

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CAYMA AREQUIPA 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Curillo Ccanto, Jenny

<https://orcid.org/0009-0007-5700-7405>

Br. Quispe Huamani, Marisol Guiovana

<https://orcid.org/0009-0006-5412-0317>

ASESOR

Dr. Villar Quiroz, Josualdo Carlos

<https://orcid.org/0000-0003-3392-9580>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la Calidad

TRUJILLO – PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dr. Josualdo Carlos Villar Quiroz con DNI N°40132759 como asesor del trabajo de investigación titulado “HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CAYMA AREQUIPA 2025”, desarrollado por las egresadas Marisol Guiovana Quispe Huamani con DNI N°47509016 y Jenny Curillo Ccanto con DNI°41382123 del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas 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. Josualdo Carlos Villar Quiroz

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

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

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALETA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALETA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Como punto inicial, agradezco a Dios, quien me iluminó y guió A lo largo de todo este proceso. De forma particular, a mi compañero de vida, Joel Zúñiga, por respaldarme a lo largo de todo este camino de la maestría. Asimismo, a mi padre y a mis suegros, quienes siempre me han dado apoyo incondicional. Y finalmente, con el más profundo amor, dedico este logro a mi estrella favorita, mi madre Eugenia, quien ha guido mis pasos y ha hecho posible que llegue hasta aquí.

Marisol

A mis profesores y mentores, los cuales impartieron su y experiencia, les estoy eternamente agradecido. Este logro es también para todos aquellos que han creído en mí, incluso cuando yo dudaba. Que este trabajo aporte al conocimiento y al bienestar social.

Jenny

AGRADECIMIENTO

A los Maestros de la “Universidad Católica de Trujillo”; con sabiduría, experiencia y actitud investigadora pudieron guiarme en la obtención de este importante logro personal y profesional.

Marisol

Agradezco sinceramente a quienes hicieron posible esta tesis. Primero, agradezco al Dr. Josualdo Carlos Villar Quiroz, mi asesor de tesis, por su orientación y respaldo y compromiso en el procedimiento. Sus aportes y orientaciones fueron clave para perfeccionar el estudio.

Jenny

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, **Marisol Guiovana Quispe Huamani** con DNI N.º 47509016 y **Jenny Curillo Ccanto** con DNI N.º 41382123, egresadas del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos ya administrativos establecidos por la Escuela de Posgrado para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CAYMA AREQUIPA 2025”**, el cual consta de un total de **98 páginas**, incluyendo tablas y figuras , y **43 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.

Las autoras



Br. Jenny Curillo Ccanto

DNI N.º 41382123



Br. Marisol Guiovana Quispe Huamani

DNI N.º 47509016

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	31
2.1. Enfoque, tipo	31
2.2. Diseño de investigación	31
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	33
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	36
2.6. Aspectos éticos en investigación	36
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tamaño de población de la I.E.P. Magistral.....	33
Tabla 2	Población de la I.E.P. El Mercedario	33
Tabla 3	Validez de los instrumentos	34
Tabla 4	Fiabilidad de los instrumentos	35
Tabla 5	Variable habilidades blandas.....	37
Tabla 6	Dimensiones de la variable habilidades blandas.....	36
Tabla 7	Variable desempeño docente	38
Tabla 8	Dimensiones de la variable desempeño docente.....	38
Tabla 9	Pruebas de normalidad entre las habilidades blandas y desempeño docente ...	39
Tabla 10	Nivel de correlación entre las habilidades blandas y desempeño docente	40
Tabla 11	Nivel de correlación entre las dimensiones de la variable habilidades blandas y desempeño docente.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama del diseño metodológico.....	31
Figura 2 Esquema del diseño de investigación.....	32

RESUMEN

Del presente estudio su finalidad fue definir la relación de las habilidades blandas y desempeño docente en los entes educativos de Cayma, Arequipa, 2025. La investigación se realizó siguiendo el enfoque cuantitativo, básica, y bajo el diseño no experimental, transversal de alcance correlacional. El universo fue agrupado por 72 docentes quienes constituyeron la muestra censal. La recopilación de información se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas y cuestionarios bajo una escala de Likert para ambas variables. El proceso de validez se realizó por evaluación por especialistas y coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad, teniendo valores de 0.948 y 0.876 respectivamente lo que se traduce en fiabilidad interna alta. Los hallazgos mostraron que el 53% de los profesores brindan una escala media en habilidades blandas y el 50% una escala regular en desempeño docente, esto indica la urgencia de mejorar las variables. Mediante la prueba de Spearman, el análisis inferencial reveló una alta correlación positiva entre las habilidades blandas y desempeño docente ($\rho = 0.843$; $p < .001$). Asimismo, las dimensiones específicas de las habilidades blandas presentaron correlaciones significativas con el desempeño: creatividad ($\rho = 0.723$; $p < .05$), resiliencia ($\rho = 0.792$; $p < .05$), trabajo en equipo ($\rho = 0.850$; $p < .05$) y comunicación asertiva ($\rho = 0.770$; $p < .05$). En conclusión, se confirma que la mejora de habilidad blanda incide en el crecimiento del desempeño del docente, lo que cambia en la calidad institucional y ambiente de la misma.

Palabras clave: Habilidades blandas, creatividad, resiliencia, cooperación comunicación asertiva, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this research was to establish the relationship between soft skills and teaching performance in educational institutions in Cayma, Arequipa, 2025. This study was developed within the framework of a quantitative, basic approach and under a non-experimental, cross-sectional design of correlational scope. The universe was grouped by 72 teachers who constituted the census sample. Data collection was carried out using a survey and questionnaire instrument on a Likert scale for both variables. The validity process was carried out by expert judgement and Cronbach's alpha for reliability, with values of 0.948 and 0.876 respectively, which translates into high internal reliability. The findings showed that 53% of teachers scored average on soft skills and 50% scored average on teaching performance, indicating the urgent need to improve these variables. Inferential analysis using Spearman's test showed a high positive correlation between soft skills and teaching performance ($\rho = 0.843$; $p < .001$). Likewise, specific dimensions of soft skills showed significant correlations with performance: creativity ($\rho = 0.723$; $p < .05$), resilience ($\rho = 0.792$; $p < .05$), teamwork ($\rho = 0.850$; $p < .05$) and assertive communication ($\rho = 0.770$; $p < .05$). In conclusion, it is confirmed that improving soft skills has an impact on the growth of teacher performance, which changes the institutional quality and environment.

Keywords: Soft skills, creativity, resilience, teamwork, assertive communication, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

La situación problemática indica que hoy, la educación demanda que los docentes formen en razonamiento crítico, innovación, trabajo cooperativo y capacidad para solucionar problemas, más allá de transmitir contenidos. En este contexto, tanto el World Economic Forum (WEF,2020) como el Ministerio de Educación (MINEDU,2015) destacan a las denominadas habilidades blandas cobran una importancia decisiva, ya que engloban diversas competencias socioemocionales y relacionales como la asertividad, la empatía, trabajo en grupo, la adaptación y una adecuada gestión del tiempo que son indispensables con el propósito de asegurar el trabajo pedagógico.

A nivel global, la profesionalización de los educadores ha sido objeto de debate y de múltiples acciones de política pública dirigidas a asegurar que los profesores, además de poseer un conocimiento experto en su disciplina, desarrollen, conforme señala la “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico” (OCDE, 2018), las competencias pedagógicas y las habilidades relacionales requeridas para elaborar ambientes pedagógicos enriquecedores y responder de manera apropiada a la heterogeneidad estudiantil, no obstante, pese al reconocimiento creciente de su importancia, se mantienen dificultades para incorporar de forma efectiva las competencias socioemocionales en la preparación docente, esto provoca negativamente en la comunicación y los procesos de aprendizaje en el aula, ante este escenario, el estudio fundamenta su postura en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, el cual busca “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad” (Organización de las Naciones Unidas Perú, 2021), cuya meta consiste en proporcionar acceso universal a la enseñanza, asegurar la educación y promover una formación integral e inclusiva en todos los centros educativos peruanos.

En el contexto peruano, la transformación del sistema educativo por medio del “Currículo Nacional de Educación Básica” (CNEB) promueve un modelo basado en competencias y la formación integral del alumno, incorporando sus ámbitos socioafectivos y de vinculación con el medio, según establece el Ministerio de Educación (2016), este marco exige que los educadores posean tanto destrezas didácticas como habilidades blandas para su implementación efectiva.

No obstante, se ha identificado que, pese a las iniciativas de formación y a los mecanismos de evaluación del profesorado, la aplicación de las mencionadas competencias no necesariamente se materializa de forma ideal en el ejercicio pedagógico

diario, ya que la formación del docente tradicionalmente prioriza el conocimiento disciplinar relegando el desarrollo de capacidades blandas, cuya omisión perjudica la organización del aula, la dinámica relacional y el trabajo cooperativo, impactando negativamente en la excelencia del proceso educativo.

En el ámbito local, el distrito de Cayma en Arequipa enfrenta problemáticas educativas particulares que se corresponden con las dinámicas nacionales e internacionales, dado que los centros educativos del lugar, al aspirar a una enseñanza de excelencia, se confrontan con el desafío de contar con profesores que, más allá del conocimiento especializado, evidencien un dominio robusto de competencias blandas, observándose que, en diversos casos, las dificultades asociadas a las relaciones interpersonales entre pares, el manejo de situaciones conflictivas con los alumnos o la capacidad de colaboración en iniciativas pedagógicas, podrían relacionarse con una formación limitada en dichas capacidades. Esta situación no solo afecta el ambiente laboral y la moral docente, sino que también puede repercutir directamente en la práctica de herramientas en mejora continua de los maestros a fin de responder eficazmente las necesidades emocionales y sociales.

En este contexto en Cayma preocupa la repercusión de las habilidades blandas en la labor del profesor, pese al esfuerzo de los educadores, ciertas dificultades en áreas como la adaptabilidad ante cambios curriculares, la capacidad de motivación hacia los estudiantes, o la efectividad en la gestión del orden en el salón de clases, podrían estar vinculadas al escaso fortalecimiento de sus habilidades interpersonales y socioemocionales. Esta situación no solo limita el potencial individual de los docentes, sino que también puede afectar la dinámica de equipo dentro de la institución y, por lo cual, la calidad de la propuesta institucional global que se brinda a la comunidad. La falta de un diagnóstico claro acerca de esta relación obstaculiza la implementación de programas formativos y estrategias que impulsen el crecimiento profesional del profesor en el ámbito de las capacidades blandas.

Es por ello que se vuelve indispensable realizar una investigación empírica que examine de manera rigurosa y sistemática el vínculo real entre capacidades blandas y la habilidad y desempeño profesional de los maestros en los colegios de Cayma, Arequipa. Comprenderlo ayuda a mejorar la labor docente y los objetivos educativos.

Por lo tanto, se hace necesario **formular interrogantes de problema investigación** ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y desempeño docente en las instituciones de Cayma Arequipa 2025?, pregunta general que da lugar a realizar las

preguntas específicas, las misma que permiten un análisis mucho más preciso. En primer lugar, se busca indagar ¿Qué relación existe entre la creatividad y desempeño docente?, en segundo lugar ¿Cómo se relaciona la resiliencia en el desempeño de los maestros?, en tercer lugar ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la labor pedagógica? y, en cuarto lugar, se busca analizar ¿Qué relación tiene la comunicación asertiva en el desempeño de los docentes en dicho contexto educativo?

Dentro de ese marco, el estudio actual se concentró en analizar la conexión entre las habilidades blandas y desempeño docente en entes educativos de Cayma Arequipa 2025, se sustenta en tres dimensiones fundamentales: la teórica, la práctica y la social.

Justificación teórica: Esta investigación se fundamenta en los marcos teóricos referidos a las habilidades blandas y su conexión con la inteligencia emocional, aspectos considerados claves para configurar un perfil docente eficaz y preparado, ya que dichas competencias influyen directamente en la práctica educativa, las interacciones y el ambiente institucional, en este sentido, Daniel Goleman subraya la importancia central respecto a la inteligencia emocional para desenvolverse con éxito en el ámbito profesional, mediante la autorregulación emocional y la interpretación empática, asimismo, se reconoce la contribución de Howard Gardner con su enfoque de las inteligencias múltiples, la cual diversifica la concepción clásica al proponer que los individuos disponen de variados tipos de capacidades intelectuales, entre ellas las vinculadas a los ámbitos interpersonal e intrapersonal, estrechamente asociadas a las competencias blandas, adicionalmente, se consideran las directrices del MINEDU que fomentan el fortalecimiento de competencias emocionales y sociales en el profesorado, lineamientos que se articulan con una perspectiva pedagógica que prioriza la participación, la justicia educativa y el desarrollo pleno de los alumnos, al reconocer que el fortalecimiento emocional y social del educador es un componente esencial para lograr un proceso formativo más humano, significativo y transformador.

Justificación práctica: La presente investigación busca reconocer y examinar los principales retos que afrontan los docentes de Cayma en ámbitos esenciales como la comunicación interpersonal y la colaboración efectiva, deficiencias que repercuten negativamente tanto en el desarrollo de las clases como en el ambiente institucional, a partir de este diagnóstico, se aspira a formular estrategias concretas y viables orientadas a potenciar las competencias blandas del profesorado, con el fin de optimizar su labor profesional y fomentar prácticas educativas más inclusivas, humanizadas y eficientes, en sintonía con las exigencias del sistema educativo vigente, su justificación social radica en

que el contexto pedagógico actual confiere un rol esencial a estas habilidades transversales, al considerarlas fundamentales para responder adecuadamente a los desafíos planteados por el “Currículo Nacional de la Educación Básica” (CNEB) peruano y el dinámico entorno global del siglo XXI.

Estas destrezas, que comprenden el diálogo asertivo y comprensión hacia los demás, la adaptabilidad, la labor en equipo y el control emocional, se erigen como herramientas esenciales para el quehacer docente cotidiano, permitiéndoles no solo adecuarse a los modelos pedagógicos contemporáneos centrados en el crecimiento global del alumno, sino también coadyuvar en la preparación de una ciudadanía más consciente, autónoma y responsable socialmente, asimismo, se valora el efecto profundamente favorable que dichas capacidades ejercen en el clima escolar, al fomentar entornos de aprendizaje más equilibrados, inclusivos y seguros, en los cuales se prioriza el respeto recíproco, la implicación constante y el beneficio general de toda la comunidad escolar.

En este sentido, las capacidades blandas acrecientan la enseñanza, la convivencia y el desarrollo estudiantil.

En este marco se plantea el **objetivo general**: Determinar la relación entre las habilidades blandas en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de Cayma Arequipa 2025. También se definieron los siguientes **objetivos específicos**: Establecer la relación entre la habilidad creatividad en el desempeño de los docentes, identificar la relación entre la habilidad de resiliencia y el desempeño de los docentes. Establecer la relación entre la habilidad trabajo en equipo en el desempeño de los docentes y finalmente conocer de qué medida la asertividad presenta relación con el desempeño de los docentes.

Después de realizar una búsqueda de información clasificada, ya que representa parte fundamental para la investigación, porque permite comprender como se abordó el tema anteriormente y que vacíos persisten aún. Por lo que se realizó la revisión de los antecedentes. Esta acción permite visionar un mejor análisis y extensión del presente objeto de estudio.

A continuación se plantea la **hipótesis general**: Las habilidades blandas presentan relación significativa en el desempeño en las instituciones educativas de Cayma Arequipa 2025. De la misma manera se definieron las siguientes **hipótesis específicas**: La creatividad presenta relación significativa en el desempeño de los docentes, la habilidad de resiliencia tiene relación significativa en el desempeño de los docentes, la habilidad trabajo en equipo tiene relación significativa en el desempeño de los docentes y las

habilidades de comunicación asertiva tienen relación significativa en el desempeño de los docentes.

En primera instancia, con propósito de tener un amplio conocimiento del tema y abordarlo de forma objetiva y global se analizan **antecedentes de nivel internacional**. En segunda instancia, con el propósito de realizar un análisis global y nos permita ampliar nuestra visión, se revisaron **antecedentes nacionales**, que tuvieron como objeto de estudio a las variables.

En primer lugar, Fernández (2021), en territorio ecuatoriano, diseñó y propuso una estrategia orientada al mejoramiento de las capacidades blandas como un mecanismo fundamental para elevar el rendimiento profesional del profesor en el ejercicio de su labor académica. El propósito fundamental de este estudio consistió en diseñar una propuesta de capacitación dirigida específicamente al desarrollo y consolidación de las capacidades socioemocionales de los Maestros, partiendo del supuesto de que estas habilidades influyen directamente en la calidad de la práctica educativa, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, observando la situación sin intervenir sobre las variables, cuyos resultados mostraron que un 47% de los participantes presentaba un nivel medio, un 36% un nivel bajo y un 17% un nivel alto en el dominio de habilidades blandas. El rendimiento docente mostró 38% en nivel medio, 35% bajo y 27% alto, evidenciando la urgencia de fortalecer competencias socioemocionales para mejorar desempeño y calidad educativa. Las conclusiones destacaron que la implementación de talleres con enfoque teórico y dinámico favoreció el reconocimiento y fortalecimiento de las habilidades blandas, fomentando además espacios de reflexión pedagógica y una mayor implicancia de los docentes en procesos de mejora continua. El análisis realizado a través de la estadística de “Shapiro-Wilk” mostró resultados significativos para ambas variables, obteniéndose coeficientes de 0.781 y 0.778. Estos valores reflejan la relevancia que tienen dichas competencias en el trabajo pedagogo. El hallazgo confirma la necesidad de ayudar a los pedagogos en las competencias blandas a fin de fortalecer su rendimiento .

En segundo lugar Pinos (2022) evidenció una correlación de las capacidades blandas y calidad de interacciones pedagogo. Específicamente, el análisis mostró una correlación fuerte (.727) y significativa ($p < .001$). Desde una perspectiva investigativa en el campo educativo, la evaluación individual de las tres dimensiones esenciales que conforman las competencias blandas y asertividad, la empatía y la labor en grupo también se observaron asociaciones positivas con las relaciones interpersonales, aunque con coeficientes ligeramente inferiores al general. Estos hallazgos ayudan a determinar que

cuanto mayor es el desarrollo de estas competencias socioemocionales, más efectivas y saludables tienden a ser las relaciones entre los docentes, tanto con sus colegas como con los estudiantes. El trabajo se enfoca en los requerimientos de mejorar las capacidades blandas mediante formación como un eje esencial para fomentar la convivencia armónica, mejorar la interacción social y potenciar el trabajo colaborativo dentro del contexto educativo, esto impacta de manera positiva en el entorno institucional y en la enseñanza-aprendizaje.

En tercer lugar Perugachi (2020) estudió en Ecuador la relación entre convivencia y capacidades blandas pedagogo. El metodo utilizado fue básica, no experimental, correlacional y transeccional, teniendo como estudio a 17 docentes encuestados. Se usó estadística inferencial y coeficiente de Spearman para llegar a los análisis de relación entre ambas variables. Se halló que 29,41% de docentes percibía convivencia escolar regular, mientras las habilidades blandas eran buenas. Se encontró una correlación baja pero significativa, concluyendo que la relación es débil. Por ello, se recomienda tomar en cuenta otras variables que podrían estar incidiendo en la dinámica institucional y en las interacciones sociales dentro del contexto educativo.

En cuarto lugar García (2020) investigó con enfoque cuantitativo-correlacional la relación entre entorno organizacional y desempeño docente. El estudio se efectuó en 2020 en los entes educativos “Fe y Alegría” de Guayaquil, Ecuador. Los resultados mostraron que varios aspectos del entorno laboral, como las condiciones físicas, la estructura organizativa y el trabajo en equipo, fueron percibidos positivamente por los docentes, mientras que la motivación fue considerada escasa. El 54,2% de los docentes considera que la enseñanza está bien planificada, el 61,1% que se les trata con justicia, el 55,6% usa estrategias didácticas y el 50% muestra comportamientos responsables. El hallazgo fue que el clima organizacional incide de manera significativa con el desempeño docente ($Rho = 0.845$). Este antecedente evidenció una correlación significativa entre el desempeño docente y el clima organizacional, poniendo hincapié que el entorno laboral positivo influye directamente en aspectos como la planificación pedagógica, la equidad en el trato hacia los docentes y la aplicación de estrategias didácticas efectivas. Asimismo, se concluyó que cuando el clima institucional es favorable, se potencia tanto la calidad de aprendizaje como la escala de profesionalismo del personal educativo. Los resultados también revelaron asociaciones moderadas entre el ambiente organizacional y dimensiones esenciales del proceso educativo, como la conducta profesional del docente, desarrollo de clases, y el ambiente de aprendizaje. Estos hallazgos destacan el rol

determinante que cumple un entorno institucional sano en la mejora del quehacer educativo, al facilitar prácticas pedagógicas más eficaces y entornos más propicios para el entendimiento.

En quinto lugar Brasales (2021) investigó en las Unidades Educativas del Milenio cómo influye el clima laboral en el desempeño del pedagogo. Con enfoque cuantitativo y no experimental, el estudio reportó 81% en ambiente y 91% en desempeño docente. En concordancia, las dimensiones esenciales del ambiente laboral entre ellas el liderazgo, el compromiso institucional y las condiciones del entorno de trabajo obtuvieron valoraciones favorables por parte de los participantes. Asimismo, el desempeño docente alcanzó una calificación destacada y evidenció una correlación positiva de nivel moderado con el clima laboral ($Rho = 0.412$; $p < 0.05$). Un buen entorno laboral mejora la calidad educativa. El estudio de Brasales (2021) evidenció esta relación, resaltando la importancia de condiciones laborales adecuadas para el crecimiento del desempeño docente.

Por su parte, Rodríguez et al. (2021) investigaron la relación entre habilidades blandas y desempeño docente en educación superior, basándose en un marco conceptual consolidado a partir de estudios previos. El estudio analizó cómo las habilidades blandas de Goleman se aplican en docentes universitarios. El trabajo tuvo enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Resultados. El trabajo pone de relieve la relevancia de las habilidades blandas en el fortalecimiento del desempeño docente, al mismo tiempo que favorece el crecimiento de la calidad académica y el crecimiento profesional, aportando de forma significativa a la optimización de las prácticas pedagógicas y al logro de mejores resultados académicos dentro del contexto universitario, este precedente vincula las capacidades socioafectivas propuestas por Goleman con el desempeño docente en el contexto de la educación superior.

En esta línea, se procede a examinar los antecedentes a nivel nacional, lo cual facilitará una mayor profundización en la temática investigada y la identificación de aquellos elementos no contemplados en estudios anteriores, de igual forma, esta revisión proporcionará insumos teóricos pertinentes que servirán para sustentar y enriquecer el desarrollo del presente trabajo de investigación.

En primer lugar, González (2022) llevó a cabo su estudio empleando encuestas estructuradas sobre una muestra de 199 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública limeña, mediante un cuestionario de 15 ítems diseñado para evaluar competencias socioemocionales y 20 preguntas dirigidas a valorar

el desempeño docente, bajo un diseño cuantitativo-correlacional, la investigación analizó el impacto de dichas habilidades en la efectividad pedagógica, considerando cinco dimensiones: responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, desarrollo personal y gestión de la información, respecto al desempeño docente, se evaluaron factores como el conocimiento disciplinar, la práctica didáctica, la reflexión pedagógica, la habilidad motivadora y la autoeficacia, los resultados obtenidos en dicha universidad pública revelaron una correlación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente ($r = 0.968$; $p < 0.05$), concluyendo que competencias como la responsabilidad y la comunicación se encuentran directamente asociadas con la capacidad de motivación y el dominio académico del profesorado.

En segundo lugar, Vásquez et al. (2021) analizaron la preeminencia de las habilidades blandas en la efectividad pedagógica, examinando específicamente cómo la comunicación y la empatía mejoran el desempeño docente y la calidad de la enseñanza, mediante una metodología cualitativa fundamentada en una revisión documental de estudios y artículos especializados, cuyos resultados determinaron que las competencias socioemocionales son esenciales para optimizar la práctica educativa, ya que estas capacidades de índole emocional y social cumplen una función crucial en el fortalecimiento del liderazgo del profesor, facilitando una gestión más efectiva tanto en el aula como en el contexto institucional en general, así como mejoran la interacción entre educadores y estudiantes, de igual modo, habilidades como la empatía y la responsabilidad resultan determinantes para promover un clima escolar inclusivo y de respeto, propiciando una convivencia armónica en el entorno educativo, síntesis, el desarrollo de estas competencias incrementa la eficacia docente y enriquece el ambiente de aprendizaje, subrayándose su papel vital para consolidar el liderazgo, optimizar la comunicación y fomentar un entorno pedagógico positivo, concluyendo que tales habilidades son imprescindibles para una labor educativa de calidad.

En tercer lugar, Salinas (2023) investigó en Nuevo Chimbote la conexión entre las habilidades blandas y la práctica pedagógica, empleando un enfoque cuantitativo donde, mediante la recolección de datos, se obtuvieron hallazgos que indican que ambas variables poseen distintos niveles de desarrollo, los cuales fueron categorizados como bueno, regular y deficiente. Se encontró correlación moderada entre habilidades blandas y desempeño docente ($Rho = 0.627$; $p = 0.000$). Así mismo, se observaron vínculos positivos entre estas competencias y factores como la disposición al trabajo ($Rho = 0,486$), la responsabilidad ($Rho = 0,533$), las relaciones interpersonales ($Rho = 0,639$) y

las capacidades pedagógicas generales ($Rho = 0,501$). Si bien la relación con los logros laborales fue más baja ($Rho = 0,396$), se reconoció su aporte. En conjunto, los resultados evidencian la relevancia significativa de las habilidades blandas, para potenciar la calidad de la enseñanza y favorecer el desarrollo profesional del docente.

En cuarto lugar, Rodríguez et al. (2021) analizaron el vínculo entre capacidades blandas y desempeño del profesor en educación superior. El propósito central fue indagar cómo estas competencias inciden en la práctica pedagógica del profesorado universitario, resaltando su efecto en el nivel del desarrollo del proceso educativo. Metodología cualitativa a partir de una revisión de investigaciones previas y artículos especializados. Basándose en los postulados teóricos de Goleman, esta investigación cualitativa examina en profundidad la influencia que ejercen dichas competencias blandas en el desempeño del profesorado dentro de la educación superior, destacando que el desarrollo de capacidades como la empatía, la inteligencia emocional y la comunicación asertiva contribuye a optimizar las prácticas de enseñanza, reforzando así la experiencia formativa de los estudiantes, por lo que se resalta la necesidad de incorporar estas habilidades en la preparación docente para elevar la formación de calidad, los datos obtenidos evidencian que dichas competencias no solo favorecen el bienestar personal del educador, sino que influyen directamente en su eficacia en el aula, reafirmando su relevancia en el contexto de la educación universitaria, esta sección expone los pilares conceptuales que constituyen la base conceptual del estudio, desarrollando las categorías principales, los conceptos clave y los marcos teóricos pertinentes que explican y sustentan las variables analizadas, facilitando una comprensión sólida y fundamentada del fenómeno en estudio.

En quinto lugar, Monjas (2020). "Las habilidades sociales comprenden un paquete de conductas o destrezas sociales que se requieren para realizar satisfactoriamente tareas de un ámbito interpersonal" (p. 11). A su vez, las describe como "conductas que se activan y se despliegan de manera compleja durante la interacción de un sujeto con otro o con otros, que se enseñan, aprenden, modifican y perfeccionan a través de un sistema de aprendizaje". Estas conductas son de un determinado contexto social y pueden incluir componentes motores, cognitivos, emocionales y fisiológicos. En la esfera profesional, estas competencias son un elemento esencial, ya que, además de permitir una mejor y más armónica interacción entre las personas de una organización, potencia el desempeño y la productividad al permitir abordar y resolver de forma efectiva problemas complejos y tareas que requieren un alto grado de interactividad. Estas habilidades también son de gran utilidad en el ámbito personal. Por lo tanto, desarrollar habilidades blandas integra

y promueve un uso más eficiente la convivencia y el trabajo en equipos en contextos laborales y educativos, que se vuelven más saludables, colaborativos y orientados al cumplimiento de metas.

Los impactos de la pandemia enfocaron la atención en el ámbito educativo hacia la formación en nuevas competencias en el uso de tecnologías virtuales. Se impuso una reeducación en el trabajo remoto que incorporó el uso de laptops, programas y recursos digitales que optimizan la construcción de presentaciones que permiten una dinámica más ágil en el aula y logran el interés de los alumnos. Sin embargo, los aspectos emocionales y comunicacionales de los docentes, muchas veces, se pasan por alto, aunque se han sobrepuesto a dificultades derivadas relacionados con las dificultades de conexión, el acceso y/o la falta de tecnología, así como la deserción escolar, la que muchas veces no se observa de inmediato, ya que los alumnos permanecen en la clase conectados, pero en la práctica no participan.

Las circunstancias desafiantes que han debido afrontar los educadores, particularmente al adaptar su trabajo a contextos virtuales y sostener la labor pedagógica mediante modalidades remotas, han generado en numerosos casos un significativo agotamiento anímico, esta situación, en la cual a menudo existe una escasa interacción o falta de retroalimentación por parte del alumnado, ha originado diversas reacciones emocionales adversas como desánimo, disminución de la motivación y una sensación generalizada de desconexión, en este escenario, se vuelve fundamental abordar el fortalecimiento de las competencias blandas desde un enfoque que comprenda y considere la esfera emocional del docente, ya que no solo se trata de su aptitud para transmitir conocimientos, sino de cómo su bienestar psicológico, afectado por las condiciones del entorno laboral, impacta de manera directa en su efectividad, dedicación y salud profesional.

Como consecuencia de esa realidad, un número creciente de instituciones educativas han comenzado a incluir la enseñanza de habilidades blandas como parte de sus estrategias de fortalecimiento institucional. La gestión de emociones de una persona de manera equilibrada y consciente, seguramente, mejorará su calidad de vida, y a su vez, impactará de manera positiva en su comprensión de los demás y en los resultados académicos que el alumnado obtenga. Tal como señala Rocha (2018), la educación requiere de la creatividad, capacidad de innovar y de construir conocimiento significativo, elementos que provienen del núcleo más interno del individuo. Desde esta perspectiva, la protección del mundo emocional de los y las docentes es un requisito fundamental si se

desea de verdad una educación transformadora, centrada en las personas y resiliente desde el inicio.

Referente al concepto de competencias socioemocionales y el enfoque que se les quiere dar en este trabajo, se hace imprescindible el análisis de las bases teóricas de diversas ramas del análisis de la conducta del ser humano y de las ciencias del comportamiento humano. Al respecto, Grover et al. (2020) consideran las competencias blandas como habilidades esenciales para conectarse y establecer relaciones tímidas, amistosas, cooperativas y asertivas, y que, en el día a día, facilitan la adaptación a diferentes entornos. De esta manera, las habilidades llamadas blandas son mucho más que los comportamientos llamados de confort, ya que se trata de la combinación de un conjunto de rasgos, actitudes, disposiciones, empatía, aptitudes y relaciones sociales que permiten distinguirse favorablemente de los demás y enfrentar los múltiples desafíos del entorno. Sin embargo, estas habilidades no son homogéneas y tienen grados de variabilidad en su desarrollo, expresión y manifestación, que dependen de la historia de la persona, de su entorno, de su hogar, de su trayectoria de vida y de los contextos socioculturales y educativos de su desarrollo.

Los rasgos que se consideran en estas dimensiones son: el manejo efectivo de la comunicación, el liderazgo en lo personal, en lo profesional y en lo grupal, la coordinación para resolver conflictos de forma eficaz, la cooperación y el trabajo en equipo. Rivera Campos (2025). Este trabajo especifica que los docentes que poseen ciertas competencias socioemocionales como: la empatía, la modulación emocional, la autonomía y la comunicación son capaces de construir relaciones sanas tanto en el aula como en los contextos sociales, además de saber establecer un clima de respeto, cooperación y bienestar que favorece el progreso global y la efectividad de educación de los alumnos. También se considera el desarrollo de estas competencias como atributos de la personalidad y las habilidades de relacionarse que se dan en contextos de comunicación interpersonal. Este trabajo tiene como propósito central el estudio de la relación que existe entre las soft skills y el ejercicio de la docencia en los niveles de educación pública y privada. Se busca establecer la forma en que estas habilidades impactan la labor educativa en modalidad en línea y presencial. Es fundamental para la formación continua de los maestros y de los integrantes de una organización el desarrollo de estas capacidades.

En el entorno contemporáneo, caracterizado por la rápida incorporación de la transformación digital, el crecimiento de la inteligencia artificial y los procesos automatizados de procesos, la importancia de las habilidades blandas en la fuerza laboral

ha recibido un énfasis especial en la selección, evaluación y gestión de recursos humanos. Las habilidades socioemocionales e interpersonales tienen prioridad sobre las habilidades técnicas debido a la importancia que juegan en la colaboración, la adaptabilidad y la conciliación de disputas. Desde la perspectiva de la administración y la gestión organizacional, se ha consolidado la idea de que estas habilidades representan un criterio de máxima prioridad no solo para la decisión sobre la contratación de empleados adicionales, sino para todo el diseño de marcos de políticas sobre formación y desarrollo profesional destinados a todos los niveles de la jerarquía organizacional.

Gracias a su experiencia, personal que presenta un desarrollo significativo en habilidades como la comunicación asertiva, empatía, pensamiento crítico, resiliencia y liderazgo colaborativo ha sido clave para alcanzar los objetivos de la institución en su totalidad. Este tipo de competencias aumenta la calidad y la cohesión, la adaptabilidad y la eficiencia de los ambientes de trabajo, lo cual influye en la mejora de los procesos, reducción de tiempos en operaciones y obtención de resultados. Según (Sánchez, 2021; Zambrano & Esquivel, 2022). Este tipo de posturas consideran factores organizacionales y personales, intencionalmente que la formación del capital humano tenga un balance entre resultados y mejor calidad de la vida laboral, lo que propicia equipos de trabajo con mayor compromiso y ambientes de trabajo más humanizados.

En este contexto, Ortega (2016) señala que las habilidades blandas pueden conceptualizarse como competencias no cognitivas, dado que no se fundamentan en el pensamiento lógico, la introspección profunda ni el razonamiento abstracto, sino que se vinculan estrechamente con la conducta, la interacción social y la regulación emocional, factores determinantes en la formulación de metas y la consecución de objetivos durante la trayectoria profesional de un individuo, la autora indica que estas destrezas se afianzan principalmente en la etapa adolescente y ejercen una influencia considerable en el ámbito laboral, al estar comúnmente asociadas a un rendimiento sobresaliente, desde una perspectiva convergente, Sánchez (2024) define las aptitudes blandas vistas como un conjunto de habilidades transversales que habilitan a los profesionales para adaptarse a escenarios dinámicos, colaborar de manera productiva y solucionar problemas con innovación y liderazgo, resultando cruciales tanto para sostener la competitividad organizacional como para garantizar el bienestar en el trabajo.

Desde esta perspectiva, Alonso (2021) enfatiza que, más allá de la experticia técnica y didáctica, el educador debe cultivar destrezas personales como la competencia emocional (que engloba el autocontrol, la regulación afectiva y el manejo del estrés), la

competencia social (incluyendo la colaboración y la sensibilidad interpersonal) y las competencias personales vinculadas a actitudes y valores, todas ellas determinantes para alcanzar la excelencia pedagógica y un ejercicio profesional efectivo, en consecuencia, la comunicación asertiva, la empatía y la integración en el entorno laboral son cualidades cada vez más apreciadas en la labor docente.

De Luca (2019) Expone que las habilidades socioemocionales se adaptan al contexto específico y no existen como un repertorio universal, ya que su identificación y categorización dependen de las capacidades que cada organización, empresa o institución educativa considere esenciales para operar en diversos ámbitos sociales, profesionales o académicos, en línea con esta perspectiva, Thompson (2017) desarrolló una clasificación de competencias blandas consideradas clave en el entorno laboral, particularmente en contextos organizacionales y educativos, las cuales se asocian a la inteligencia emocional al potenciar la autoestima, la seguridad personal y las interacciones eficaces.

Estas competencias blandas refuerzan tanto el ambiente organizacional como las relaciones interpersonales en distintos contextos profesionales, entre las capacidades enumeradas por el autor se resaltan: la empatía, la comunicación asertiva, la resolución creativa de problemas, el sentido del humor en contextos apropiados, la persuasión, la tolerancia al estrés, la administración eficiente del tiempo, la actitud proactiva hacia el aprendizaje, la capacidad de organización y delegación, la automotivación y la escucha activa.

En ese sentido, las soft skills cumplen una función fundamental en la evolución integral de los individuos, ya que impactan en la esfera personal y en la ejecución de sus quehaceres laborales. Tales competencias de carácter no técnico permiten el desarrollo de varias tareas de forma más productiva y eficaz, lo que facilita la adecuada ajustabilidad a las exigencias que presenta el ámbito laboral y social.

Los resultados de esta investigación fueron sorprendentes, ya que se encontraron que las competencias que las organizaciones más valoran son la capacidad de síntesis y la comunicación, la asertividad en la expresión de ideas u opiniones, el respeto, la disposición de trabajo en colaborativo y el liderazgo positivo y de motivación. Estas competencias se constituyeron en la base de una eficacia laboral, ya que, además de maximizar la relación interpersonal en el trabajo, se incrementan la eficacia, selectividad, y el estado de bienestar organizacional. Se evidencia que el dominio de las soft skills permite un equilibrio entre la realización de objetivos y el bienestar en el trabajo.

De forma similar, Robles (2020), en su estudio realizado en los estados de Kentucky y Alabama, determinó un grupo de diez competencias blandas consideradas cruciales para lograr el éxito en lo profesional y lo personal, resaltando valores como la ética profesional, la integridad y la responsabilidad, junto a otras destrezas ya referidas que igualmente inciden de manera destacada en la labor y la proyección de los individuos en diversos ámbitos.

En la actualidad, se requiere que los profesionales actúen con autonomía y cooperen de manera efectiva, esta evolución en la dinámica institucional ha impulsado una transformación de las jerarquías convencionales, fomentando una distribución más balanceada de las capacidades interpersonales, en consecuencia, las habilidades blandas han trascendido su asociación exclusiva con puestos directivos o de supervisión, transformándose en atributos fundamentales que deben desarrollarse en todos los niveles de la estructura laboral dentro de una organización.

En esta línea, Martínez (2025) subraya que la incorporación de competencias blandas en los procedimientos para la contratación del empleado es crucial para mejorar la incorporación y permanencia de profesionales, enfatizando que habilidades como la comunicación eficaz, la colaboración y la gestión de conflictos resultan decisivas para el triunfo profesional y constituyen un factor diferenciador, por ello, numerosas empresas han integrado en sus áreas de contratación a especialistas en psicología o evaluación por competencias, quienes emplean metodologías diseñadas para detectar dichas aptitudes en los candidatos, permitiendo a las organizaciones realizar elecciones más precisas al reclutar, asegurando así perfiles que no solo cumplan con los aspectos técnicos del cargo, sino que además promuevan un clima laboral productivo, competitivo y de alto desempeño. En esta línea, Martínez (2025) subraya que la incorporación de competencias blandas en los procedimientos de selección de personal es crucial para mejorar la contratación y retención de talento, enfatizando que habilidades como la comunicación eficaz, la colaboración y la gestión de conflictos resultan decisivas para el triunfo profesional y constituyen un factor diferenciador, por ello, numerosas empresas han integrado en sus áreas de contratación a especialistas en psicología o evaluación por competencias, quienes emplean metodologías diseñadas para detectar dichas aptitudes en los candidatos, permitiendo a las organizaciones realizar elecciones más precisas al reclutar, asegurando así perfiles que no solo cumplan con los aspectos técnicos del cargo, sino que además promuevan un clima laboral productivo, competitivo y de alto desempeño.

Por otro lado, Raciti (2015) encuentra cuatro componentes de las habilidades interpersonales. La creatividad, la primera de estas, es la capacidad que permite no solo conocer y reconocer habilidades y conocimientos, sino también analizarlos y proponer diferentes posibilidades de solución a problemas. Esto permite que, a través de un accionar y un pensamiento novedoso, se logre una transformación de la realidad. En segundo lugar, se define resiliencia como la habilidad que posee un individuo de manejar la dificultad en el entorno de una manera constructiva. Esta habilidad, en efecto, brinda fortalecimiento y mayor autoconsciencia a una persona, e impacta su capacidad de administrar la presión y el estrés de un contexto de manera equilibrada y efectiva. La tercera de estas, el trabajo en grupo, se refiere a la habilidad de un constructivo y de manera proactiva en una de las integrantes de un grupo que, alineado a una meta, facilita la reunión de un conjunto de conocimientos que tiene como resultado la realización efectiva de la adquisición de los objetivos. La última, la comunicación asertiva, es la habilidad que permite que una persona logre la expresión de manera clara y respetuosa.

Respecto a este punto, Duart y Martínez (2021) sostienen que "es fundamental que los docentes sean evaluados, ya que esto permite una gestión más eficaz de la calidad de su labor educativa" (p.91), en la práctica cotidiana es evidente que los educadores están sujetos a valoraciones constantes tanto por parte del Ministerio de Educación como de sus propias instituciones, sin embargo, estas no se implementan de manera uniforme debido a criterios institucionales y condiciones laborales particulares, por lo cual resulta primordial que los centros educativos tengan un conocimiento detallado de las características de su plantel docente.

En consonancia con lo anterior, Alarcón (2025) señala que la valoración del desempeño docente debe integrar aspectos multidimensionales como la preparación académica, la trayectoria profesional y el entorno institucional, ya que estos inciden directamente en la eficacia pedagógica, asimismo, señala la importancia de disponer de instrumentos que capturen no solo atributos individuales, sino también el clima educativo y los logros de los estudiantes, minimizando distorsiones en el proceso, esta evaluación desempeña una función dual: los estudiantes actúan como actores evaluadores, mientras que los docentes contrastan su desempeño con los logros alcanzados, lo cual les permite identificar aspectos por fortalecer en su práctica.

Por ello, Román y Murillo (2018) destacan que este proceso de contraste fomenta una evolución favorable en la práctica educativa, en este marco, Chacón (2019) sostiene

que un ejercicio docente efectivo no solo impulsa su crecimiento profesional, sino que además incide de manera relevante en los logros educativos del estudiantado (p.98).

Las instituciones que implementan una práctica evaluativa sistemática hacia su profesorado inciden directamente en la mejora continua de su ejercicio profesional, asimismo, esta dinámica fomenta la autoevaluación docente, la retroalimentación de sus procesos y la adaptación de sus metodologías para optimizar el aprendizaje estudiantil (Bellido & Chauca, 2025), adicionalmente, esta investigación examina la percepción de los alumnos sobre la labor docente, subrayando que su opinión aporta valoraciones fundamentales acerca de aspectos pedagógicos, competencias comunicativas y estrategias de enseñanza empleadas, dichas percepciones facilitan el perfeccionamiento de la calidad educativa y promueven un modelo formativo participativo, ajustado a las necesidades reales del alumnado (Lizama, 2025), desde esta perspectiva, el desempeño del educador se materializa en su quehacer pedagógico, reflejado en el desarrollo de capacidades con altos estándares de calidad, lo cual resulta indispensable para asegurar una enseñanza excelente a lo largo de las distintas etapas educativas. (Benítez et al., 2017).

Las evaluaciones sobre el trabajo de los docentes deben ser continuas en lugar de periódicas, dado que solo tales evaluaciones continuas permitirán que dicho trabajo sea lo más objetivo posible, lo que permitirá identificar las necesidades de capacitación específicas de los docentes y proporcionarles actualizaciones sobre los conocimientos que ya poseen, o fortalecerlos, o incluso proporcionarles nuevos conocimientos y habilidades a través de talleres o seminarios de formación. A esto se refiere Guzmán, a quien mencionamos como Guzmán (2023), quien define la creatividad, la comunicación y las habilidades digitales de los profesores, y la mejora de la educación y la tecnología de los docentes como, incluso en patrones de trabajo modificados, los docentes deberían ser capaces de funcionar de manera efectiva y realizar las tareas que se les asignen con mínimas o incluso ninguna deficiencia. Los estudiantes, al igual que los docentes, también realizan tareas en entornos digitales y asincrónicos. En este contexto, Palace (2023), quien afirma que un docente para la educación a distancia debe tener competencias didácticas, tecnológicas y emocionales, las cuales se complementan entre sí para un desempeño efectivo en contextos digitales. Estas competencias involucran el diseño personalizado de actividades, la evaluación continua de la participación estudiantil y la comunicación eficaz en entornos virtuales, balanceando aspectos pedagógicos y conductuales para lograr una experiencia de aprendizaje integral y adaptada a la realidad digital actual

El desempeño docente es el equipo de eventos pedagógicas y didácticas del maestro. Este desempeño supone la utilización adecuada de competencias y habilidades profesionales que aseguren la eficiencia en las tareas educativas, el alcance propósitos de aprendizaje y kaizen de la calidad de la prestación educativa. Del mismo modo, el desempeño del docente debe estar en correspondencia con los lineamientos del Currículo Nacional, aportar a fortalecer del perfil de egreso y estar alineado con la misión y visión del Proyecto Curricular Institucional.

En este sentido, se presenta el **marco conceptual** dando a conocer los conceptos fundamentales, que ayudará a comprender de una manera más sólida las variables. La variable desempeño docente se aborda tomando como base el Marco del Buen Desempeño Docente (MDBDD), en la cual se plantea cuatro dimensiones principales que serán consideradas como factores fundamentales para el análisis y crecimiento de esta segunda variable en el presente estudio.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016), la primera dimensión del desempeño docente, denominada "Formación para el entendimiento de los alumnos", se vincula con la capacidad del profesor para organizar coherentemente su labor pedagógica, diseñando unidades y sesiones de aprendizaje alineadas con el modelo pedagógico basado en competencias, considerando además la diversidad estudiantil, el desarrollo evolutivo y la integración de recursos tecnológicos, de igual modo, se promueve una perspectiva integradora que atiende las necesidades de la mayoría del estudiantado, asegurando de esta forma una enseñanza relevante y equitativa.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2016), la dimensión "Enseñanza para el aprendizaje" se fundamenta en el proceso pedagógico que el docente implementa en el aula, en esta fase, el profesor cumple el rol de facilitador estratégico, guiando y potenciando el aprendizaje de forma integral al considerar tanto el desarrollo cognitivo como el socioemocional del estudiante, en coherencia con su contexto sociocultural, de este modo, emplea diversos recursos y parámetros que le posibilitan valorar los progresos, reconocer dificultades y discernir aquellos aspectos de su práctica que requieren ser optimizados.

Según el Ministerio de Educación (2016), la dimensión tres se refiere a la participación del docente en la gestión escolar y comunitaria. Promueve la construcción de un entorno académico y escolar, seguro, y basado en el apoyo mutuo, la comunicación constructiva y la convivencia pacífica, alineado con los enfoques transversales. Implica que el docente es un participante activo tanto en la creación como en la utilización de

archivos de gestión, ya sea de manera individual o colectiva. Una vez más, subraya la relación con las familias y su importancia como un factor clave para potenciar los logros de comprensión de los estudiantes.

El Ministerio de Educación (2016) cita uno de los varios aspectos relevantes de la Dimensión 4 llamada “El Desarrollo del Profesionalismo y la Identidad Docente,” como la necesidad de cultivar un proceso continuo de mejora respecto a la pedagogía hacia el fortalecimiento del compromiso ético y profesional de un docente. Esta dimensión anima al educador a participar en la revisión personal y la crítica autogenerada para la mejora sostenida de su desempeño, con el fin de facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, esta dimensión aspira a que el docente desempeñe un papel protagónico en el cultivo de la ciudadanía intercultural y la actitud de trabajo responsable, así como también a participar de manera constructiva y reflexiva en la implementación y adaptación de normas y reglas institucionales a nivel regional y nacional.

Según Gardner (1995), la inteligencia más las habilidades blandas (HB) permiten a los trabajadores realizar su trabajo, cumplir objetivos, tomar responsabilidades y evitar conflictos. Además, permiten la escucha de diferentes puntos de vista, la autorregulación y la identificación y gestión de la conducta y emociones que nutren y componen el bienestar.

Por su parte, las habilidades blandas son el conjunto de rasgos de personalidad, comportamientos, actitudes, características y habilidades que permiten la realización de actividades de una manera satisfactoria y eficaz en el área laboral. Estas capacidades no solo se relacionan con la productividad del trabajo, sino que también favorecen el uso eficiente del tiempo, el control del estrés, la erosión emocional, la desesperanza y el agotamiento (Goleman, 1998; Fernández et al, 2021; Jasim et al, 2023). Complementariamente, son las capacidades interpersonales que propician relaciones y vínculos saludables, así como la colaboración en la toma de decisiones y la cocreación de logros (Gómez, 2019; Hernández y Neri, 2020). También, bien se dice que estas habilidades tienen un impacto positivo en la conducta profesional y el uso de la conducta ética, gracias a que cultivan la empatía, la bondad y el establecimiento de relaciones de apoyo (Salcedo et al., 2022; Tang, 2018).

Las teorías referidas a las competencias blandas, como las de Gardner y Goleman, influyen en la labor del educador al incrementar su efectividad, la regulación de la presión

emocional y la calidad de sus interacciones, dichas habilidades les posibilitan cumplir metas, fomentar un clima positivo en la dinámica áulica y robustecer su deontología profesional y trabajo cooperativo, aspectos todos determinantes para una enseñanza de calidad.

Asimismo, la segunda variable se fundamenta en el modelo de competencias, el cual establece que los educadores deben participar activamente en la transformación del sistema educativo, para lo cual requieren un manejo holístico y especializado de los conocimientos de su disciplina, así como de destrezas comunicacionales y relacionales, junto con una práctica ética y eficaz (Ramírez, 2020; Tjabolo y Herwin, 2020), este marco impulsa un ejercicio profesional riguroso, eficaz y polivalente, que articule múltiples áreas del saber y esté dirigido hacia la innovación pedagógica, la solución de problemáticas de carácter sociocultural y el fomento de la autonomía y la realización personal (Serlin et al., 2022).

Asimismo, la valiosa implementación de pedagogías que fomenten la autonomía, la reflexión y la interacción, la integración de saberes, actitudes, emociones, valores y motivaciones de manera coherente y significativa, resulta igualmente pertinente (Bueno, 2022). En la educación por competencia, se evidencia que las habilidades blandas están directamente vinculadas al desempeño pedagógico, pues se demanda a los educadores tener un saber, y al mismo tiempo, contar con una serie de habilidades blandas que abarquen lo social, lo comunicativo y lo ético. Estas habilidades son parte de lo que se requiere para una práctica pedagógica autónoma y reflexiva, de carácter instrumental, tendiente a la resolución de problemas y la mejora continua.

En síntesis, las competencias blandas resultan fundamentales para un ejercicio docente efectivo, donde las distintas perspectivas teóricas analizadas, como las de Gardner y Goleman junto al modelo por competencias, coinciden en que estas capacidades no constituyen simples complementos, sino elementos fundamentales que habilitan al educador para optimizar su rendimiento y alcanzar metas pedagógicas, gestionar de manera eficaz la presión y prevenir el desgaste profesional, lo cual favorece su bienestar integral, además de establecer vínculos interpersonales sólidos y positivos con estudiantes, colegas, familias y la comunidad educativa en su conjunto.

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, caracterizado por el análisis estadístico de la información, lo cual aseguró el rigor y la exactitud de los hallazgos, de acuerdo con su propósito, el estudio fue de naturaleza básica, al fundamentarse en referentes conceptuales previos para examinar con mayor detalle el fenómeno en cuestión, en este sentido, Landeau (2017) indica que “este tipo de estudio no persigue aplicaciones prácticas inmediatas, sino que busca ampliar el conocimiento científico relacionado con diversas realidades, su enfoque principal está en examinar y enriquecer las teorías existentes, promoviendo así el crecimiento del conocimiento en el entorno académico” (p. 43), asimismo, presentó un diseño de tipo correlacional, dado que su finalidad consistió en examinar las relaciones entre las variables para interpretar los datos y caracterizar los eventos observados, proporcionando a la investigación un grado de profundidad acorde con esta metodología, según Hernández et al. (2014).

2.2. Diseño metodológico

La metodología de investigación implementada fue de carácter no experimental, de tipo transversal y correlacional, ya que se enfocó en estudiar la vinculación entre dos variables sin intervenir o alterar las condiciones naturales en que estas se presentan, este enfoque permitió observar los fenómenos dentro de su escenario natural, evitando cualquier manipulación externa que pudiera distorsionar los hallazgos obtenidos.

De igual modo, el diseño correlacional permitió determinar el nivel de asociación entre las variables analizadas, proporcionando una comprensión más profunda de su interdependencia sin atribuir relaciones causales, de este modo, la investigación se circunscribió a caracterizar y examinar la conexión presente entre dichos factores, fundamentándose en la observación objetiva de la información recopilada (Hernández Sampieri et al., 2018, p. 158).

Figura 1

Diagrama de diseño metodológico

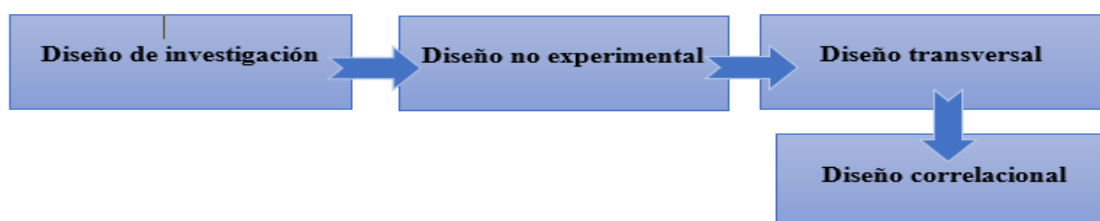
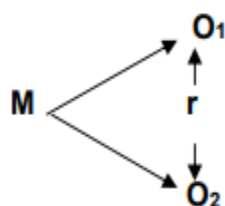


Figura 2

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra

O1 = V1

O2 = V2

r = Correlación

2.3. Población y muestra

La unidad de análisis del estudio se conformó por un docente perteneciente a alguna de las 2 instituciones del distrito de Cayma, tanto a la Institución Educativa Magistral como El Mercedario, ambas entidades educativas localizadas en el departamento de Arequipa. Analizar a esta población permite que se comprenda, desde un enfoque cuantitativo, como las habilidades blandas se vinculan con el desempeño docente. Según Hernández Sampieri et al. (2018) la población se define como "El acervo de elementos que poseen características comunes. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, conformada por personas, objetos o eventos que presentan una o más características comunes relevantes para la investigación" (p. 65)

Por ello la investigación fue determinada como finita, ya que estuvo conformado por 72 docentes, con intenciones de ser partícipes voluntariamente en la investigación. Tal como señala Arias (2012) "las poblaciones finitas son aquellas integradas por un número determinado de sujetos u objetos que constituyen el universo de estudio" (p.83).

Tabla 1*Tamaño de población de la Institución Educativa Magistral*

Niveles	Directivos	Docente	Total
Nivel inicial	01	6	7
Nivel primario	01	18	19
Nivel secundario	01	11	12
Total	03	35	38

Nota. Información obtenida de los registros del profesorado en la I.E.P. Magistral

Tabla 2*Población de la Institución Educativa el Mercedario*

Niveles	Directivos	Docente	Total
Nivel inicial	01	4	5
Nivel primario	01	14	15
Nivel secundario	01	13	14
Total	03	31	34

Nota. Información obtenida de los registros del profesorado en la I.E. El Mercedario.

Por ello, “En un muestreo censal, se involucra a todos los individuos accesibles de la población cuando su tamaño es manejable; en el muestreo intencional, se eligen sujetos que poseen características relevantes para los fines del estudio” (Hernández-Sampieri et al., 2016, p. 183). Este estudio utilizó una muestra censal, motivo por la cual se tomó el 100% del grupo de unidades de estudio que son 72 docentes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Se utilizó la encuesta como principal técnica de obtención de datos para las 2 variables. Acorde con lo destacado por Hernández et al. (2018) "La técnica se refiere al proceso sistematizado cuya finalidad es el recolectar y análisis de información con el propósito de dar soluciones a problemas o responder interrogantes específicas. Son los métodos o mecanismos concretos que permiten llevar a cabo el proceso de recolección de datos, como encuestas, entrevistas, observación, experimentos, entre otros" (p. 52). Además, la encuesta se caracteriza por su habilidad para llegar a muchas personas en un corto período, garantizando una muestra representativa. Este método puede ser aplicado a través de diversos medios, como el correo postal o electrónico, lo que optimiza los recursos y disminuye significativamente los costos operativos. Además, al no requerir

una capacitación intensiva para los encuestadores, se eliminan gastos adicionales relacionados con la capacitación del personal encargado de recolectar datos. En consecuencia, el uso de la encuesta no solo agiliza el proceso investigativo, sino que también lo hace más accesible y económicamente viable, garantizando una recolección de información eficiente y confiable.

En primer lugar, se utilizó como Instrumentos. - Un cuestionario cerrado tipo Likert para las 2 variables, definido por Carrasco (2019) como una herramienta para medir variables y recopilar datos rigurosamente (p. 34). Para la mejor comprensión de los cuestionarios se desarrolló las respectivas fichas técnicas, las cuales se evidencian en el anexo 4

Por otro lado, desde el punto de vista de Hernández Sampieri et al. (2018), “la validez es el grado que un fenómeno o variable realmente mide lo que se busca medir” (p. 142). En consecuencia, la validez del instrumento asegura que los resultados obtenidos sean pertinentes, precisos y representativos de las variables estudiadas.

Para evaluar esta validez, se invitó a tres especialistas, quienes aceptaron participar mediante consentimiento informado. Los evaluadores juzgaron cada pregunta del instrumento en cuanto a claridad, aplicabilidad, objetividad y contenido, calificando cada aspecto como excelente, bueno o insuficiente.

Tabla 3

Validez de los instrumentos

Expertos	Habilidades blandas		Desempeño docente	
	Promedio	Opinión	Promedio	Opinión
1	85	Aplicable	85	Aplicable
2	85	Aplicable	85	Aplicable
3	86	Aplicable	87	Aplicable
Promedio de valoración	85	Aplicable	86	Aplicable

Nota: Anexo 5

La confiabilidad de los instrumentos se sustenta en el planteamiento de Hernández et al. (2018), quienes señalan que esta se refiere al nivel de confianza que ofrece una medición, es decir, a la estabilidad, consistencia y precisión con la que un instrumento logra medir un fenómeno en distintos momentos o bajo condiciones similares. En este

sentido, los cuestionarios aplicados presentan la adecuación, importancia y suficiencia necesarias para su utilización en las instituciones ubicadas en el distrito de Cayma, Arequipa, garantizando así la confiabilidad de los datos obtenidos.

Tabla 4

Fiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad	Muestra piloto	Ítems	Valor prueba de Alfa
Habilidades blandas	15	16	0,948
Desempeño docente	15	16	0,876

Nota. Elaboración propia.

El Alfa de Cronbach de 0,948 y 0,876 confirma alta confiabilidad.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Posterior de obtener los datos mediante instrumentos previamente validados, se continuó a realizar un análisis de tipo cuantitativo utilizando el programa SPSS v 25. Se aplicó la estadística descriptiva para organizar la información en tablas, estableciendo los rangos para cada variable y frecuencia (f) correspondientes a cada dimensión. Esta fase tuvo lugar después de haber aplicado los instrumentos y de haber terminado la reunión informativa. Lo recepcionado en la evaluación se dio con el alcance de contestar lo planteado acerca de la problemática abordada. Se empleó la prueba de normalidad respectiva con el fin de corroborar si se cumplen los supuestos estadísticos necesarios para efectuar un análisis adecuado de la relación que existe entre las variables contempladas.

Como resultado, los datos de la investigación poseen datos que no poseen distribución normal, por lo que, en la etapa de inferencia estadística, se recurrió al estadístico de Spearman, el cual permite evaluar la relación monotónica entre variables, sin requerir el supuesto de grado de normalidad.

2.6 Aspectos éticos en la investigación

En primer lugar se obtuvo autorización de la directora para aplicar técnicas e instrumentos, por ello la presente investigación tiene como base los siguientes principios: La participación del personal docente fue completamente voluntaria, garantizando la confidencialidad durante el proceso de recopilación de datos y salvaguardando en todo

momento su privacidad, lo cual fue formalizado mediante un consentimiento informado disponible en los anexos correspondientes. En cuanto al principio de beneficencia, el estudio tiene como finalidad generar aportes significativos para la institución educativa y para futuras investigaciones en el ámbito pedagógico, contribuyendo al mejoramiento de la praxis del profesorado y a la mejora de los procedimientos de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto al principio de no maleficencia, se aseguró que los procedimientos empleados resguardaran la integridad física, emocional y profesional de los participantes, respecto a la justicia, se compartió la información de manera transparente y equitativa con todo el profesorado participante, aclarando sus dudas sin distinción alguna, asimismo, se observó la confidencialidad mediante la recopilación anónima de los datos, eliminando la posibilidad de identificar a individuos particulares, y finalmente, se cumplió con la integridad académica al reconocer los derechos de autor y citar adecuadamente todas las referencias, tesis y obras consultadas, con el objetivo de preservar la transparencia y el rigor metodológico de la investigación.

Asimismo, se trabajó por un clima de respeto y cordialidad en el trabajo de investigación que permitió generar confianza entre los sujetos y el equipo de investigación. Se enfatizó el comportamiento en los principios de comunicación ética y el respeto por cada profesor, cuyo trabajo se consideró fundamental para que el estudio tuviera sentido. Igualmente, se aseguró que los resultados que se obtuvieron fueran documentación objetiva y veraz, sin que hubiera distorsiones o sesgos en el tratamiento de la información. De este modo, se construyó la confianza en la transparencia, en la responsabilidad ético-científica y en el respeto por los principios éticos que deben guiar toda investigación educativa.

III. RESULTADOS

Tabla 5

Habilidades blandas

Niveles	f	%
Bajo	18	25
Medio	38	53
Alto	16	22
Total	72	100%

Nota: Base de datos

En la tabla 5 se visualiza que, de los 72 participantes, más de la mitad vale decir que el 53% indica un grado intermedio en sus habilidades blandas; en tanto que un 25% alcanza nivel deficiente y 22% un nivel destacado. Este panorama sugiere que la mayor parte de los participantes presenta un desarrollo intermedio en estas competencias, mientras que una fracción menor presenta carencias.

Tabla 6

Dimensiones de la variable habilidades blandas

Niveles	Habilidad Creatividad		Habilidad Resiliencia		Habilidad Trabajo en equipo		Habilidad Comunicación asertiva	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	22	31%	14	19%	22	31%	30	42%
Medio	36	50%	44	62%	38	53%	30	42%
Alto	14	19%	14	19%	12	16%	12	16%
Total	72	100%	72	100%	72	100%	72	100%

Nota: Base de datos

La tabla 6 se visualiza de los analizados según el nivel alcanzado en cada dimensión de las habilidades blandas. Respecto a creatividad, un 50% está en un nivel intermedio, seguido de un 31% en escala bajo y 19% escala alto. En relación a la dimensión de resiliencia en la escala medio es lo que predomina con un 62% respecto al nivel alto y bajo que ambos representan un 19%. Finalmente, en comunicación asertiva hay una igualdad de 42%, quedando el nivel alto con solo 16%. Este panorama nos evidencia que

gran parte de los participantes desarrollan un nivel medio con sus habilidades, siendo la comunicación asertiva la que presenta la mayor proporción en el nivel más bajo.

Tabla 7

Variable desempeño docente

Niveles	f	%
Deficiente	20	28%
Regular	36	50%
Eficiente	16	22%
Total	72	100%

Nota: Base de datos

La tabla 7 nos evidencia que, de un total de 72 profesores analizados, la mitad ósea el 50% muestra un desempeño catalogado como regular, un 28% se encuentra en nivel bajo y solo un 22% logra un desempeño catalogado como eficiente. Según a estos hallazgos podemos concluir que la gran parte de los docentes presentan un rendimiento intermedio, mientras que una parte importante tiene limitaciones en su labor y solo una minoría demuestra un nivel elevado en sus funciones académicas.

Tabla 8

Dimensiones de la variable desempeño docente

Niveles	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje del estudiante		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%			f	%
Deficiente	24	33%	24	33%	34	47%	26	36%
Regular	28	39%	36	50%	18	25%	30	42%
Eficiente	20	28%	12	17%	20	28%	16	22%
Total	72	100%	72	100%	72	100%	72	100%

Nota: Base de datos

La tabla 8 expone el análisis del desempeño docente en sus dimensiones. En cuanto a la capacitación para el entendimiento de los estudiantes, el 39% se halla en escala regular, el 33% deficiente y el 28% en eficiente. Respecto a la enseñanza orientada al aprendizaje del estudiante, prevalece el nivel regular con 50%, mientras que el 33% corresponde a

deficiente y el 17% a eficiente. En la dimensión de participación e el manejo académico vinculada al universo, el grupo que predomina se concentra en nivel deficiente (47%), seguido por un 28% en eficiente y un 25% en regular. Por ultimo, en el crecimiento de la profesionalidad e identidad docente, predominan los niveles regular (42%) y deficiente (36%), en tanto que solo un 22% alcanza un nivel eficiente. En conclusión, los hallazgos muestran que el desempeño docente tiende a situarse en una escala intermedia, habiendo carencias en la dimensión de gestión escolar y una baja proporción de docentes con logros altos en todas las áreas evaluadas.

Análisis inferencial

Tabla 9

Pruebas de normalidad entre las habilidades blandas y desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	.118	72	.015	.928	72	.000
Desempeño docente	.166	72	.000	.909	72	.000

Nota: SPSS vers. 26

En la Tabla 5 se muestran los hallazgos encontrados de prueba de normalidad aplicada a las dos variables. En la variable habilidades blandas, se observó que los datos no presentan distribución normal, dado que el valor p obtenido mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov tomando en cuenta que la muestra supera los 50 participantes es de 0.015, cifra inferior al nivel de sig. establecido (0.05). De manera similar, la variable desempeño docente tampoco evidenció un comportamiento acorde a una distribución normal, ya que el valor p alcanzado fue de 0.000, igualmente inferior al umbral de 0.05. Los hallazgos mencionados permiten afirmar que ambas variables no presentan normalidad estadística, lo que justificó el uso de pruebas no paramétricas para el análisis correlacional.

Prueba de hipótesis

Tabla 10

Nivel de correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente

		Habilidades Blandas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coef. de correlación	1
		Sig.	.843**
		N	.00
	Desempeño docente	Coef. de correlación	72
		Sig.	72
		N	.843**

Nota: SPSS Versión 23

La tabla 10 tiene el hallazgo de correlación de habilidades blandas y el desempeño docente, aplicando el coeficiente Rho de Spearman. Se evidencia una relación positiva de gran magnitud ($r = 0.843$, $p = 0.000$) entre ambas variables, interpretando sería que a un elevado fortalecimiento de habilidades blandas en los profesores tiene una asociación directa con un óptimo desempeño en su enseñanza. Además, la significancia ($p < 0.01$) respalda que este vínculo es válido, resultado que se verificó en la totalidad de los participantes evaluados ($n = 72$).

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si la sig. < 0.05 se anula H_0

Si la sig. > 0.05 se toma H_0

Prueba de hipótesis general

H_0 : Las habilidades blandas no tienen relación significativa en el desempeño del docente en las instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025.

H_1 : Las habilidades blandas tienen relación significativa en el desempeño del docente en las instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025.

Tabla 11

Nivel de correlación entre las dimensiones de la variable habilidades blandas y desempeño docente

			Habilidad Creatividad	Habilidad Resiliencia	Habilidad Trabajo en equipo	Habilidad Comunicación asertiva	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Habilidad Creatividad	Coef. de correlación	1.000	.612**	.608**	.588**	.723**
		Sig.		.00	.00	.00	.000
		N	72	72	72	72	72
	Habilidad Resiliencia	Coef. de correlación	.612**	1.000	.891**	.730**	.792**
		Sig.	.00		.00	.00	.000
		N	72	72	72	72	72
	Habilidad Trabajo en equipo	Coef. de correlación	.608**	.891**	1.000	.685**	.850**
		Sig.	.00	.00		.00	.000
		N	72	72	72	72	72
	Habilidad Comunicación asertiva	Coef. de correlación	.588**	.730**	.685**	1.000	.770**
		Sig.	.00	.00	.00		.000
		N	72	72	72	72	72
	Desempeño Docente	Coef. de correlación	.723**	.792**	.850**	.770**	1.000
		Sig.	.00	.00	.00	.00	
		N	72	72	72	72	72

Nota: SPSS Versión 23

En la tabla 11 divisamos los hallazgos correspondientes a partir del coef. de correlación de Spearman entre cada uno de las dimensiones de las capacidades blandas y el crecimiento docente en el distrito de Cayma. Seguidamente, se detalla los análisis del vínculo de cada una de estas dimensiones con el crecimiento docente, en concordancia con las hipótesis formuladas en la investigación.

Creatividad y desempeño docente: El análisis mostró una relación positiva considerable de dichas variables ($\rho = 0.723$), esto significa que los maestros con niveles altos de creatividad alcanzan un mejor desempeño en su labor. Al obtenerse un valor de significancia ($p = 0.000$) por debajo de 0.05, se anula la H_0 y se afirma que la creatividad realiza un efecto significativo en el crecimiento docente.

Resiliencia y desempeño docente: Se evidenció igualmente una correlación positiva de gran magnitud ($\rho = 0.792$), indicando que los profesores con mayor capacidad de resiliencia entendida como la habilidad para enfrentar y superar dificultades logran desempeños más altos. Como el valor ($p = 0.000$) es mínimo al nivel crítico de 0.05, se rechaza la H_0 , validando que la resiliencia representa un aspecto importante en el progreso del desempeño del pedagogo.

Trabajo en equipo y desempeño docente: El análisis evidenció una relación muy elevada ($\rho = 0.850$), lo que refleja que la capacidad de colaborar eficazmente con otros profesores y con el grupo académico repercute de manera en el nivel de desempeño alcanzado. Al tener un valor de ($p = 0.000$) por debajo a 0.05, se anula la H_0 , comprobándose que la labor en grupo guarda un vínculo estadísticamente significativo con el crecimiento, resaltando la relevancia de la cooperación, la coordinación y el liderazgo compartido en el ámbito escolar.

Comunicación asertiva y desempeño docente: Se identificó también una relación alta ($\rho = 0.770$), lo que sugiere que mantener un estilo de comunicación respetuoso, claro y empático con estudiantes, colegas y autoridades educativas favorece de manera importante el rendimiento docente. Dado que el valor de sig. obtenido ($p = 0.000$) es inferior a 0.05, se rechaza la H_0 , confirmando que la comunicación asertiva está significativa vinculada con el rendimiento, subrayando su rol fundamental en la interacción pedagógica y en la elaboración de un clima escolar positivo.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al primer objetivo específico de dicho trabajo señala que la creatividad se vincula de manera positiva con el desempeño docente ($\rho = 0.723$; $p < .05$). Esto implica que los docentes más innovadores implementan metodologías dinámicas que enriquecen el aprendizaje. Dicho hallazgo se alinea con los estudios de Fernández (2021), quien diseñó una estrategia de fortalecimiento creativo en el profesorado ecuatoriano, concluyendo que esta capacidad incrementa la efectividad en la enseñanza. Asimismo, Salinas (2023) halló un vínculo significativo entre creatividad pedagogo y práctica pedagógica en Áncas demostrando que un maestro inventivo no solo innova, sino que transforma el proceso de enseñanza. De este modo, puede afirmarse que el carácter creativo del pedagogo constituye un factor fundamental para optimizar la experiencia educativa.

En cuanto al segundo objetivo específico, la resiliencia identificó una fuerte correlación con el desempeño ($\rho = 0.792$; $p < .05$). Esto significa que los docentes con mayor capacidad de afrontamiento y adaptación logran mantener un nivel óptimo de desempeño incluso frente a situaciones adversas, desde mi perspectiva, la resiliencia se convierte en una competencia indispensable en un escenario educativo donde los desafíos —como carga laboral, problemas conductuales, crisis emocionales de estudiantes, o limitaciones institucionales— son constantes. Coincide con Vásquez et al. (2021), que indican que la resiliencia favorece el manejo del aula y el bienestar docente. También concuerda con lo manifestado por Perugachi (2020), quien evidenció una agrupación significativa entre resiliencia y vivencia académica en docentes de Ecuador.

En relación al tercer objetivo específico, se evidenció que el trabajo en grupo muestra la correlación más alta con el desempeño docente ($\rho = 0.850$; $p < .05$). Este hallazgo demuestra que la colaboración entre pares constituye un factor determinante en la excelencia educativa, ya que el trabajo cooperativo facilita el intercambio de prácticas efectivas, la retroalimentación de iniciativas y la solución conjunta de dificultades áulicas, lo cual incide directamente en la calidad académica, dichos resultados son consistentes con lo señalado por Brasales (2021), quien determinó que un clima laboral favorable y la cooperación se relacionan significativamente con el rendimiento docente en instituciones educativas de Ecuador, asimismo, García (2020) identificó una alta correlación ($\rho = 0.845$) entre el ambiente organizacional y el desempeño, reafirmando la relevancia de la colaboración institucional.

Finalmente, el cuarto objetivo específico mostró que la comunicación asertiva está estrechamente vinculada al desempeño ($\rho = 0.770$; $p < .05$); demostrando que los docentes que se expresan con claridad, respeto y empatía alcanzan mejores resultados en el aula y en la interacción institucional. En mi opinión, la comunicación asertiva constituye una herramienta clave para resolver conflictos, promover un clima escolar armonioso y facilitar la coordinación institucional, lo que se indica de forma directa en la calidad de la práctica docente, este hallazgo coincide con Pinos (2022), quien evidenció que la comunicación asertiva influye en la calidad de las interacciones interpersonales del personal académico ($r = 0.727$; $p < .001$). También se vincula con los planteamientos de Vera (2016), quien destacó la efectiva comunicación como un pilar fundamental de las capacidades blandas.

Con respecto al objetivo general, en este estudio fue establecer la relación de las habilidades blandas y desempeño pedagogo en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025. Los resultados señalaron una correlación positiva de gran magnitud ($\rho = 0.843$; $p < .001$), lo que ayuda a concluir que el mejoramiento de las capacidades socioemocionales repercute favorablemente en el rendimiento de los profesores, este resultado se alinea con lo expuesto por González (2022), quien en una investigación desarrollada en una universidad limeña identificó una correlación estadísticamente significativa entre dichas variables ($r = 0.968$; $p < .05$), subrayando que cualidades como la responsabilidad y la comunicación inciden directamente en la motivación y la eficiencia del profesorado, asimismo, coincide con lo formulado por Rodríguez et al. (2021), quienes establecen que las competencias blandas optimizan la práctica educativa y robustecen el liderazgo dentro del ámbito docente.

El estudio ofrece una serie de aportes que, desde el ámbito teórico, abren espacio a la construcción de un fuerte corpus teórico que valide la importancia de las soft skills en el ejercicio de la profesión docente, ampliando el estado del arte en el campo de la educación; en el ámbito metodológico, los hallazgos sirven para validar el uso de metodologías cuantitativas y diseños correlacionales para el estudio de relaciones entre variables socioemocionales y desempeño, lo que allana el camino para trabajos posteriores que busquen afinar la descripción de estas competencias; en el ámbito práctico, los hallazgos indican la necesidad urgente de que las instituciones de educación y los directores de escuela implementen programas de formación en creatividad, resiliencia, comunicación asertiva y trabajo en equipo, ya que estas habilidades son determinantes en la calidad del docente; para los decisores en políticas educativas, el

estudio pone de manifiesto la necesidad de incluir las soft skills en los procesos de formación, evaluación y acompañamiento al nivel pedagógico. De ahí la importancia de la investigación, para diferentes grupos especialmente los directivos, los docentes y los responsables del diseño del sistema educativo.

Con base en los hallazgos obtenidos, se recomienda impulsar líneas de investigación futuras que exploren en profundidad los factores que facilitan u obstaculizan el desarrollo de competencias blandas en el profesorado, integrando variables como el clima organizacional, el estilo de liderazgo directivo o la cultura institucional, asimismo, resultaría valioso llevar a cabo estudios longitudinales que analicen la evolución temporal de dichas habilidades y su influencia en el desarrollo profesional de los educadores en distintas fases de su trayectoria, adicionalmente, se aconseja realizar investigaciones con diseños experimentales o cuasiexperimentales que permitan establecer relaciones causales al implementar programas de intervención específicos dirigidos al fortalecimiento socioemocional docente. Así mismo, es relevante incrementar la muestra a diversas regiones del país o comparar instituciones privadas y públicas para contrastar realidades distintas. Finalmente, se recomienda evaluar las percepciones de estudiantes y directivos con respecto a las habilidades blandas de los maestros, lo que aportaría una entendimiento mejor de los hechos.

Una de las principales **limitaciones** del estudio radica en el uso de un diseño correlacional, donde ayuda a identificar agrupaciones entre las variables, dado que no establece relaciones de causalidad. Por tanto, no es probable afirmar que las capacidades blandas brindan directamente un mayor desempeño docente, sino solo que las variables presentan correspondencia. Asimismo, la muestra estaba compuesta por maestros de las diversas instituciones localizadas en la zona de Cayma, lo que en cierta medida restringe generalizar los resultados a otras localidades con características divergente. Otra limitación se relaciona con el uso de instrumentos de autoinforme, que, si bien fueron validados, pueden estar expuestos a sesgos de deseabilidad social o percepción subjetiva. Finalmente, factores externos como condiciones laborales, clima institucional o recursos pedagógicos no fueron incluidos en el análisis, pese a que pueden influir de forma importante la mejora de los pedagogos.

En resumen, todas las habilidades blandas presentan correspondencia significativa con el desempeño docente, coincidiendo con estudios previos. Ello permite afirmar que el fortalecimiento de estas competencias socioemocionales es indispensable para

acrecentar la calidad de educación, el ambiente de la entidad y el aprendizaje de los alumnos.

V. CONCLUSIONES

- Se halló que la dimensión de **creatividad** mantiene una correlación positiva con el desempeño docente ($\rho = 0.723$; $p < 0.05$). Esto significa que los maestros con mayor capacidad de innovación y generación de ideas tienden a presentar mejores resultados en su práctica pedagógica.
- Se comprobó que la dimensión la **habilidad de resiliencia** presenta una correlación positiva con el desempeño docente ($\rho = 0.792$ $p < 0.05$). Esto implica que los pedagogos con mayor habilidad de adaptación y afrontamiento ante situaciones adversas logran mantener un desempeño pedagógico eficiente.
- Se concluye que la dimensión **trabajo en equipo** también tiene relación significativa con el desempeño de los pedagogos ($\rho = 0.850$ $p < 0.05$). Este resultado evidencia que los profesores que colaboran activamente con sus colegas, comparten experiencias y desarrollan estrategias conjuntas alcanzan un desempeño superior
- Se evidenció que la dimensión habilidad comunicación asertiva está estrechamente vinculada al desempeño docente ($\rho = 0.770$ $p < 0.05$). Esto significa que los maestros que expresan sus pensamientos con claridad, respeto y empatía tienen un mejor desenvolvimiento en el aula.
- Se concluye que hay una relación significativa entre las habilidades blandas y el desempeño pedagogo en la I.E. La prueba de correlación de Spearman mostro un coeficiente positivo y significativo ($\rho = 0.843$; $p < 0.05$), indicando que mientras mayor desarrollo de estas habilidades en los maestros se agrupa con un adecuado desempeño en el aula. Este hallazgo concede afirmar la hipótesis alterna y pone en relieve la importancia de fortalecer las capacidades socioemocionales dentro del ámbito educativo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director se recomienda: Promover la creatividad como estrategia pedagógica. Al haberse evidenciado una relación positiva considerable entre creatividad y desempeño ($\rho = .723$; $p < .05$), se recomienda diseñar talleres de innovación pedagógica y fomentar el empleo de métodos activos (aprendizaje sustentado en proyectos, gamificación, design thinking).
2. Al director se le recomienda impulsar programas dirigidos a fortalecer la resiliencia docente, dado que esta variable mostró una correlación elevada con el desempeño ($\rho = .792$; $p < .05$), por lo cual se sugiere crear instancias de apoyo emocional y mecanismos de manejo del estrés, como mentorías especializadas, iniciativas de bienestar personal y espacios de diálogo reflexivo, lo que facilitará que el profesorado afronte con mayor confianza situaciones demandantes y adaptaciones curriculares, sin comprometer su efectividad pedagógica.
3. A los docentes se les recomienda fomentar la colaboración al interior de las instituciones, dado que la relación muy elevada hallada entre el trabajo en equipo y el desempeño docente ($\rho = .850$; $p < .05$) señala la urgencia de fortalecer una dinámica de cooperación profesional, por consiguiente, se aconseja estimular la conformación de comunidades de aprendizaje, el desarrollo de iniciativas pedagógicas interáreas y la realización de encuentros colegiados con metas comunes, con el propósito de robustecer la cohesión institucional y la excelencia en la enseñanza.
4. A los maestros se recomienda: Fomentar la comunicación asertiva en la docencia: Dado que esta presenta una relación significativa con el desempeño ($\rho = 0.770$; $p < 0.05$), se sugiere brindar capacitación a los docentes en habilidades comunicativas y manejo de conflictos. Esto contribuirá a mejorar la participación con alumnos, familias y colegas, fortaleciendo el clima escolar y la calidad del proceso educativo.
5. A los maestros se recomienda: Integrar las capacidades blandas en la evaluación del desempeño del pedagogo. El cual se demuestra en estadística obtenida, se sugiere que las instituciones educativas contemplen indicadores vinculados a las competencias socioemocionales, además de las habilidades técnicas.
6. Al Director se recomienda: Fortalecer la capacitación de los docentes en habilidades blandas resulta fundamental, considerando la fuerte correlación identificada con el desempeño ($\rho = .843$; $p < .001$). Se recomienda poner en camino programas de capacitación permanente dirigido al crecimiento de la creatividad, la constancia, el

trabajo colaborativo y la asertividad. Esto permitirá elevar significativamente la calidad del desempeño pedagógico en las instituciones de Cayma.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso-Sainz, T. (2021). ¿Qué caracteriza a un “ buen docente”?” ? Percepciones de sus protagonistas. *Revista de Investigación Educativa* , 31, 160-178.
- Alarcón, A.C. (2025). La evaluación formativa en el desempeño docente de la educación básica: Un enfoque integral y contextual. *Revista Horizontes de la Educación*, 20 (1), 45-59.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1904>
- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). *Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional*. EmásF: revista digital de educación física, 8(48), 83-95. Recuperado de: https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_de_sempen~o_profesional.pdf.
- Brasales, P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31971>
- Chacón, R. (2019). *La evaluación del desempeño docente y su relación en el rendimiento académico de los estudiantes del área de historia, geografía y economía de educación secundaria en el distrito de Ate Vitarte, Ugel N°06- Lima*. Lima: Fondo Editorial Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Carrasco, J. (2017) *Los asuntos del liderazgo: un secreto de todo líder*. España, Editorial Vida.
- Chávez, F. M., Ugaz, N., & Melgar, A. E. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5030-5048.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Bueno, G. F. (2022). Observaciones al enfoque por competencias y su relación con la calidad educativa. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (32),93-117. ISSN: 1390-3861. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441869722002>
- Bellido Corpus, EE y Chauca Vidal, FA (2025). Clima institucional y evaluación del desempeño docente: cultura de mejora en las instituciones educativas. *Revista*

- Igobernanza, 8 (30), 15-36.
<https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/download/407/862>
- Duart, J., & Martínez, M. J. (2021). *Evaluación de la calidad docente en entornos virtuales de aprendizaje*. Cuadernos IRC, 1-19.
- De Luca, A. (2019) *¿Cuáles son las habilidades blandas y por qué son tan importantes?* Blog Mentes liberadas. Recuperado de:
<https://www.mentesliberadas.com/2019/02/08/habilidades-blandas-tipos/>
- Estrada, L. (2013) *El desempeño docente*. Carabobo - Venezuela: Universidad de Carabobo
- Fernández, M. (2021). *Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil – Ecuador, 2020*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Piura.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67828>
- García, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14576>
- Guzmán, AR (2023). Desarrollo de competencias y evaluación formativa docente: adaptación a la era digital. *Igobernanza*, 6 (22), 874-912.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.279>
- González, M. (2022). *Habilidades blandas y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de una universidad pública de Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98447>
- Gardner H. (1995). *Inteligencias Múltiples. (La Teoría en la Práctica)*. Barcelona. Editorial Paidós:
- Goleman, D. (1998). *Working with emocional intelligence* (1era. edición ed.). Kairos S.A.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona, España: Editorial Paidós.
- Grover, S., Smith, J. y Lee, R. (2020). *Soft skills e inteligencia emocional: Capacidades esenciales para la adaptación y la convivencia colaborativa*. *Revista*

- Internacional de Psicología Social*, 15 (2), 161-170.
<https://doi.org/10.30489/IJRAR.2020.87588>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (6ª ed., p. 127). McGraw-Hill.
<https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- James, R. F., & James, M. L. (2014). *Teaching career and technical skills in a “mini” business world*. Business Education Forum, 59(2), 39-41.
- Landeau, R. (2017). El proceso de la investigación científica. México: Editorial Limusa
- Lizama, RDL (2025). Percepción estudiantil del desempeño docente: Revisión sistemática de la literatura. Revista Horizontes de la Educación, 20 (3), 105-122.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/2160>
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. MINEDU.
- MINEDU. (2016) *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima – Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buendesempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017). *Enfoque reflexivo crítico para una nueva docencia*. Lima, Perú.
https://drive.google.com/file/d/1Si0t8uZq1YXStLWJoSBT3EJoMDsL_d9d/view?fbclid=IwAR2zhgwm8VMPYJpVM6xCDy2yECCdq5B9EDg0RTDzDKkXz8ZlaJPHFCVlfU
- Monjas, A. (2020). Las habilidades sociales: componentes y desarrollo [Documento académico, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. UVaDoc Repositorio Institucional.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/54249/TFG-B.%201815.pdf>
- MINEDU (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Martínez, O (2025). Integrando habilidades blandas en la selección de talento: estrategias para optimizar la contratación y retención de personal. Revista Colombiana de Recursos Humanos, 12 (1), 55-72.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10118364.pdf>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*. OECD Publishing.

- Ortega Goodspeed, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Editorial El Faro
- Organización de las Naciones Unidas Perú. (2021). *Informe anual 2021: Avances y desafíos en el desarrollo sostenible en el Perú*. Organización de las Naciones Unidas. <https://peru.un.org/>
- Pinos, D. (2022). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa Santo Domingo – Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95112>
- Perugachi, A. (2020). *Convivencia escolar y habilidades blandas de los profesores de la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel”, Ecuador, 2020*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50191>
- Palacio, EG (2023). Competencias pedagógicas, sociales y digitales docentes para la educación virtual. *Revista Científica de Estudios e Investigación* , 12(2), 108-123. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9296663.pdf>
- Postigo, J. É., Arias, D., & Ramos, T. (2021). Perception of virtual classroom interaction and level of soft skills in college students. *Revista Educação & Formação*, 6(3). ISSN: 2448-3583. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585868284008>
- Román y Murillo (2018). *Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior*. Madrid: Editorial Narcea S.A.
- Rivera Campos, A.C. (2025). Las competencias socioemocionales en docentes: impacto en la convivencia escolar y en el contexto social. *Revista Investigación Educativa*, 8 (2), 143-161. <https://doi.org/10.1234/rie.2025.082.143>
- Rodríguez, J., Rodríguez, R., y Montaña, L. (2021). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación*. *Revista Propós. represent.* vol.9 no.1 Lima. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992021000100011
- Ramírez, 2020 y Tjabolo & Herwin (2020). Este enfoque exige la práctica de un desempeño desafiante
- Rocha, G. (2018). *La revancha de las habilidades blandas*. IEEM Revista de Negocios, 21(2), 62–63.
- Ramírez, J. (1997). Diseños de investigación en ciencias sociales. Editorial Académica. https://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf?utm_source=chatgpt.com

- 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*. vol. 9, no. 1. Lima ene./abr. 2021. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100011&script=sci_arttext
- Robles, M. M. (2021). *Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace*. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Roca, P. M., & Alonso, L. A. (2020). Propuesta de la competencia de liderazgo pedagógico a desarrollar en los maestros de Educación Básica. *Luz*, 19(1), 109-123. ISSN: 1814-151X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589161654012>
- Rodríguez, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1321>
- Salinas, M. (2023). *Habilidades blandas y práctica pedagógica docente de una institución educativa pública, Nuevo Chimbote, Ancash, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Ancash. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108259>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2018). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Universitaria. Código: 001.43/C13
- Shashi, M, y Alpana, M. (2022) Soft Skills For Effective Teaching – Learning: A Review Based Study. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 12, Issue 5, May 2022 243 ISSN 2250-3153. <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.12.05.2022.p12530>
- Sánchez, M, Cardona, L. y Castillo, G. (2024). Las habilidades blandas y su incidencia en el sector financiero colombiano: Caso programa de formación SENA. *Ingeniería: Ciencia, tecnología e innovación*, 11 (1), 153-179. <https://doi.org/10.26495/gc4hvc50>
- Sánchez, M. (2024). Habilidades blandas y ventaja competitiva en el entorno laboral. *Revista de Recursos Humanos*, 40(1), 20-34.
- Salcedo, M., Hoces, Z. P., López, C. F., & Chachi, L. (2022). Estrategia PETRACOMLINE en las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”,

- Thompson, E. (2017) *Why Soft Skills Beat Hard Skills In Business*. Huffspot Blog. Recuperado de: https://www.huffingtonpost.ca/evan-thompson/soft-skills-win-in-business_b_9902570.html.
- Vásquez, S., Alberto, C., Castillo, H. y Vásquez, S. (2021). *Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente*. Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Vol. 3 No. 2, pp 4-16. file:///C:/Users/SONY/Downloads/Habilidades_blandas_su_importancia_para_el_desempe.pdf
- Vera, M, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. REVISTA AKADEMEIA. Vol. 15, Núm. 1. Disponible en: <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>.
- World Economic Forum, 2020; UNESCO). Enlace: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- Zambrano Macías, AE, & Esquivel García, R. (2022). Modelo de gestión integral del talento humano para el fortalecimiento del desempeño de los funcionarios públicos. Políticas y Conocimiento , 7(9), 2388–2400. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9401568.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025			
Interrogantes de la investigación ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y desempeño docente en las instituciones educativas de Cayma Arequipa 2025? ¿Qué relación existe entre la creatividad y desempeño docente?, ¿cómo se relaciona la resiliencia en el desempeño de los maestros?, ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la labor pedagógica?, y ¿qué relación tiene la comunicación asertiva en el desempeño de los docentes en dicho contexto educativo?	Hipótesis general Las habilidades blandas tienen relación significativa en el desempeño del docente en las instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025 Hipótesis específicas: La habilidad de creatividad tiene relación significativa en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025 La habilidad de resiliencia tiene relación significativa en el desempeño de los docentes en instituciones de Cayma, Arequipa 2025 La habilidad trabajo en equipo tiene relación significativa en el desempeño de los docentes en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025 Las habilidades de comunicación asertiva tienen relación significativa en el desempeño de los docentes en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025.	objetivo general Determinar de qué forma se relacionan las habilidades blandas en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de Cayma Arequipa 2025. objetivos específicos: Establecer de qué forma se relaciona la habilidad creatividad en el desempeño de los docentes, identificar de qué forma se relaciona la habilidad de resiliencia en el desempeño de los docentes. Establecer de qué forma se relaciona la habilidad trabajo en equipo en el desempeño de los docentes. Conocer de qué forma se relaciona la comunicación asertiva en el desempeño de los docentes.	Enfoque Cuantitativo Tipo Básica Diseño Correlacional Técnicas e instrumentos Técnica Se utilizó la encuesta como principal herramienta de recolección de datos para las 2 variables. Instrumentos Se usó como instrumento un cuestionario cerrado tipo Likert para las 2 variables.

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Habilidades blandas	Según Raciti (2015), estas habilidades transversales son atributos de una persona que le permiten adaptarse a diversas situaciones en su entorno social, además de facilitar la búsqueda de mejores oportunidades laborales y personales de manera efectiva.	La operacional correspondiente a la variable habilidades blandas, se desarrolla en cuatro dimensiones, creatividad, trabajo de equipo, resiliencia y comunicación asertiva; estarán evaluadas con un instrumento que tenga varias opciones múltiples y se realizarán preguntas alineadas a las dimensiones.	Habilidad Creatividad	Elaboración Innovador	Ordinal
			Habilidad Resiliencia	Autoconfianza Flexibilidad	Ordinal
			Habilidad Trabajo en equipo	Colaborativo Responsabilidad	Ordinal
			Habilidad Comunicación asertiva	Claridad Fluidez	Ordinal
Variable 2: Desempeño docente	Según el MINEDU (2019), se entiende como la evaluación de las competencias profesionales y el desempeño de los docentes. Esta evaluación es solicitada a nivel nacional a todos los maestros de la educación pública con el objetivo de contribuir de manera positiva al aprendizaje de los estudiantes.	La operacionalización de la variable desempeño docente se organiza en cuatro dimensiones: enseñanza orientada al aprendizaje del estudiante, participación en la gestión escolar vinculada con la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. La evaluación se llevará a cabo mediante un instrumento de opciones múltiples, basado en preguntas dirigidas a cada una de estas dimensiones.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Planificación curricular Estrategias innovadoras	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias de enseñanza Clima favorable para el aprendizaje Recursos didácticos relevantes	Ordinal
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación colaborativa en la gestión de la escuela Convivencia favorable con la comunidad.	Ordinal
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Identidad docente Ética profesional	Ordinal

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Estimada(o) docente:

Este cuestionario forma parte de un proyecto de investigación cuyo objetivo es recopilar información sobre las habilidades blandas, entendidas como aquellas competencias que mejoran nuestro desempeño en el ámbito laboral. Por lo tanto, le solicitamos amablemente su colaboración. Cabe mencionar que la encuesta es anónima. ¡Muchas gracias por su participación!

Instrucciones:

Lea cuidadosamente y seleccione la respuesta colocando una marca (x).

1= Nunca 2= Raras veces 3= A veces 4= A menudo 5= Siempre

Nº	ÍTEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
Habilidad Creatividad						
1	Elaboro mi planificación con actitud plena y mente abierta					
2	Utilizo estrategias innovadoras y variadas en mi planificación curricular y en situación de aprendizaje					
3	Trato de asumir los desafíos y retos en mi vida profesional y personal					
4	Promuevo estrategias variadas en mi planificación					
Habilidad Resiliencia						
5	Soy flexible en situaciones no previstas que surgen en mi vida profesional					
6	Trato de convertir un problema en una oportunidad					
7	Ayudo a mis colegas que puedan presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional					
8	Afronto con buena actitud las situaciones adversas que se presentan.					
Habilidad Trabajo en equipo						
9	Participo con propuestas cuando trabajo en equipo					

10	Me integro fácilmente con colegas que tienen puntos de vista diferentes al mío.					
11	Siento que aprendo de las experiencias de los miembros de la comunidad educativa					
12	Establezco con mis colegas objetivos comunes					
Habilidad Comunicación asertiva						
13	Expreso mis ideas de manera oportuna y correcta					
14	Me siento segura cuando hablo ante los miembros de la comunidad educativa					
15	Expreso de manera coherente mis ideas cuando me comunico con mis colegas					
16	Mantengo una postura adecuada y expresión facial positiva cuando me comunico con la comunidad educativa					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimada(o) docente:

Este cuestionario forma parte de un proyecto de investigación cuyo objetivo es recopilar información sobre el desempeño docente, entendidas como aquellas competencias que mejoran nuestro desempeño en el ámbito laboral. Por lo tanto, le solicitamos amablemente su colaboración. Cabe mencionar que la encuesta es anónima. ¡Muchas gracias por su participación!

Instrucciones:

Lea cuidadosamente y seleccione la respuesta colocando una marca (x).

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

N°	ÍTEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Considero programar mis documentos curriculares como la programación anual y la unidad de aprendizaje en función del currículo nacional					
2	Considero que es importante realizar la planificación curricular de acuerdo a los estilos de aprendizaje y las características de los estudiantes					
3	Elaboro estrategias innovadoras para el logro de los aprendizajes de los estudiantes					
4	Organizo mi aula con recursos y materiales que generan aprendizajes significativos					
Enseñanza para el aprendizaje del estudiante						
5	Promuevo el diálogo y la reflexión con los estudiantes buscando acciones reparadoras					
6	Desarrollo estrategias y actividades de aprendizaje que promuevan la creatividad en los estudiantes					
7	Ante situaciones inesperadas durante la enseñanza modifíco mis estrategias y recursos					
8	Realizo la evaluación formativa a mis estudiantes y los retroalimentó oportunamente					

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
9	Promuevo espacios de reflexión e intercambio de información sobre los estudiantes, buscando solucionar problemas y construir un clima escolar favorable					
10	Interactúo con mis colegas, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias del trabajo pedagógico.					
11	Asumo responsabilidades, que van más allá de las propias de mis funciones					
12	Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con la comunidad educativa					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
13	Reflexiono con mis colegas acerca de mi práctica pedagógica e institucional y del aprendizaje de mis estudiantes					
14	Me comprometo con mi propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de mis propias necesidades y de los estudiantes					
15	Conduzco mi desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público					
16	Demuestro compromiso en el cumplimiento de mis funciones, guiándome siempre por un sentido de justicia, equidad y respeto de los derechos humanos					

Anexo 4: Fichas Técnicas de los instrumentos de evaluación.

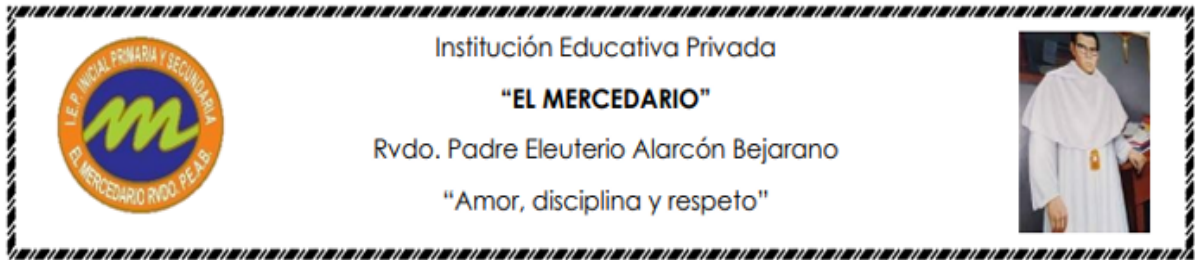
Ficha técnica: Cuestionario de habilidades blandas

Nombre original del instrumento	Cuestionario sobre habilidades blandas
Autor y año	Elaboración propia (juicio de expertos y prueba piloto - 2025)
Objetivo del instrumento	Conocer los niveles en cuanto a las habilidades blandas en los docentes en instituciones educativas de Cayma Arequipa 2025.
Usuario	72 docentes de las 2 instituciones educativas del distrito de Cayma
Forma de administración o modo de aplicación	Presencial Individual
Validez	El instrumento Habilidades blandas fue validado por los expertos a continuación: Dr. José Enrique García Tejada, Dr. Emilio Manuel Guerra Cáceres, Dra. Benilde del Carmen Alva Castillo.
Confiabilidad	Se realizó por medio del coeficiente del Alfa de Cronbach obteniendo un 0.948 confirma excelente confiabilidad.

Ficha técnica: Cuestionario de desempeño docente

Nombre original del instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente
Autor y año	Elaboración propia (juicio de expertos y prueba piloto - 2025)
Objetivo del instrumento	Evaluar el desempeño del docente en instituciones educativas de Cayma Arequipa 2025.
Usuario	72 docentes de las 2 instituciones educativas del distrito de Cayma
Forma de administración o modo de aplicación	Presencial Individual
Validez	El instrumento Habilidades blandas fue validado por los expertos a continuación: Dr. José Enrique García Tejada, Dr. Emilio Manuel Guerra Cáceres, Dra. Benilde del Carmen Alva Castillo.
Confiabilidad	Se realizó por medio del coeficiente del Alfa de Cronbach obteniendo un 0.876 confirma alta confiabilidad.

Anexo 5: Autorización de la institución



AUTORIZACION DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCION

LA QUE SUSCRIBE PROMOTORA, ROSA DEL PILAR PINTO CAMONES, DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA “EL MERCEDARIO” RVDO. PADRE ELEUTERIO ALARCÓN BEJARANO, CON RUC N°20454569351.

OTORGA AUTORIZACIÓN.

A las Srtas. Marisol G. Quispe Huamani, identificada con DNI N°47509016 y Jenny Curillo Ccanto con DNI N°41382123 del Programa de Maestría con mención en Gestión y Acreditación Educativa, par que utilice la información para fines académicos.

Con la finalidad 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.

This block contains a blue circular official stamp and a handwritten signature. The stamp is from the 'SECRETARÍA REGIONAL DE EDUCACIÓN' of the 'REGIONAL MERCEDES RVDO. PADRE ELEUTERIO ALARCÓN BEJARANO' and is for the 'DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA'. The signature is in blue ink and is placed over the stamp. Below the signature, the name 'Rosa del Pilar Pinto Camones' and the title 'Directora' are printed.

Anexo 6: Validación y juicios de expertos.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUESTIONARIO HABILIDADES BLANDAS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. José Enrique García Tejada
- 1.2 Institución donde labora: Facultad Ciencias de la Educación UNSA
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Habilidades
- 1.4 blandas
- 1.5 Autor del instrumento: Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto
- 1.6 Título de la Investigación: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	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.																80				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																77				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																79				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																77				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																79				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																78				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																79				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																80				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																79				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																80				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento se considera confiable en su contenido, en los indicadores mencionados.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82.4 Lugar y Fecha: 21/02/25



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 2942534

Arequipa, 10 febrero del 2025

Dr. José Enrique García Tejada

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto egresados del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El informe de investigación tiene como título: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 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,



Docente

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				

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: José Enrique García Tejada

COLEGIATURA: 0000-0001-5990-4897

DNI: 29425341



Firma

Fecha: 21/02/25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS GENERALES

- 1.7 Apellidos y nombres del informante: José Enrique García Tejada
 1.8 Institución donde labora: Facultad ciencias de la Educación UNSA
 1.9 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Habilidades blandas
 1.10 Autor del instrumento: Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto
 1.11 Título de la Investigación: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 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.																76				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																77				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																79				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																77				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																79				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																78				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																79				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																80				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																79				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																80				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento se considera confiable en su contenido, en los indicadores mencionados.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78.4 Lugar y Fecha: 21/02/25



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 29425341

Arequipa, 10 febrero del 2025

Dr. José Enrique García Tejada

Presente.-

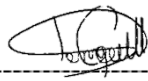
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El informe de investigación tiene como título: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 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.

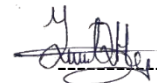
Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				

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: José Enrique García Tejada
COLEGIATURA: 0000-0001-5990-4897
DNI: 29425341



Firma

Fecha: 21/02/25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUESTIONARIO HABILIDADES BLANDAS

I. DATOS GENERALES

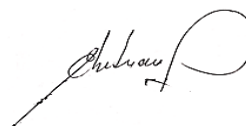
- 1.12 Apellidos y nombres del informante: Dr. Emilio Manuel Guerra Cáceres
 1.13 Institución donde labora: Facultad Ciencias de la Educación UNSA
 1.14 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Habilidades blandas
 1.15 Autor del instrumento: Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto
 1.16 Título de la Investigación: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	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.																77				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																77				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																79				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																78				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																79				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																79				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																79				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																80				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento se considera confiable en su contenido, en los indicadores mencionados.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82.4 Lugar y Fecha: **19/02/25**



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI : 29361761

Arequipa, 10 febrero del 2025

Dr. Emilio Manuel Guerra Cáceres

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El informe de investigación tiene como título: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 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,



Docente

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

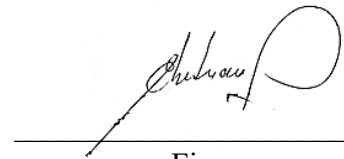
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. Emilio Manuel Guerra Cáceres

COLEGIATURA: 0000-0002-6159-8240

DNI: 29361761



Firma

Fecha: 19/02/25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS GENERALES

- 1.17 Apellidos y nombres del informante: Dr. Emilio Manuel Guerra Cáceres
 1.18 Institución donde labora: Facultad Ciencias de la Educación UNSA
 1.19 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Habilidades blandas
 1.20 Autor del instrumento: Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto
 1.21 Título de la Investigación: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	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.																76				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																77				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																79				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																77				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																79				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																78				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																79				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																79				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																80				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento se considera confiable en su contenido, en los indicadores mencionados.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78.4 Lugar y Fecha: **19/02/25**


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 29361761

Arequipa, 10 febrero del 2025

Dr. Emilio Manuel Guerra Cáceres

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El informe de investigación tiene como título: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 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.

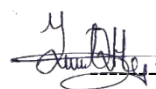
Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

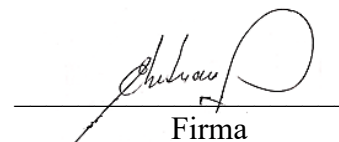
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. Emilio Manuel Guerra Cáceres

COLEGIATURA: 0000-0002-6159-8240

DNI: 29361761


Firma

Fecha: 19/02/25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUESTIONARIO HABILIDADES BLANDAS

I. DATOS GENERALES

- 1.22 Apellidos y nombres del informante: Dra. Benilde del Carmen Alva Castillo
 1.23 Institución donde labora: Facultad Ciencias de la Educación UNSA
 1.24 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Habilidades blandas
 1.25 Autor del instrumento: Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto
 1.26 Título de la Investigación: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	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.																80				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																77				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																79				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																77				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																79				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																78				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																79				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																79				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																80				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento se considera confiable en su contenido, en los indicadores mencionados.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82.4 Lugar y Fecha: **19/02/25**

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 01045530

Arequipa, 10 febrero del 2025

Dra. Benilde del Carmen Alva Castillo

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El informe de investigación tiene como título: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 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,



Docente

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				

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: Benilde del Carmen Alva Castillo
COLEGIATURA: 0000-0002-8354-2723
DNI: 01045530



Firma

Fecha: 19/02/25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS GENERALES

1.27Apellidos y nombres del informante: Dra. Benilde del Carmen Alva Castillo
 1.28Institución donde labora: Facultad Ciencias de la Educación UNSA
 1.29Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Habilidades blandas
 1.30Autor del instrumento: Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto
 1.31Título de la Investigación: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	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.																80				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																77				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																79				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																77				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																79				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																78				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																79				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																76				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																79				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																80				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento se considera confiable en su contenido, en los indicadores mencionados.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78.4 Lugar y Fecha: 19/02/25

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI : 01045530

Arequipa, 10 febrero del 2025

Dra. Benilde del Carmen Alva Castillo

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Marisol Guiovana Quispe Huamani y Jenny Curillo Ccanto estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El informe de investigación tiene como título: habilidades blandas y desempeño docente en instituciones educativas de Cayma, Arequipa 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.

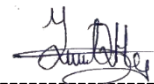
Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				

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: Benilde del Carmen Alva Castillo
COLEGIATURA: 0000-0002-8354-2723
DNI: 01045530



Firma

Fecha: 19/02/25

Confiabilidad del Instrumento: Desempeño Docente

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.876	16

Nº	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16
1	2	2	3	3	2	2	5	5	1	1	1	2	1	2	2	1
2	2	1	3	2	2	3	5	5	2	1	1	1	2	1	1	2
3	1	1	2	3	2	1	5	4	1	2	1	1	2	1	2	1
4	2	1	2	3	3	2	5	5	1	1	1	2	1	2	2	3
5	1	1	1	3	2	2	5	3	3	2	1	1	2	3	2	2
6	2	2	1	2	2	2	5	5	2	1	2	2	2	2	2	2
7	1	1	1	2	1	2	5	5	1	3	2	1	3	2	1	2
8	1	1	2	1	1	1	5	5	3	1	1	2	2	1	1	2
9	5	1	1	1	4	1	5	4	4	1	4	1	4	5	3	5
10	5	2	4	5	3	3	5	4	4	2	2	1	1	4	1	4
11	1	4	3	3	4	3	5	4	4	1	2	2	5	5	3	3
12	1	4	1	3	5	3	5	4	4	5	2	1	4	1	2	3
13	2	5	3	1	4	4	5	4	3	1	4	5	1	1	4	4
14	3	4	4	3	3	1	5	5	3	3	1	3	1	4	2	1
15	1	3	1	3	5	4	2	5	1	4	4	4	1	2	1	3
16	5	3	4	3	4	4	5	4	3	1	1	5	1	4	2	4
17	2	4	2	2	3	5	4	3	1	5	1	5	1	3	5	4
18	4	1	5	1	3	3	4	4	1	3	5	2	3	2	1	1
19	5	1	1	3	3	5	4	4	5	5	4	1	1	2	4	5
20	3	2	1	4	4	1	4	5	5	5	1	1	2	5	3	1
21	3	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3
22	4	5	3	3	3	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5
23	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3
24	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	3	3	3	5
25	3	4	4	3	3	1	4	5	3	3	1	3	1	4	2	1

26	1	3	1	3	5	4	5	5	1	4	4	4	1	2	1	3
27	5	3	4	3	4	4	5	5	3	1	1	5	1	4	2	4
28	2	4	2	2	3	5	5	4	1	5	1	5	1	3	5	4
29	4	1	5	1	3	3	5	4	1	3	5	2	3	2	1	1
30	5	1	1	3	3	5	5	4	5	5	4	1	1	2	4	5

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández et al. (2016)

De acuerdo con la tabla anterior. se puede decir que el instrumento de desempeño docente con un valor Alfa de Cronbach = 0.876 tiene excelente confiabilidad.

Confiabilidad del Instrumento: Habilidades Blandas

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.948	16

Nº	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16
1	1	4	4	4	3	5	4	4	3	4	2	2	4	2	1	4
2	4	2	2	2	4	5	5	5	2	3	2	4	1	1	2	4
3	1	1	2	4	4	5	5	5	2	3	4	2	2	2	4	4
4	4	3	1	5	1	5	5	5	2	2	4	1	2	1	2	4
5	4	4	4	4	3	5	5	5	1	1	2	1	4	3	2	4
6	4	2	4	1	3	5	5	5	4	3	3	4	2	5	1	5
7	4	4	1	2	3	5	5	5	2	3	2	4	4	1	3	5
8	5	4	5	3	3	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5
9	5	4	5	2	5	4	3	5	1	2	4	1	2	4	4	5
10	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	1	4	3	3	5
11	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
12	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5
13	5	5	5	3	4	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5
15	5	3	1	5	1	5	5	5	2	2	4	1	2	1	2	4
16	5	4	4	4	3	5	3	5	1	1	2	1	4	3	2	4
17	5	2	4	1	3	4	4	5	4	3	3	4	2	5	1	4
18	5	4	1	2	3	4	5	5	2	3	2	4	4	1	3	4
19	4	4	5	3	3	4	5	5	4	1	4	1	1	4	1	4
20	2	4	5	2	5	4	3	4	1	2	4	1	2	4	4	4
21	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	1	4	3	3	4
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
23	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5
24	4	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5

26	5	2	2	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5
27	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	5
28	4	3	3	3	3	4	2	5	3	5	5	1	5	2	5	5
29	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
30	2	3	1	3	2	4	5	5	1	2	1	1	2	2	2	4

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández et al. (2016)

De acuerdo con la tabla anterior. se puede decir que el instrumento de habilidades blandas con un valor Alfa de Cronbach = 0.948 tiene excelente confiabilidad.

Anexo 7: Consentimiento Informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO



**Título de la investigación: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CAYMA AREQUIPA 2025**
Investigador/es: Br. Quispe Huamani, Marisol Guiovana y Br. Jenny Curillo Ccanto
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 INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CAYMA AREQUIPA 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 conocer los niveles en cuanto a las habilidades blandas y desempeño en los docentes en instituciones educativas de Cayma Arequipa 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda con sinceridad a este cuestionario validado por expertos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir en su labor y desempeño como docente. 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: *Naty Ccanto Ccanto*

Firma:

Fecha:

Naty Ccanto

CONSENTIMIENTO INFORMADO



**Título de la investigación: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CAYMA AREQUIPA 2025**
Investigador/es: Br. Quispe Huamani, Marisol Guiovana y Br. Jenny Curillo Ccanto
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 INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CAYMA AREQUIPA 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 conocer los niveles en cuanto a las habilidades blandas y desempeño en los docentes en instituciones educativas de Cayma Arequipa 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda con sinceridad a este cuestionario validado por expertos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir en su labor y desempeño como docente. 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: Charlotte Pouca Pila

Firma:

Fecha: 21/11/25

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Charlotte Pouca Pila', is written over the 'Firma:' label.

Anexo 8: Reporte de Turnitin

JENNY CURILLO CCANTO
CURILLO CCANTO, JENNY - QUISPE HUAMANI, MARISOL
GUIOVANA

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega	98 páginas 21.419 palabras 120.738 caracteres
trmold::3117:593822046	
Fecha de entrega	
22 may 2026, 11:50 GMT-5	
Fecha de descarga	
22 may 2026, 12:17 GMT-5	
Nombre del archivo	
CURILLO CCANTO, JENNY - QUISPE HUAMANI, MARISOL GUIOVANA.docx	
Tamaño del archivo	
6.5 MB	

13% 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 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 8%  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

11%		Fuentes de Internet
3%		Publicaciones
8%		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	7%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo on 2026-05-19	<1%
4	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-12-09	<1%
5	Internet	repositorio.unu.edu.pe	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-08-08	<1%
7	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-01-29	<1%

Anexo 9: Reporte de escritura de inteligencia artificial

JENNY CURILLO CCANTO

CURILLO CCANTO, JENNY - QUISPE HUAMANI, MARISOL GUIOVANA

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:old::3117:593822046

Fecha de entrega
22 may 2026, 11:50 GMT-5

Fecha de descarga
22 may 2026, 12:17 GMT-5

Nombre del archivo
CURILLO CCANTO, JENNY - QUISPE HUAMANI, MARISOL GUIOVANA.docx

Tamaño del archivo
6.5 MB

98 páginas
21.419 palabras
120.738 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.
