Determinar el nivel de las habilidades blandas en los docentes del Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. 2. Determinar el nivel de desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.	V2: Desempeño Docente	Trabajo en equipo	
				Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	
				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	

3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión empatía y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025? 4. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025? 5. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025? 6. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión resolución de conflictos y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?	de la Torre de Santiago de Chuco 2025. 3. La dimensión liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. 4. La dimensión resolución de conflictos se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. 5. La dimensión trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.	3. Determinar la relación que existe entre la dimensión empatía y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. 4. Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. 5. Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025. 6. Determinar la relación que existe entre la dimensión resolución de conflictos y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.			Estadística descriptiva e inferencial
---	--	---	--	--	--

7. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025?		7. Determinar la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente en el Instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.			
--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TOTAL N° DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01 - Habilidades Blandas	Son habilidades personales de gran importancia que nos ayudan a todos a enfrentarnos de manera más efectiva a los cambios y retos excepcionales, y que extraen el máximo provecho de las oportunidades futuras y de las que ya existen. Son las competencias que, en consecuencia, nos facilitarán ser más contentos en la vida. (Sue, 2020)	La operacionalización de esta variable se realizará a través de un cuestionario de 20 ítems, estructurados en función de sus 5 dimensiones las cuáles serán medidos mediante una escala ordinal.	Empatía	Reconocimiento de emociones y validación.	1 y 2	4	Escala de Medición
				Comprensión y valoración de perspectivas.	3 y 4		
			Comunicación	Claridad y coherencia en la expresión.	5 y 6	4	Ordinal tipo Likert:
				Escucha activa y receptividad.	7 y 8		
			Liderazgo	Capacidad de inspirar y guiar.	9 y 10	4	Escala de medición de la variable
				Gestión del equipo y delegación.	11 y 12		
			Resolución de conflictos	Gestión emocional y comunicación asertiva.	13 y 14	4	Bajo [20-47> Regular [47-73] Bueno <73-100]
				Mediación y búsqueda de soluciones equitativas.	15 y 16		
			Trabajo en equipo	Colaboración proactiva y aporte al equipo.	17 y 18	4	
				Cooperación y compromiso.	19 y 20		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TOTAL N° DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 02 – Desempeño Docente	Es uno de los elementos cruciales que aportan a la calidad de la educación; está vinculado a la aptitud profesional del profesor, a la habilidad para crear espacios para la creación de saberes, así como a la formación y especialización constante para atender de manera eficiente la necesidad educativa de una sociedad que varía constantemente. (Ccoto, 2023)	La operacionalización de esta variable se realizará a través de un cuestionario de 20 ítems, estructurados en función de sus 4 dimensiones las cuáles serán medidos mediante una escala ordinal.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Diseño y planificación curricular.	1, 2, 3 y 4	5	Escala de Medición Ordinal tipo Likert: Escala de medición de la variable Bajo [20-47> Regular [47-73] Bueno <73-100]
				Diseño de instrumentos alineado a competencias.	5		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Fomento de estrategias didácticas diversificadas y participativas.	6, 7 y 8	5	
				Monitoreo activo y retroalimentación oportuna.	9 y 10		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Integración y promoción entre la institución y comunidad	11, 12 y 13	5	
				Colaboración activa en proyectos y decisiones institucionales	14 y 15		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Desarrollo profesional y compromiso ético	16,17, 18 y 19	5	
				Reflexión crítica sobre la práctica y mejora continua.	20		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES

Instrucciones: A continuación, encontrará 20 ítems sobre las habilidades blandas en docentes del Instituto Superior Víctor Raúl Haya de la Torre, 2025. Indique su respuesta para cada una, marcando con una 'X' en el recuadro correspondiente según la escala. Responder cada ítem con la mayor sinceridad y objetividad posible.

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

Nº	ITEM	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión empatía					
01	¿Demuestro comprensión hacia las dificultades o problemas personales que pueda presentar un colega o un estudiante?					
02	¿Escucho activamente las inquietudes y puntos de vista de los compañeros de trabajo, así como de los estudiantes?					
03	¿Muestro sensibilidad y respeto hacia las diversas opiniones y estilos de trabajo de los colegas?					
04	¿Fomento un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso, teniendo en cuenta el estado emocional y las necesidades de los colegas?					
	Dimensión comunicación					
05	¿Transmito la información de manera clara y concisa, asegurando que los estudiantes y colegas comprendan el mensaje?					
06	¿Utilizo una variedad de canales y estrategias de comunicación tanto verbal, no verbal, escrita o visual de acuerdo al contexto y las características de la audiencia?					
07	¿Fomento el diálogo abierto y respetuoso como parte del trabajo en equipo dentro del instituto?					
08	¿Escucho con atención y sin interrumpir cuando un estudiante o colega expone una idea o inquietud?					
	Dimensión liderazgo					
09	¿Motivo a estudiantes y colegas a alcanzar metas académicas y profesionales, fomentando un ambiente de mejora continua?					
10	¿Tomo iniciativa en la resolución de problemas y la implementación de nuevas ideas o proyectos dentro del instituto?					
11	¿Delego responsabilidades de manera efectiva, confiando en las capacidades de los estudiantes y colegas para completar tareas importantes?					
12	¿Guío y apoyo en el desarrollo profesional de los colegas, compartiendo conocimientos y brindando oportunidades de crecimiento profesional?					
	Dimensión resolución de conflictos					
13	¿Abordo los desacuerdos o problemas entre colegas o estudiantes de manera oportuna y directa, en lugar de evadirlos?					
14	¿Mantengo la calma y la objetividad al mediar o participar en un conflicto, evitando reacciones emocionales que puedan empeorar la situación?					

15	¿Propongo soluciones que buscan el beneficio mutuo y la conciliación, en lugar de imponer un punto de vista o favorecer a una sola parte?					
16	¿Analizo las diversas perspectivas de todas las partes involucradas en un conflicto antes de plantear una solución?					
	Dimensión trabajo en equipo					
17	¿Colaboro activamente con los colegas en la planificación y ejecución de proyectos académicos o actividades institucionales?					
18	¿Comparto conocimientos y recursos con el equipo para el beneficio común y la mejora de las prácticas pedagógicas?					
19	¿Contribuyo de manera equitativa con las tareas y responsabilidades asignadas en equipo?					
20	¿Cumpro con las responsabilidades y compromisos asumidos en el equipo?					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES

Instrucciones: A continuación, encontrará 20 ítems sobre el desempeño docente del Instituto Superior Víctor Raúl Haya de la Torre, 2025. Indique su respuesta para cada una, marcando con una 'X' en el recuadro correspondiente según la escala. Responder cada ítem con la mayor sinceridad y objetividad posible.

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

N°	ITEM	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
01	¿Elaboro una evaluación diagnóstica sobre los conocimientos previos y las expectativas de los estudiantes al inicio de cada ciclo o unidad, ajustando su enseñanza a partir de ello?					
02	¿Elaboro los sílabos de cada curso o módulo teniendo en cuenta el diseño curricular básico nacional de la formación inicial docente?					
03	¿Considero los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje de cada curso o módulo asignado?					
04	¿Utilizo los enfoques y las competencias para cada curso o módulo en la programación de las sesiones de aprendizaje?					
05	¿Elaboro instrumentos y criterios de evaluación teniendo en cuenta las competencias, estándares de aprendizaje, capacidades y desempeños específicos de cada curso o módulo?					
	Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
06	¿Utilizo una variedad de estrategias pedagógicas que promueven la participación activa y el aprendizaje significativo de los estudiantes?					
07	¿Creo un ambiente en el aula que motiva a los estudiantes a interesarse y comprometerse activamente con los nuevos aprendizajes?					
08	¿Utilizo diversos recursos tecnológicos accesibles en función a los objetivos de los aprendizajes con el fin de enriquecer el proceso de enseñanza y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?					
09	¿Gestiono el tiempo de cada clase de manera efectiva, cubriendo los contenidos programados sin dejar temas clave sin abordar?					
10	¿Promuevo una retroalimentación oportuna al proporcionar comentarios reflexivos sobre las participaciones de cada estudiante?					
	Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
11	¿Participo en la organización y ejecución de actividades o proyectos que involucren a la comunidad externa?					
12	¿Colaboro en la identificación de necesidades o problemáticas de la comunidad que puedan ser abordadas desde el ámbito educativo del instituto?					
13	¿Promuevo la integración de la comunidad en actividades programadas por el instituto, fomentando un sentido de pertenencia y corresponsabilidad?					
14	¿Participo en la elaboración del proyecto educativo institucional, adaptando las actividades a las necesidades del aprendizaje?					

15	¿Establezco comunicación efectiva con los tutores para informar sobre el progreso de los estudiantes y buscar apoyo en su proceso educativo?					
	Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
16	¿Participo de forma continua en talleres, capacitaciones, conferencias o cursos de formación, adquiriendo nuevas habilidades, conocimientos y estrategias educativas que enriquecen las prácticas pedagógicas?					
17	¿Desarrollo proyectos de investigación e innovación pedagógica, tanto de manera individual como colectiva, con el propósito de fomentar el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes?					
18	¿Demuestro un compromiso ético y profesional en todas las interacciones con estudiantes, colegas y la comunidad educativa?					
19	¿Participó activamente en proyectos o eventos que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento del instituto?					
20	¿Reflexiono en espacios colegiados sobre la práctica pedagógica, con el objetivo de identificar soluciones y proponer estrategias de mejora continua?					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario para evaluar las Habilidades Blandas
Autor y año:	Original: Br. Flores Gómez Cintya Micaela, 2025 Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo, 2025
	Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Medir las habilidades blandas.
Usuarios:	Docentes del instituto superior pedagógico
Forma de administración o modo de aplicación:	El instrumento está diseñado para aplicarse en la modalidad presencial o remoto e individual cuyo tiempo disponible para dar respuesta total al instrumento es de 45 minutos.
Validez:	Experto 1: Ms. Taboada Principe Wilmar Orlando Aplicable - 98% Experto 2: Ms. Benites Valverde Walter Saul, Aplicable - 100% Experto 3: Ms. Flores Gómez Linder Edward Aplicable - 100%
Confiabilidad:	La fiabilidad del instrumento se estableció en 0.888, valor obtenido a través del coeficiente alfa de Cronbach.

Nombre del instrumento:	Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente
Autor y año:	Original: Br. Flores Gómez Cintya Micaela, 2025 Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo, 2025
	Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Medir el desempeño docente.
Usuarios:	Docentes del instituto superior pedagógico.
Forma de administración o modo de aplicación:	El instrumento está diseñado para aplicarse en la modalidad presencial o remoto e individual cuyo tiempo disponible para dar respuesta total al instrumento es de 45 minutos.
Validez:	Experto 1: Ms. Taboada Principe Wilmar Orlando Aplicable - 98% Experto 2: Ms. Benites Valverde Walter Saul, Aplicable - 100% Experto 3: Ms. Flores Gómez Linder Edward Aplicable - 100%
Confiabilidad:	La fiabilidad del instrumento se estableció en 0.861, valor obtenido a través del coeficiente alfa de Cronbach.

Anexo 5: Ficha de validación de instrumento

Trujillo, 14 de junio del 2025

Mg. Taboada Principe Wilmar Orlando

Presente.-

De nuestra consideración:

Tenemos a bien dirigirnos a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo egresados del programa de maestría en investigación y docencia universitaria de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Cintya Micaela Flores Gómez
Nº DNI: 44756313



Ciro Gonzalo Zavala Gama
Nº DNI: 29701804

Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Taboada Principe Wilmar Orlando
- 1.2 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumento para medir las habilidades blandas.
- 1.3 Autores del instrumento: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo.
- 1.4 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Victor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				98
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				98
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				98
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				98
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				98
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				98
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				98
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, ítems e indicadores.																				98
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				98
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				98

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98.2

Lugar y Fecha: Santiago de Chuco, 14 junio 2025


 Mg. Wilmar D. Taboada Principe
 DNI 46507772

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL
INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N.º	Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	¿Demuestro comprensión hacia las dificultades o problemas personales que pueda presentar un colega o un estudiante?	X					
02	¿Escucho activamente las inquietudes y puntos de vista de los compañeros de trabajo, así como de los estudiantes?	X					
03	¿Muestro sensibilidad y respeto hacia las diversas opiniones y estilos de trabajo de los colegas?	X					
04	¿Fomento un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso, teniendo en cuenta el estado emocional y las necesidades de los colegas?	X					
05	¿Transmito la información de manera clara y concisa, asegurando que los estudiantes y colegas comprendan el mensaje?	X					
06	¿Utilizo una variedad de canales y estrategias de comunicación tanto verbal, no verbal, escrita o visual de acuerdo al contexto y las características de la audiencia?	X					
07	¿Fomento el diálogo abierto y respetuoso como parte del trabajo en equipo dentro del instituto?	X					
08	¿Escucho con atención y sin interrumpir cuando un estudiante o colega expone una idea o inquietud?	X					
09	¿Motivo a estudiantes y colegas a alcanzar metas académicas y	X					

	profesionales, fomentando un ambiente de mejora continua?								
10	¿Tomo iniciativa en la resolución de problemas y la implementación de nuevas ideas o proyectos dentro del instituto?	X							
11	¿Delego responsabilidades de manera efectiva, confiando en las capacidades de los estudiantes y colegas para completar tareas importantes?	X							
12	¿Guio y apoyo en el desarrollo profesional de los colegas, compartiendo conocimientos y brindando oportunidades de crecimiento profesional?	X							
13	¿Abordo los desacuerdos o problemas entre colegas o estudiantes de manera oportuna y directa, en lugar de evadirlos?	X							
14	¿Mantengo la calma y la objetividad al mediar o participar en un conflicto, evitando reacciones emocionales que puedan empeorar la situación?	X							
15	¿Propongo soluciones que buscan el beneficio mutuo y la conciliación, en lugar de imponer un punto de vista o favorecer a una sola parte?	X							
16	¿Analizo las diversas perspectivas de todas las partes involucradas en un conflicto antes de plantear una solución?	X							
17	¿Colaboro activamente con los colegas en la planificación y ejecución de proyectos académicos o actividades institucionales?	X							
18	¿Comparto conocimientos y recursos con el equipo para el beneficio común y la mejora de las prácticas pedagógicas?	X							
19	¿Contribuyo de manera equitativa con las tareas y responsabilidades asignadas en equipo?	X							
20	¿Cumpro con las responsabilidades y compromisos asumidos en el equipo?	X							


 Mg. Walter C. Tabares
 Dni 46507774

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: TABOADA PRINCIPE WILMAR ORLANDO

COLEGIATURA: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

DNI: 46507774


Mg. Wilmar O. Taboada Prince
DNI: 46507774
Firma y/o sello

Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Taboada Principe Wilmar Orlando
 1.2 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumento para medir el desempeño docente
 1.3 Autores del instrumento: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo.
 1.4 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		3	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				98
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				98
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				98
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				98
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				98
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				98
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				98
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				98
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				98
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación																				98

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98%

Lugar y Fecha: Santiago de Chuco, 14 junio 2025

Mg. Wilmar G. Taboada Principe
 DNI 46507974

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N.º	Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	¿Elaboro una evaluación diagnóstica sobre los conocimientos previos y las expectativas de los estudiantes al inicio de cada ciclo o unidad, ajustando su enseñanza a partir de ello?	X					
02	¿Elaboro los sílabos de cada curso o módulo teniendo en cuenta el diseño curricular básico nacional de la formación inicial docente?	X					
03	¿Considero los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje de cada curso o módulo asignado?	X					
04	¿Utilizo los enfoques y las competencias para cada curso o módulo en la programación de las sesiones de aprendizaje?	X					
05	¿Elaboro instrumentos y criterios de evaluación teniendo en cuenta las competencias, estándares de aprendizaje, capacidades y desempeños específicos de cada curso o módulo?	X					
06	¿Utilizo una variedad de estrategias pedagógicas que promueven la participación activa y el aprendizaje significativo de los estudiantes?	X					
07	¿Creo un ambiente en el aula que motiva a los estudiantes a interesarse y comprometerse activamente con los nuevos aprendizajes?	X					
08	¿Utilizo diversos recursos tecnológicos accesibles en función a los objetivos de los aprendizajes con el fin de enriquecer	X					

	el proceso de enseñanza y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?						
09	¿Gestiono el tiempo de cada clase de manera efectiva, cubriendo los contenidos programados sin dejar temas clave sin abordar?	X					
10	¿Promuevo una retroalimentación oportuna al proporcionar comentarios reflexivos sobre las participaciones de cada estudiante?	X					
11	¿Participo en la organización y ejecución de actividades o proyectos que involucren a la comunidad externa?	X					
12	¿Colaboro en la identificación de necesidades o problemáticas de la comunidad que puedan ser abordadas desde el ámbito educativo del instituto?	X					
13	¿Promuevo la integración de la comunidad en actividades programadas por el instituto, fomentando un sentido de pertenencia y corresponsabilidad?	X					
14	¿Participo en la elaboración del proyecto educativo institucional, adaptando las actividades a las necesidades del aprendizaje?	X					
15	¿Establezco comunicación efectiva con los tutores para informar sobre el progreso de los estudiantes y buscar apoyo en su proceso educativo?	X					
16	¿Participo de forma continua en talleres, capacitaciones, conferencias o cursos de formación, adquiriendo nuevas habilidades, conocimientos y estrategias educativas que enriquecen las prácticas pedagógicas?	X					
17	¿Desarrollo proyectos de investigación e innovación pedagógica, tanto de manera individual como colectiva, con el propósito de fomentar el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes?	X					
18	¿Demuestro un compromiso ético y profesional en todas las interacciones con estudiantes, colegas y la comunidad educativa?	X					
19	¿Participo activamente en proyectos o eventos que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento del instituto?	X					
20	¿Reflexiono en espacios colegiados sobre la práctica pedagógica, con el objetivo de identificar soluciones y proponer estrategias de mejora continua?	X					


 Mg. Walter O. Tabares Prieto
 C.R. 48507774

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: TABOADA PRINCIPE WILMAR ORLANDO

COLEGIATURA: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

DNI: 46507774


Mg. Wilmar O. Taboada Prince
DNI: 46507774
Firma y/o sello

Trujillo, 10 de junio del 2025

Mg. Walter Saul Benites Valverde

Presente.-

De nuestra consideración:

Tenemos a bien dirigirnos a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo egresados del programa de maestría en investigación y docencia universitaria de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Cintya Micaela Flores Gómez
N° DNI: 44756313



Ciro Gonzalo Zavala Gama
N° DNI: 29701804



Walter S. Benites Valverde
DOCTOR EN EDUCACIÓN
DNI N° 40468353

Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Benites Valverde Walter Saul
 1.2 Institución donde labora: IEEP Víctor Raúl Haya de la Torre
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumento para medir las habilidades blandas.
 1.4 Autores del instrumento: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo.
 1.5 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																									100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																									100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																									100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																									100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																									100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																									100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																									100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																									100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																									100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																									100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%

Lugar y Fecha: Santiago de Chuco 17 de junio del 2025



Nº DNI: 40468353

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL
INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N.º	Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	¿Demuestro comprensión hacia las dificultades o problemas personales que pueda presentar un colega o un estudiante?	X					
02	¿Escucho activamente las inquietudes y puntos de vista de los compañeros de trabajo, así como de los estudiantes?	X					
03	¿Muestro sensibilidad y respeto hacia las diversas opiniones y estilos de trabajo de los colegas?	X					
04	¿Fomento un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso, teniendo en cuenta el estado emocional y las necesidades de los colegas?	X					
05	¿Transmito la información de manera clara y concisa, asegurando que los estudiantes y colegas comprendan el mensaje?	X					
06	¿Utilizo una variedad de canales y estrategias de comunicación tanto verbal, no verbal, escrita o visual de acuerdo al contexto y las características de la audiencia?	X					
07	¿Fomento el diálogo abierto y respetuoso como parte del trabajo en equipo dentro del instituto?	X					
08	¿Escucho con atención y sin interrumpir cuando un estudiante o colega expone una idea o inquietud?	X					
09	¿Motivo a estudiantes y colegas a alcanzar metas académicas y	X					

	profesionales, fomentando un ambiente de mejora continua?						
10	¿Tomo iniciativa en la resolución de problemas y la implementación de nuevas ideas o proyectos dentro del instituto?	X					
11	¿Delego responsabilidades de manera efectiva, confiando en las capacidades de los estudiantes y colegas para completar tareas importantes?	X					
12	¿Guío y apoyo en el desarrollo profesional de los colegas, compartiendo conocimientos y brindando oportunidades de crecimiento profesional?	X					
13	¿Abordo los desacuerdos o problemas entre colegas o estudiantes de manera oportuna y directa, en lugar de evadirlos?	X					
14	¿Mantengo la calma y la objetividad al mediar o participar en un conflicto, evitando reacciones emocionales que puedan empeorar la situación?	X					
15	¿Propongo soluciones que buscan el beneficio mutuo y la conciliación, en lugar de imponer un punto de vista o favorecer a una sola parte?	X					
16	¿Analizo las diversas perspectivas de todas las partes involucradas en un conflicto antes de plantear una solución?	X					
17	¿Colaboro activamente con los colegas en la planificación y ejecución de proyectos académicos o actividades institucionales?	X					
18	¿Comparto conocimientos y recursos con el equipo para el beneficio común y la mejora de las prácticas pedagógicas?	X					
19	¿Contribuyo de manera equitativa con las tareas y responsabilidades asignadas en equipo?	X					
20	¿Cumpló con las responsabilidades y compromisos asumidos en el equipo?	X					



N° DNI: 40468353

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Benites Valverde Walter Soul

COLEGIATURA: -----

DNI: 40468353


Walter S. Benites Valverde
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 DNI N° 40468353
 Firma y/o sello

Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Benites Volverde Walter Saul
- 1.2 Institución donde labora: I.E.S.P. Victor Raúl Haya de la Torre
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumento para medir el desempeño docente
- 1.4 Autores del instrumento: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo.
- 1.5 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Victor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%

Lugar y Fecha: Santiago de Chuco 17 de junio del 2025



N° DNI: 40468353

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N.º	Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	¿Elaboro una evaluación diagnóstica sobre los conocimientos previos y las expectativas de los estudiantes al inicio de cada ciclo o unidad, ajustando su enseñanza a partir de ello?	X					
02	¿Elaboro los sílabos de cada curso o módulo teniendo en cuenta el diseño curricular básico nacional de la formación inicial docente?	X					
03	¿Considero los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje de cada curso o módulo asignado?	X					
04	¿Utilizo los enfoques y las competencias para cada curso o módulo en la programación de las sesiones de aprendizaje?	X					
05	¿Elaboro instrumentos y criterios de evaluación teniendo en cuenta las competencias, estándares de aprendizaje, capacidades y desempeños específicos de cada curso o módulo?	X					
06	¿Utilizo una variedad de estrategias pedagógicas que promueven la participación activa y el aprendizaje significativo de los estudiantes?	X					
07	¿Creo un ambiente en el aula que motiva a los estudiantes a interesarse y comprometerse activamente con los nuevos aprendizajes?	X					
08	¿Utilizo diversos recursos tecnológicos accesibles en función a los objetivos de los aprendizajes con el fin de enriquecer	X					

	el proceso de enseñanza y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	X					
09	¿Gestiono el tiempo de cada clase de manera efectiva, cubriendo los contenidos programados sin dejar temas clave sin abordar?	X					
10	¿Promuevo una retroalimentación oportuna al proporcionar comentarios reflexivos sobre las participaciones de cada estudiante?	X					
11	¿Participo en la organización y ejecución de actividades o proyectos que involucran a la comunidad externa?	X					
12	¿Colaboro en la identificación de necesidades o problemáticas de la comunidad que puedan ser abordadas desde el ámbito educativo del instituto?	X					
13	¿Promuevo la integración de la comunidad en actividades programadas por el instituto, fomentando un sentido de pertenencia y corresponsabilidad?	X					
14	¿Participo en la elaboración del proyecto educativo institucional, adaptando las actividades a las necesidades del aprendizaje?	X					
15	¿Establezco comunicación efectiva con los tutores para informar sobre el progreso de los estudiantes y buscar apoyo en su proceso educativo?	X					
16	¿Participo de forma continua en talleres, capacitaciones, conferencias o cursos de formación, adquiriendo nuevas habilidades, conocimientos y estrategias educativas que enriquecen las prácticas pedagógicas?	X					
17	¿Desarrollo proyectos de investigación e innovación pedagógica, tanto de manera individual como colectiva, con el propósito de fomentar el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes?	X					
18	¿Demuestro un compromiso ético y profesional en todas las interacciones con estudiantes, colegas y la comunidad educativa?	X					
19	¿Participó activamente en proyectos o eventos que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento del instituto?	X					
20	¿Reflexiono en espacios colegiados sobre la práctica pedagógica, con el objetivo de identificar soluciones y proponer estrategias de mejora continua?	X					



N° DNI: 40468353

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Benites Valverde Walter Soul

COLEGIATURA: - - - - -

DNI: 40468353


Walter S. Benites Valverde
DOCTOR EN EDUCACIÓN
DNI N° 40468353
Firma y/o sello

Trujillo, 10 de junio del 2025

Mg. Linder Edward Flores Gómez

Presente.-

De nuestra consideración:

Tenemos a bien dirigirnos a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo egresados del programa de maestría en investigación y docencia universitaria de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Cintya Micaela Flores Gómez
N° DNI: 44756313



Ciro Gonzalo Zavala Gama
N° DNI: 29701804


Mg. Linder Edward Flores Gómez
DIRECTOR
DNI 19693830

Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Flores Gómez Linder Edward
 1.2 Institución donde labora: I.E. N° 80051
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumento para medir las habilidades blandas.
 1.4 Autores del instrumento: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo.
 1.5 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl

Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																									100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																									100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																									100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																									100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																									100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																									100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																									100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																									100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																									100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																									100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

Lugar y Fecha: Santiago de Chuco 17 junio 2025

N° DNI:

Mg. Linder Edward Flores Gómez
DIRECTOR
DNI: 19693830

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL
INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N.º	Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	¿Demuestro comprensión hacia las dificultades o problemas personales que pueda presentar un colega o un estudiante?	X					
02	¿Escucho activamente las inquietudes y puntos de vista de los compañeros de trabajo, así como de los estudiantes?	X					
03	¿Muestro sensibilidad y respeto hacia las diversas opiniones y estilos de trabajo de los colegas?	X					
04	¿Fomento un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso, teniendo en cuenta el estado emocional y las necesidades de los colegas?	X					
05	¿Transmito la información de manera clara y concisa, asegurando que los estudiantes y colegas comprendan el mensaje?	X					
06	¿Utilizo una variedad de canales y estrategias de comunicación tanto verbal, no verbal, escrita o visual de acuerdo al contexto y las características de la audiencia?	X					
07	¿Fomento el diálogo abierto y respetuoso como parte del trabajo en equipo dentro del instituto?	X					
08	¿Escucho con atención y sin interrumpir cuando un estudiante o colega expone una idea o inquietud?	X					
09	¿Motivo a estudiantes y colegas a alcanzar metas académicas y	X					

	profesionales, fomentando un ambiente de mejora continua?	X					
10	¿Tomo iniciativa en la resolución de problemas y la implementación de nuevas ideas o proyectos dentro del instituto?	X					
11	¿Delego responsabilidades de manera efectiva, confiando en las capacidades de los estudiantes y colegas para completar tareas importantes?	X					
12	¿Guío y apoyo en el desarrollo profesional de los colegas, compartiendo conocimientos y brindando oportunidades de crecimiento profesional?	X					
13	¿Abordo los desacuerdos o problemas entre colegas o estudiantes de manera oportuna y directa, en lugar de evadirlos?	X					
14	¿Mantengo la calma y la objetividad al mediar o participar en un conflicto, evitando reacciones emocionales que puedan empeorar la situación?	X					
15	¿Propongo soluciones que buscan el beneficio mutuo y la conciliación, en lugar de imponer un punto de vista o favorecer a una sola parte?	X					
16	¿Analizo las diversas perspectivas de todas las partes involucradas en un conflicto antes de plantear una solución?	X					
17	¿Colaboro activamente con los colegas en la planificación y ejecución de proyectos académicos o actividades institucionales?	X					
18	¿Comparto conocimientos y recursos con el equipo para el beneficio común y la mejora de las prácticas pedagógicas?	X					
19	¿Contribuyo de manera equitativa con las tareas y responsabilidades asignadas en equipo?	X					
20	¿Cumplo con las responsabilidades y compromisos asumidos en el equipo?	X					



 Mg. Linder Edward Flores Gómez
 DIRECTOR
 DNI 19693830

N° DNI: 19693830

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: FLORES GONZALEZ LINDER EDUARDO

COLEGIATURA: 1519693830

DNI: 19693830


Mg. Linder Edward Flores Gómez
DIRECTOR
DNI 19693830

Firma y/o sello

Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Flores Gómez Linder Edward
 1.2 Institución donde labora: 20051
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumento para medir el desempeño docente
 1.4 Autores del instrumento: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo.
 1.5 Título de la Investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl

Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

Lugar y Fecha: Santiago de Chuco 27 junio 2025


 Mg. Linder Edward Flores Gómez
 DIRECTOR
 DNI 19693830

N° DNI: 19693830

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N.º	Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	¿Elaboro una evaluación diagnóstica sobre los conocimientos previos y las expectativas de los estudiantes al inicio de cada ciclo o unidad, ajustando su enseñanza a partir de ello?	X					
02	¿Elaboro los sílabos de cada curso o módulo teniendo en cuenta el diseño curricular básico nacional de la formación inicial docente?	X					
03	¿Considero los procesos pedagógicos al elaborar las sesiones de aprendizaje de cada curso o módulo asignado?	X					
04	¿Utilizo los enfoques y las competencias para cada curso o módulo en la programación de las sesiones de aprendizaje?	X					
05	¿Elaboro instrumentos y criterios de evaluación teniendo en cuenta las competencias, estándares de aprendizaje, capacidades y desempeños específicos de cada curso o módulo?	X					
06	¿Utilizo una variedad de estrategias pedagógicas que promueven la participación activa y el aprendizaje significativo de los estudiantes?	X					
07	¿Creo un ambiente en el aula que motiva a los estudiantes a interesarse y comprometerse activamente con los nuevos aprendizajes?	X					
08	¿Utilizo diversos recursos tecnológicos accesibles en función a los objetivos de los aprendizajes con el fin de enriquecer	X					

	el proceso de enseñanza y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	↓					
09	¿Gestiono el tiempo de cada clase de manera efectiva, cubriendo los contenidos programados sin dejar temas clave sin abordar?	↓					
10	¿Promuevo una retroalimentación oportuna al proporcionar comentarios reflexivos sobre las participaciones de cada estudiante?	↓					
11	¿Participo en la organización y ejecución de actividades o proyectos que involucren a la comunidad externa?	↓					
12	¿Colaboro en la identificación de necesidades o problemáticas de la comunidad que puedan ser abordadas desde el ámbito educativo del instituto?	↓					
13	¿Promuevo la integración de la comunidad en actividades programadas por el instituto, fomentando un sentido de pertenencia y corresponsabilidad?	↓					
14	¿Participo en la elaboración del proyecto educativo institucional, adaptando las actividades a las necesidades del aprendizaje?	↓					
15	¿Establezco comunicación efectiva con los tutores para informar sobre el progreso de los estudiantes y buscar apoyo en su proceso educativo?	↓					
16	¿Participo de forma continua en talleres, capacitaciones, conferencias o cursos de formación, adquiriendo nuevas habilidades, conocimientos y estrategias educativas que enriquecen las prácticas pedagógicas?	↓					
17	¿Desarrollo proyectos de investigación e innovación pedagógica, tanto de manera individual como colectiva, con el propósito de fomentar el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes?	↓					
18	¿Demuestro un compromiso ético y profesional en todas las interacciones con estudiantes, colegas y la comunidad educativa?	↓					
19	¿Participó activamente en proyectos o eventos que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento del instituto?	↓					
20	¿Reflexiono en espacios colegiados sobre la práctica pedagógica, con el objetivo de identificar soluciones y proponer estrategias de mejora continua?	↓					

N° DNI:


 Mg. Linder Edward Flores Gómez
 DIRECTOR
 DNI 19693830

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: FLORES GÓMEZ LINDER EDWARD
COLEGIATURA: 1519693830
DNI: 19693830


 Mg. Linder Edward Flores Gómez
 DIRECTOR
 DNI 19693830

Firma y/o sello

Anexo 6: Carta de autorización emitida por la entidad

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Ms. Cueva Valverde, Bernardita Esperanza
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 18120656, en mi calidad de Directora
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de Dirección general
(Nombre del área de la empresa)
de la institución Instituto de Educación Superior Pedagógica Pública "Victor Raúl Haya de la Torre"
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20274040492, ubicada en la ciudad de Santiago de Chuco

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al los Sres. Flores Gómez, Cintya Micaela identificada con DNI N°44756313 y Zavala Gama, Ciro Gonzalo, identificada con DNI N° 29701804 del Programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Información sobre la organización.
- Datos del profesorado destinados para la aplicación de los instrumentos de medición

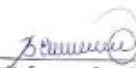
con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(X) Mencionar el nombre de la empresa.



Bernardita Esperanza Cueva Valverde
DNI N° 18120656
Ms. Esperanza Cueva Valverde
DIRECTOR (e)
I.E.S.P. "VRIHT" - S. CH.
DNI: 18120656

Firma y sello del Representante Legal
DNI:18120656

Los estudiantes declaran que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, los estudiantes serán sometidos al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Cintya Micaela Flores Gómez
DNI N.° 44756313


Ciro Gonzalo Zavala Gama
DNI N.° 29701804

Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

Investigadores: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo, 2025

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente. En caso de aceptar participar, se le solicitará completar dos cuestionarios, cada uno compuesto por 20 preguntas, con una duración aproximada de 45 minutos por cuestionario. Los resultados de esta investigación pueden contribuir al fortalecimiento de la formación docente en habilidades blandas y diseño de estrategias pedagógicas basadas en el desarrollo socioemocional. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

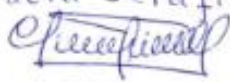
Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Ildaura Serafina Corbora Diestra

Firma:

Fecha: 16-06-2025


19670721

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

Investigadores: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo, 2025

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente. En caso de aceptar participar, se le solicitará completar dos cuestionarios, cada uno compuesto por 20 preguntas, con una duración aproximada de 45 minutos por cuestionario. Los resultados de esta investigación pueden contribuir al fortalecimiento de la formación docente en habilidades blandas y diseño de estrategias pedagógicas basadas en el desarrollo socioemocional. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

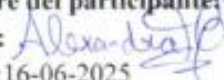
Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Alexandra Minenna Torredava Castañeda

Firma: 

Fecha: 16-06-2025

DNI: 73736673

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

Investigadores: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo, 2025

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente. En caso de aceptar participar, se le solicitará completar dos cuestionarios, cada uno compuesto por 20 preguntas, con una duración aproximada de 45 minutos por cuestionario. Los resultados de esta investigación pueden contribuir al fortalecimiento de la formación docente en habilidades blandas y diseño de estrategias pedagógicas basadas en el desarrollo socioemocional. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Tany Adeli Ponce Llañaruna

Firma:  74203241

Fecha: 16-06-2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

Investigadores: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo, 2025

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente. En caso de aceptar participar, se le solicitará completar dos cuestionarios, cada uno compuesto por 20 preguntas, con una duración aproximada de 45 minutos por cuestionario. Los resultados de esta investigación pueden contribuir al fortalecimiento de la formación docente en habilidades blandas y diseño de estrategias pedagógicas basadas en el desarrollo socioemocional. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Walter Saul Benito Valverde

Firma:

Fecha: 16-06-2025



40468553

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

Investigadores: Br. Flores Gómez Cintya Micaela y Br. Zavala Gama, Ciro Gonzalo, 2025

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Habilidades blandas y desempeño docente en el instituto Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño docente. En caso de aceptar participar, se le solicitará completar dos cuestionarios, cada uno compuesto por 20 preguntas, con una duración aproximada de 45 minutos por cuestionario. Los resultados de esta investigación pueden contribuir al fortalecimiento de la formación docente en habilidades blandas y diseño de estrategias pedagógicas basadas en el desarrollo socioemocional. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: ZAVALA VARGAS DARWIN A

Firma:

Fecha: 16-06-2025


76790946.

Anexo 8: Base datos de la variable Habilidades Blandas

CUESTIONARIO DE LAS HABILIDADES BLANDAS																										
MUESTRA	Dimensión 1: Empatía					Dimensión 2: Comunicación					Dimensión 3: Liderazgo					Dimensión 4: Resolución de conflictos					Dimensión 5: Trabajo en equipo					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	E	P5	P6	P7	P8	C	P9	P10	P11	P12	L	P13	P14	P15	P16	RC	P17	P18	P19	P20	TE	Pje
E1	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	83
E2	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	44
E3	5	5	4	4	18	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	89
E4	5	4	5	5	19	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	87
E5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
E6	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	90
7	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	3	4	4	5	16	3	5	5	5	18	89
E8	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	84
E9	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	94
E10	5	4	5	4	18	5	4	3	4	16	4	3	4	3	14	4	5	3	4	16	4	4	4	4	16	80
E11	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	87
E12	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	5	3	3	2	13	3	3	5	4	15	5	5	4	4	18	84
E13	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	3	4	3	15	4	4	3	4	15	3	4	4	5	16	79
E14	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19	5	5	4	1	15	3	4	5	4	16	2	3	3	4	12	79
E15	4	4	5	4	17	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	89
E16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	100
E17	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	96
E18	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	93
E19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	97
E20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	99
PROM	4.50	4.50	4.55	4.45	18.00	4.50	4.60	4.40	4.55	18.05	4.65	4.20	4.05	3.80	16.70	4.05	4.35	4.35	4.40	17.15	4.20	4.20	4.25	4.60	17.25	87.15
VAR	0.7	0.6	0.4	0.5	4.8	0.6	0.6	0.7	0.6	7.7	0.6	0.8	0.6	1.2	8.4	0.5	0.7	0.8	0.6	6.7	0.8	0.6	0.6	0.6	7.7	148.9
DES EST	0.83	0.76	0.60	0.69	2.20	0.76	0.75	0.82	0.76	2.78	0.75	0.89	0.76	1.11	2.90	0.69	0.81	0.88	0.75	2.58	0.89	0.77	0.79	0.75	2.77	12.20
COEF VARI	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	
	18.4	16.9	13.3	15.4	12.2	16.9	16.4	18.7	16.7	15.4	16.0	21.3	18.7	29.1	17.4	16.9	18.7	20.1	17.1	15.0	21.3	18.3	18.5	16.4	16.1	14.0

Anexo 9: Base datos de la variable Desempeño Docente

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE																											
MUESTRA	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.						Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.						TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	PA	P6	P7	P8	P9	P10	EA	P11	P12	P13	P14	P15	PG	P16	P17	P18	P19	P20	DP	Pje		
E1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80		
E2	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	13	49		
E3	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19	85		
E4	4	5	4	5	5	23	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	84		
E5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100		
E6	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	5	22	92		
E7	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	3	3	4	4	3	17	5	4	5	3	5	22	85		
E8	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	84		
E9	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	92		
E10	5	5	5	5	3	23	3	4	4	4	4	19	4	3	4	5	4	20	3	3	5	5	4	20	82		
E11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	3	5	4	5	22	95		
E12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	4	5	4	19	5	2	5	5	5	22	91		
E13	2	3	4	3	4	16	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	3	20	5	5	4	4	5	23	81		
E14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	82		
E15	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	4	22	92		
E16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100		
E17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	96		
E18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	4	21	94		
E19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	98		
E20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	23	96		
PROM	4.45	4.55	4.70	4.65	4.50	22.85	4.40	4.60	4.55	4.35	4.55	22.45	4.20	4.05	4.30	4.45	4.15	21.15	4.25	3.85	4.60	4.30	4.45	21.45	87.90		
VAR	0.9	0.7	0.5	0.7	0.7	14.2	0.7	0.4	0.7	0.6	0.4	10.1	0.6	0.6	0.4	0.5	0.7	9.4	0.6	0.9	0.4	0.5	0.5	8.1	127.0		
DES EST	0.94	0.83	0.73	0.81	0.83	3.77	0.82	0.60	0.83	0.75	0.60	3.17	0.77	0.76	0.66	0.69	0.81	3.07	0.79	0.93	0.60	0.73	0.69	2.84	11.27		
COEF VARI	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1		
	21.2	18.1	15.6	17.5	18.4	16.5	18.7	13.0	18.1	17.1	13.3	14.1	18.3	18.7	15.3	15.4	19.6	14.5	18.5	24.2	13.0	17.0	15.4	13.2	12.8		

Anexo 10: Reporte de Turnitin

CINTYA MICAELA FLORES GÓMEZ

FLORES GÓMEZ, CINTYA MICAELA - ZAVALA GAMA, CIRO GONZALO

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old:::3117:489536196

Fecha de entrega

1 sept 2025, 10:13 GMT-5

Fecha de descarga

1 sept 2025, 10:19 GMT-5

Nombre del archivo

FLORES GÓMEZ, CINTYA MICAELA - ZAVALA GAMA, CIRO GONZALO.docx

Tamaño del archivo

7.4 MB

101 páginas

16.542 palabras

93.720 caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uct.edu.pe	3%
2	Internet	hdl.handle.net	3%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-08-21	1%
5	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-08-16	<1%
6	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-07-27	<1%
7	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-08-31	<1%

CINTYA MICAELA FLORES GÓMEZ

FLORES GÓMEZ, CINTYA MICAELA - ZAVALA GAMA, CIRO GONZALO

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old:::3117:489536196

Fecha de entrega

1 sept 2025, 10:13 GMT-5

Fecha de descarga

1 sept 2025, 10:20 GMT-5

Nombre del archivo

FLORES GÓMEZ, CINTYA MICAELA - ZAVALA GAMA, CIRO GONZALO.docx

Tamaño del archivo

7.4 MB

101 páginas

16.542 palabras

93.720 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

