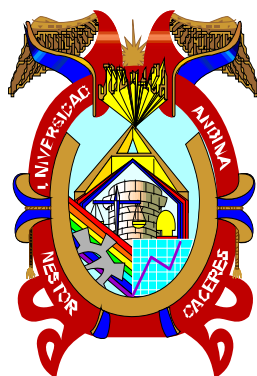




**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**



**HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN  
INSTITUCIONES FORMATIVAS DEL NIVEL INICIAL  
DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**MERY CALIZAYA CHAMBILLA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**JULIACA – PERÚ**  
**2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL  
DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**MERY CALIZAYA CHAMBILLA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**

**MAESTRO EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE**

:

Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

**PRIMER MIEMBRO**

:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

**ASESOR DE TESIS**

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33

**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO****RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0362-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 17 de setiembre del 2025

**VISTOS:**

El expediente N° 2217 presentado por el (la) Bachiller: **MERY CALIZAYA CHAMBILLA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bachiller: **MERY CALIZAYA CHAMBILLA** con número de DNI 40807895 con número de matrícula 1920100435 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024** para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°1065-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2361-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000267 de fecha: 16 de setiembre del 2025 se nombra jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024** del (la) Bach: **MERY CALIZAYA CHAMBILLA**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

|                 |                                           |
|-----------------|-------------------------------------------|
| Presidente      | : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO |
| Primer miembro  | : Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA         |
| Segundo miembro | : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR           |
| Asesor          | : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI     |

**ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

|       |                                                   |
|-------|---------------------------------------------------|
| Fecha | : Viernes, 26 de setiembre del 2025               |
| Hora  | : 02:00 p.m..                                     |
| Lugar | : Aula N°208 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA |

**ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.**

Regístrese, comuníquese y archívese.





## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02361-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 31 de diciembre de 2024

#### VISTOS:

El Expediente N° 2024-015209 de fecha 11 de diciembre de 2024, el (la) Bach. MERY CALIZAYA CHAMBILLA, con DNI N° 40807895, código de matrícula N° 1920100435, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 001255-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 19 de diciembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

#### CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-015209 el (la) Bach. MERY CALIZAYA CHAMBILLA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN, mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 001255-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024** presentado por el (la) Bach. MERY CALIZAYA CHAMBILLA, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR**, como **ASESOR** al (a) Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



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

DISTRIBUCIÓN:  
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.  
ABCM 11/12/2024



## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01065-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 07 de Agosto de 2024

#### VISTOS:

El Expediente N° 2024-08614 de fecha 16 de julio de 2024, el (la) Bach. MERY CALIZAYA CHAMBILLA, con DNI N° 40807895, código de matrícula N° 1920100435, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00205-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 30 de julio de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

#### CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-08614 el (la) Bach. MERY CALIZAYA CHAMBILLA, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024 Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33, para optar el GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN con mención en: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión FAVORABLE a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00205-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

#### SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024 presentado por el (la) Bach. MERY CALIZAYA CHAMBILLA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:  
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.  
ARCH. LVCC/cgm



**MERY CALIZAYA CHAMBILLA**

# HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES FORMATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DIS...

 TESIS DE MAESTRIAS

## Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:543425505

Fecha de entrega

28 dic 2025, 21:39 GMT-5

Fecha de descarga

29 dic 2025, 7:30 GMT-5

Nombre del archivo

T036\_40807895\_M.docx

Tamaño del archivo

19.7 MB

171 páginas

32.257 palabras

188.508 caracteres



# TESIS UANCV

## 20% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 18%  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.



## Metadatos complementarios - UANCV

| TITULO                                                                                                                 |                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024 |                                                                                           |
| Datos de autor                                                                                                         |                                                                                           |
| Nombres y Apellidos                                                                                                    | MERY CALIZAYA CHAMBILLA                                                                   |
| Tipo de documento de identidad                                                                                         | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad                                                                                       | 40807895                                                                                  |
| URL de ORCID                                                                                                           | <a href="https://orcid.org/0009-0007-0896-1542">https://orcid.org/0009-0007-0896-1542</a> |
| Datos de asesor                                                                                                        |                                                                                           |
| Nombres y apellidos                                                                                                    | LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI                                                           |
| Tipo de documento de identidad                                                                                         | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad                                                                                       | 02389341                                                                                  |
| URL de ORCID                                                                                                           | <a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a> |
| Datos del jurado                                                                                                       |                                                                                           |
| Presidente del jurado                                                                                                  |                                                                                           |
| Nombres Y Apellidos                                                                                                    | FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO                                                       |
| Tipo de documento                                                                                                      | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad                                                                                       | 02436114                                                                                  |
| URL de ORCID                                                                                                           | <a href="https://orcid.org/0000-0003-0655-8198">https://orcid.org/0000-0003-0655-8198</a> |
| Miembro del jurado 1                                                                                                   |                                                                                           |
| Nombres Y Apellidos                                                                                                    | JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA                                                               |
| Tipo de documento                                                                                                      | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad                                                                                       | 01324996                                                                                  |
| URL de ORCID                                                                                                           | <a href="https://orcid.org/0000-0002-2532-8921">https://orcid.org/0000-0002-2532-8921</a> |



| Miembro del jurado 2                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombres Y Apellidos                                                                                                                                                 | HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Tipo de documento                                                                                                                                                   | DNI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Número de documento de identidad                                                                                                                                    | 01332589                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| URL de ORCID                                                                                                                                                        | <a href="https://orcid.org/0000-0003-2161-4514">https://orcid.org/0000-0003-2161-4514</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Datos de investigación</b>                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Línea de investigación                                                                                                                                              | GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Grupo de investigación                                                                                                                                              | No aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Agencia de financiamiento                                                                                                                                           | Sin financiamiento.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Ubicación geográfica de la investigación                                                                                                                            | <p><b>Dirección:</b> DISTRITO DE SAN MIGUEL<br/><b>País:</b> PERÚ<br/><b>Departamento:</b> PUNO<br/><b>Provincia:</b> SAN ROMÁN<br/><b>Distrito:</b> SAN MIGUEL<br/>-15.40030, -70.12768<br/><a href="https://maps.app.goo.gl/TTr7Dz8wso2dxbGW8">https://maps.app.goo.gl/TTr7Dz8wso2dxbGW8</a></p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación                                                                                                              | 2024 – 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| URL de disciplinas OCDE                                                                                                                                             | Ciencias de la educación<br><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a><br>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)<br><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>                                                                                           |
| <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a><br>- Librería |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |



UNIVERSIDAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA DE POSTGRADO  
Mg. Jesu. Mamani  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPG

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MERY CALIZAYA CHAMBILLA, identificado con DNI  
Nro. 40807895 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR,

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

HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL  
NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 04 de Diciembre del 2025

  
FIRMA (ASESOR)

  
FIRMA (obligatoria)

  
Huella



### DEDICATORIA

A mi hermosa familia, por la paciencia, comprensión y el empuje incesable que me brindaron a lo largo de mi vida personal y profesional.



### **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por la vida, la salud y por ser fuente de sabiduría y esperanza, iluminando mi camino a lo largo de este camino académico. Cada logro alcanzado en mi vida ha sido posible gracias a Su guía y bendición.

A mi compañero de vida, mi amado esposo Eli Portillo, por ser mi mayor apoyo en este proceso. Gracias por tu amor, paciencia y por estar siempre a mi lado, especialmente en los momentos más difíciles. Valoro el impulso que me das para seguir superándome como profesional.

A mi amado hijo Luis Matías, quien es mi fuente de superación y crecimiento en mi vida profesional.

Y a todas las personas que de manera directa o indirecta me apoyaron para la realización de esta tesis.



## ÍNDICE GENERAL

|                         |      |
|-------------------------|------|
| DEDICATORIA.....        | i    |
| AGRADECIMIENTO.....     | ii   |
| ÍNDICE GENERAL.....     | iii  |
| ÍNDICE DE TABLAS .....  | vii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS ..... | viii |
| ABSTRACT .....          | xi   |
| INTRODUCCIÓN .....      | xii  |

### CAPÍTULO I

#### ASPECTOS GENERALES

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....                           | 1  |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....                           | 5  |
| 1.2.1. Problema general .....                                | 5  |
| 1.2.2. Problemas específicos.....                            | 5  |
| 1.3. JUSTIFICACIÓN .....                                     | 5  |
| 1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....                     | 8  |
| 1.4.1. Objetivo general.....                                 | 8  |
| 1.4.2. Objetivos específicos.....                            | 8  |
| 1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN .....         | 9  |
| 1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 10 |
| 1.7. HIPÓTESIS. ....                                         | 11 |
| 1.7.1. Hipótesis general .....                               | 11 |
| 1.7.2. Hipótesis específica .....                            | 11 |
| 1.8. VARIABLES E INDICADORES .....                           | 11 |
| 1.8.1. Conceptualización de variables .....                  | 11 |



|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| 1.8.2. Operacionalización de variables ..... | 12 |
|----------------------------------------------|----|

## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTOS TEÓRICOS

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....                                                     | 15 |
| 2.1.1. A nivel internacional.....                                                               | 15 |
| 2.1.2. A nivel nacional.....                                                                    | 20 |
| 2.1.3. A nivel regional .....                                                                   | 26 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS .....                                                                       | 33 |
| 2.2.1. Variable 1: Aptitudes blandas .....                                                      | 33 |
| 2.2.1.1. Dimensión: Aptitudes interpersonales .....                                             | 37 |
| 2.2.1.2. Dimensión: Aptitudes de decisión y pensamiento critico .....                           | 39 |
| 2.2.1.3. Dimensión: Aptitudes de autocontrol y afrontamiento .....                              | 42 |
| 2.2.1.4. Dimensión: Aptitudes comunicativas .....                                               | 46 |
| 2.2.2. Variable 2: Rendimiento docente .....                                                    | 47 |
| 2.2.2.1. Dimensión: Planificación pedagógica .....                                              | 52 |
| 2.2.2.2. Dimensión: Mediación pedagógica.....                                                   | 54 |
| 2.2.2.3. Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la<br>comunidad..... | 56 |
| 2.2.2.4. Dimensión: Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica .....                    | 58 |
| 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....                                                                | 60 |

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 62 |
| 3.2. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....  | 63 |
| 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....       | 63 |



|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....                   | 64 |
| 3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....               | 64 |
| 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....                       | 66 |
| 3.6.1. La población .....                           | 66 |
| 3.6.2. Muestra.....                                 | 69 |
| 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN. .... | 70 |
| 3.7.1. Técnicas .....                               | 70 |
| 3.7.2. Instrumento.....                             | 71 |
| 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....                   | 71 |
| 3.8.1. Validación .....                             | 71 |
| 3.8.2. Confiabilidad .....                          | 72 |
| 3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....      | 74 |

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

|                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....                                            | 76  |
| 4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados obtenido de la variable 1: Aptitudes<br>blandas .....   | 76  |
| 4.1.2. Análisis descriptivo de los resultados obtenido de la variable 2: Rendimiento<br>docente ..... | 86  |
| 4.1.3. Análisis correlacional .....                                                                   | 95  |
| 4.1.4. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS Prueba de normalidad.....                                    | 103 |
| 4.1.5. Prueba de hipótesis general .....                                                              | 104 |
| 4.1.6. Prueba de hipótesis específica 1 .....                                                         | 106 |
| 4.1.7. Prueba de hipótesis específica 2 .....                                                         | 108 |
| 4.1.8. Prueba de hipótesis específica 3 .....                                                         | 109 |



|                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1.9. Prueba de hipótesis específica 4 .....                               | 112 |
| 4.2. DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....                                    | 114 |
| CONCLUSIONES.....                                                           | 118 |
| RECOMENDACIONES .....                                                       | 120 |
| REFERENCIAS.....                                                            | 122 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia.....                                        | 134 |
| Anexo 2: Base de datos .....                                                | 137 |
| Anexo 3: Instrumentos de recolección de información .....                   | 139 |
| Anexo 4: Validación de los instrumentos de recolección de información ..... | 146 |



## ÍNDICE DE TABLAS

|          |                                                                                                                 |    |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1  | Operacionalización de variables.....                                                                            | 12 |
| Tabla 2  | Concepto de mediación pedagógica desde diferentes perspectivas .....                                            | 55 |
| Tabla 3  | Población.....                                                                                                  | 67 |
| Tabla 4  | Procesamiento de casos de la confiabilidad.....                                                                 | 73 |
| Tabla 5  | Alfa de Cronbach.....                                                                                           | 73 |
| Tabla 6  | Análisis descriptivo de la variable: Aptitudes blandas .....                                                    | 76 |
| Tabla 7  | Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes interpersonal .....                                             | 78 |
| Tabla 8  | Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes de decisión y pensamiento crítico .....                         | 80 |
| Tabla 9  | Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes de autocontrol y afrontamiento .....                            | 82 |
| Tabla 10 | Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes comunicativas .....                                             | 84 |
| Tabla 11 | Análisis descriptivo de la variable: Rendimiento docente .....                                                  | 86 |
| Tabla 12 | Análisis descriptivo de la dimensión: Planificación pedagógica .....                                            | 88 |
| Tabla 13 | Análisis descriptivo de la dimensión: Mediación pedagógica .....                                                | 90 |
| Tabla 14 | Análisis descriptivo de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ..... | 92 |
| Tabla 15 | Análisis descriptivo de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.....                 | 94 |
| Tabla 16 | Baremo Coeficiencia de Correlación Rho Spearman .....                                                           | 95 |
| Tabla 17 | Relación entre las Aptitudes blandas y rendimiento docente .....                                                | 97 |
| Tabla 18 | Relación entre las Aptitudes blandas y planificación pedagógica .....                                           | 98 |
| Tabla 19 | Relación entre las Aptitudes blandas y mediación pedagógica.....                                                | 99 |



|          |                                                                                                                     |     |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla 20 | Relación entre las Aptitudes blandas y participación en la gestión<br>de la escuela articulada a la comunidad ..... | 100 |
| Tabla 21 | Relación entre las Aptitudes blandas y reflexión sistemática sobre<br>la práctica pedagógica docente.....           | 102 |
| Tabla 22 | Prueba de normalidad .....                                                                                          | 103 |
| Tabla 23 | Prueba de hipótesis general.....                                                                                    | 105 |
| Tabla 24 | Prueba de primera hipótesis específica .....                                                                        | 107 |
| Tabla 25 | Prueba de segunda hipótesis específica .....                                                                        | 109 |
| Tabla 26 | Prueba de tercera hipótesis específica .....                                                                        | 111 |
| Tabla 27 | Prueba de cuarta hipótesis específica.....                                                                          | 113 |

## ÍNDICE DE FIGURAS



|           |                                                                                                                    |    |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1  | Variación del coeficiente de confiabilidad.....                                                                    | 73 |
| Figura 2  | Análisis descriptivo de la variable: Aptitudes blandas .....                                                       | 77 |
| Figura 3  | Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes interpersonal .....                                                | 78 |
| Figura 4  | Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes de decisión y<br>pensamiento crítico .....                         | 80 |
| Figura 5  | Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes de autocontrol y<br>enfrentamiento .....                           | 82 |
| Figura 6  | Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes comunicativas .....                                                | 84 |
| Figura 7  | Análisis descriptivo de la variable: Rendimiento docente .....                                                     | 86 |
| Figura 8  | Análisis descriptivo de la dimensión: Planificación pedagógica .....                                               | 88 |
| Figura 9  | Análisis descriptivo de la dimensión: Mediación pedagógica .....                                                   | 90 |
| Figura 10 | Análisis descriptivo de la dimensión: Participación en la gestión<br>de la escuela articulada a la comunidad ..... | 92 |
| Figura 11 | Análisis descriptivo de la dimensión: Desarrollo de la<br>profesionalidad e identidad docente.....                 | 94 |



## RESUMEN

El estudio desarrollado tuvo como finalidad identificar cómo se asocian las capacidades interpersonales con la labor pedagógica del profesorado en los centros educativos de nivel inicial del distrito de San Miguel, durante el año 2024. La población estaba compuesta por 79 profesores, y la muestra se extrajo de la población utilizando el censo como base. Se utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional para enmarcar la técnica, que fue principalmente cuantitativa. Los datos se recopilaron mediante una técnica de encuesta y dos instrumentos independientes. Las herramientas consistían en un cuestionario para evaluar las Aptitudes interpersonales y otro para medir la eficacia en el aula. Las opiniones de los expertos habían confirmado ambos pasos. Se comprobó que los instrumentos eran bastante fiables, con puntuaciones alfa de Cronbach de 0,912 y 0,893, respectivamente. Los resultados de la investigación estadística mostraron que las Aptitudes sociales y la capacidad para enseñar están altamente correlacionadas (**Rho = 0.728, p = 0.000 < 0.05**), así como entre las dimensiones específicas de planificación pedagógica (**Rho = 0.601**), mediación pedagógica (**Rho = 0.611**), gestión escolar (**Rho = 0.624**) y reflexión sobre la práctica pedagógica (**Rho = 0.594**). Se concluye que hay una asociación positiva y estadísticamente relevante entre las competencias blandas y el rendimiento profesional del personal docente del nivel inicial en el distrito de San Miguel.

**Palabras clave:** Aptitudes blandas, rendimiento docente, educación inicial, correlación.



## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between soft skills and teacher performance in the initial level educational institutions of the San Miguel district, 2024. The population included 79 teachers, and the sample was census-based. The approach was quantitative, basic, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design. For data collection, the survey technique and two instruments were used: a questionnaire to evaluate soft skills and another for teacher performance, both validated by expert judgment. The reliability of the instruments was high, with Cronbach's Alpha values of 0.912 and 0.893, respectively. The inferential results showed that there is a positive and significant relationship between soft skills and teacher performance ( $Rho = 0.728$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), as well as between the specific dimensions of pedagogical planning ( $Rho = 0.601$ ), pedagogical mediation ( $Rho = 0.611$ ), school management ( $Rho = 0.624$ ) and reflection on pedagogical practice ( $Rho = 0.594$ ). It is concluded that there is a significant and positive correlation between soft skills and teacher performance at the initial level of the San Miguel district.

**Keywords:** Soft skills, teacher performance, early education, correlation.



## INTRODUCCIÓN

Los educadores desempeñan un papel fundamental en el desarrollo intelectual y personal de los alumnos, debido a la influencia directa que tienen en la enseñanza en el aula y en el rendimiento de los alumnos. Para alcanzar el máximo rendimiento docente en el aula se necesita algo más que conocimientos académicos. Para poder desempeñar su función de manera eficaz, los educadores deben, es fundamental que cuenten con Aptitudes interpersonales que complementen y enriquezcan su práctica pedagógica. Estas Aptitudes no solo potencian la enseñanza, sino que también contribuyen al establecimiento de un ambiente educativo más dinámico y favorable para el aprendizaje.

El propósito central de este estudio consistió en analizar el vínculo entre las competencias socioemocionales frecuentemente denominadas Aptitudes blandas— y el rendimiento pedagógico de los docentes que laboran en instituciones formativas de nivel inicial del distrito de San Miguel en el año 2024. Las Aptitudes blandas en este contexto abarcan una amplia gama de competencias, tales como la capacidad para comunicarse de manera efectiva, ejercer un liderazgo asertivo, practicar la empatía, colaborar con otros, mantener la flexibilidad ante situaciones cambiantes y contar con aptitudes para la resolución de conflictos. Estas capacidades se consideran fundamentales no solo para la gestión del aula, sino también para crear un ambiente de aprendizaje positivo, donde los estudiantes se sientan motivados a participar activamente y en el que se favorezca el establecimiento de relaciones basadas en la confianza mutua.

La investigación se centró en docentes de nivel inicial, quienes participaron mediante la aplicación de cuestionarios diseñados para evaluar tanto sus Aptitudes blandas como su rendimiento en el aula. Los resultados obtenidos de este proceso



permitieron entender de manera clara cómo estas competencias influyen en el trabajo pedagógico y, a su vez, ofrecieron una base sólida para proponer estrategias y enfoques que fomenten el desarrollo de estas Aptitudes en los docentes, con el fin de mejorar la calidad formativa.

El estudio se estructuró en cuatro capítulos, que permitieron un análisis completo del tema. El primer capítulo se dedicó a plantear el problema de investigación, justificar su relevancia y establecer los objetivos principales del estudio. En el segundo capítulo, se presentó el marco teórico, donde se definieron las variables clave del estudio y se revisaron los antecedentes que sustentan el trabajo. El tercer capítulo describió la metodología empleada, detallando los instrumentos y procesos utilizados para la recolección y análisis de los datos. Finalmente, el cuarto capítulo expuso los resultados obtenidos, seguido de una discusión de los hallazgos, las conclusiones derivadas del estudio y las recomendaciones para la práctica formativa.

Esta estructura permitió desarrollar un análisis integral referido a la trascendencia que tienen las Aptitudes interpersonales en el campo de la educación, subrayando su impacto en el rendimiento docente y sugiriendo la necesidad de integrar su desarrollo dentro de los programas de formación y actualización docente. La investigación resalta cómo las competencias socioemocionales son una herramienta clave para mejorar no solo la interacción entre docentes y estudiantes, sino también para fortalecer el entorno escolar en su totalidad, favoreciendo la creación de espacios educativos más inclusivos y efectivos.



## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años, se ha reconocido cada vez más a nivel mundial la importancia crucial de las Aptitudes sociales en la educación. Instituciones tan destacadas como el Centro de Investigación de Stanford, la Fundación Carnegie y la Universidad de Harvard han tomado nota de este reconocimiento. Estudios actuales indican que entre el 75% y el 85% del éxito laboral se atribuye al desarrollo de estas Aptitudes, planteando así un desafío educativo de primera magnitud. Este enfoque se vuelve particularmente esencial en el ámbito docente, donde la falta de atención a estas Aptitudes incide de manera directa en la calidad del rendimiento.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2018) subraya el papel crucial del profesor como factor determinante para un aprendizaje de calidad. No solo se requieren conocimientos técnicos, sino que se destaca la necesidad de que los docentes sean motivadores capaces de involucrar a los estudiantes. Esto apunta directamente a la importancia de desarrollar Aptitudes blandas y de enseñanza para mejorar la competitividad del profesorado, como señala el estudio (Bances, 2022).

Dentro de este marco, se revela la complejidad inherente al rol docente, dividido entre gestiones pedagógicas y administrativas. Las funciones variadas exigen



a los docentes el desarrollo integral de competencias, Aptitudes y actitudes. Este enfoque holístico, como se destaca en la investigación de Pinargote (2023), se presenta como esencial para abordar las demandas cambiantes del entorno educativo actual y futuro.

No obstante, el panorama educativo a nivel global revela un desafío alarmante, como lo destacó la Cumbre Mundial de Innovación para la Educación (WISE, 2015). Apenas un 12% del cuerpo docente demuestra aptitudes relacionadas con la innovación y la capacidad de adaptación, lo que pone de manifiesto un rezago y una falta de progreso en las instituciones formativas frente a los vertiginosos cambios sociales contemporáneos (Salinas, 2023). Este escenario subraya la imperante necesidad de fortalecer la formación en competencias socioemocionales, consideradas esenciales para impulsar la calidad y efectividad del sistema educativo en el ámbito internacional.

En 2017, el Ministerio de Educación publicó el Marco para el buen rendimiento docente (MBD), un documento que incluye sugerencias importantes para evaluar a los docentes a escala nacional. Esta guía reconoce la complejidad inherente a la enseñanza y la compara con otras profesiones. Se hace hincapié en la capacidad de tomar decisiones en determinadas circunstancias, tener una mentalidad crítica e independiente con respecto a los hechos clave y comprometerse de forma consciente. En lo que respecta a la enseñanza a nivel nacional, esta perspectiva hace hincapié en la necesidad de contar con Aptitudes técnicas y sociales.

En este contexto, el estudio ENDO (2021) proporciona información valiosa sobre las condiciones que impactan el rendimiento docente en Perú. Revela que el 56.1% de los docentes expresan el deseo de recibir formación en el desarrollo de competencias socioemocionales para mejorar su rendimiento en el aula. Además, el



57.1% de los docentes enfrenta dificultades para abordar problemas socioemocionales en sus alumnos, con un 55.8% experimentando estrés. Un aspecto relevante es que el 65.5% de los docentes tiene edades entre 40 y 59 años, formados en un modelo de la vieja escuela. Esta situación plantea un desafío significativo, ya que la falta de desarrollo de Aptitudes blandas dificulta la gestión efectiva de los problemas socioemocionales, impactando en el bienestar mental de los docentes.

Afrontando la realidad problemática descrita, se destaca uno de los desafíos cruciales para los docentes actuales: plantear nuevas estrategias en el proceso de aprendizaje significativo. Frente a la falta de motivación de los jóvenes, influenciados por las redes sociales, la moda y la música, el docente se enfrenta a la necesidad de encontrar estrategias efectivas en el aula (Chinchay et al., 2023). Es imperativo que los docentes identifiquen y desarrollen sus Aptitudes blandas para manejar los desafíos de la enseñanza y hacer que su labor en el aula sea más fructífera. Esta integración de Aptitudes blandas se vuelve esencial para abordar las complejidades de la educación a nivel nacional.

A nivel local, En la escuela primaria de Puno, se llevó a cabo un examen exhaustivo de las Aptitudes sociales de los profesores, y los resultados fueron interesantes. Ccama (2023) descubrió que el 75 % de los docentes tenían Aptitudes sociales normales y el 25 % tenían buenas Aptitudes sociales. Esta distribución muestra que la mayoría de los instructores tienen Aptitudes personales y sociales que les permiten interactuar eficazmente con la sociedad. Es razonable deducir de estos resultados que los docentes de primaria de la zona de Puno tienen las Aptitudes necesarias para interactuar con los alumnos y mantener un comportamiento adecuado en el aula.



No obstante, es importante contextualizar estos hallazgos en diferentes sectores y niveles educativos

En las instituciones formativas del nivel inicial en el distrito de San Miguel, Provincia de San Román, se han observado en los últimos años falencias en el rendimiento de los docentes dentro del aula, las cuales podrían estar impactando negativamente en la ejecución adecuada de las actividades pedagógicas con los estudiantes. Este problema se origina principalmente en las actitudes inapropiadas que exhiben varios docentes durante su interacción con colegas y padres de familia, El quinto compromiso de la dirección del colegio es supervisar el bienestar del colegio con el objetivo de apoyar el desarrollo integral de los niños, y esto apunta a un incumplimiento de dicho compromiso. Diversos directivos han confirmado esta situación, indicando que es uno de los compromisos que recibe más quejas tanto por parte de los estudiantes como de los docentes (Ministerio de Educación, 2015).

Este problema pone de manifiesto la escasa competencia de algunos profesores en Aptitudes sociales importantes, como el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la comunicación asertiva y la creatividad. Es muy probable que tengan dificultades para aplicar una estrategia eficaz en el aula debido a esta falta de Aptitudes. Por lo tanto, es muy importante averiguar cómo se relacionan las Aptitudes sociales de los profesores con su rendimiento en el aula en los centros de educación infantil de San Miguel, Puno. De este modo, podremos comprender mejor cómo formar a los profesores para mejorar estas Aptitudes, lo que, en última instancia, elevará el nivel de la educación que reciben nuestros hijos. A partir de la contextualización problemática expuesta en relación a las Aptitudes blandas y el rendimiento docente, se derivan las siguientes cuestiones que requieren una atención específica y estratégica.



## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación que existe entre las Aptitudes blandas y rendimiento docente en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024?

### 1.2.2. Problemas específicos

**PE1:** ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024?

**PE2:** ¿Qué grado de asociación se presenta entre las competencias blandas y la mediación pedagógica en los docentes de las instituciones formativas de nivel inicial del distrito de San Miguel durante el año 2024?

**PE3:** ¿En qué grado las competencias blandas se vinculan con la participación en la gestión escolar articulada con la comunidad en las instituciones formativas de nivel inicial del distrito de San Miguel, durante el año 2024?

**PE4:** ¿En qué medida las Aptitudes blandas se relacionan con la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica docente en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024?

## 1.3. JUSTIFICACIÓN

Este estudio se basa **teóricamente** en las contribuciones de Goleman (1999), quien destaca que el éxito tanto profesional como personal está estrechamente ligado a Aptitudes cruciales como la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y relaciones interpersonales. Además, se apoya en la teoría de las inteligencias múltiples propuesta por Howard Gardner (1983), la cual identifica 8 tipos de inteligencia, incluyendo la intrapersonal (capacidad para gestionar las emociones propias) y la interpersonal (habilidad para relacionarse con otros). La exploración de



cómo estas Aptitudes afectan el rendimiento docente en el nivel inicial contribuye con conocimiento sustancial respaldado por estas teorías. La relevancia de investigar esta relación en el distrito de San Miguel radica en la carencia de estudios anteriores en la localidad y la región de Puno, convirtiendo al estudio en un aporte valioso para la formulación de políticas de formación docente descentralizadas. En consecuencia, la conexión entre Aptitudes blandas y el rendimiento docente en instituciones de nivel inicial en el distrito San Miguel aborda una falta de información a nivel regional, enriqueciendo la literatura sobre gestión formativa y ofreciendo una justificación teórica sólida respaldada por su conexión con la base de conocimientos existente y su pertinencia local.

Desde una perspectiva **práctica**, Analizar la relación entre las Aptitudes sociales de los profesores y su eficacia en el aula tiene implicaciones prácticas tanto para la formación del profesorado como para la mejora de la calidad de la enseñanza. Aprender cómo podemos incluir las Aptitudes sociales en nuestra enseñanza y aprendizaje, se pueden diseñar programas de capacitación impartidos por expertos de la Ugel San Román, proporcionando a los educadores herramientas más efectivas. Este enfoque, a su vez, se traduce en beneficios concretos para los estudiantes, ya que un docente con Aptitudes blandas desarrolladas estará en capacidad de crear un entorno de aprendizaje propicio, fomentar el crecimiento socioemocional de los alumnos y elevar su rendimiento académico.

Desde la perspectiva **metodológica**, Había buenas razones para emplear un enfoque cuantitativo, y el diseño correlacional transversal del estudio era una parte integral de ese enfoque. La relación entre las variables relevantes puede evaluarse de forma objetiva y sistemática con la ayuda de un diseño bien especificado. Para un análisis estadístico más preciso de la



conexión entre la eficacia de la enseñanza y las Aptitudes sociales, las encuestas son un instrumento muy útil, ya que facilitan la recopilación de datos cuantitativos. Este enfoque mejora la calidad de los resultados al proporcionar una perspectiva holística y generalizable del fenómeno relacionado que se está estudiando.

Además, cuando se utiliza la técnica cuantitativa, es fácil comparar los resultados con investigaciones anteriores. Esta comparación ayuda a proporcionar sugerencias para mejorar los procedimientos de enseñanza. Si se elige un diseño transversal para la investigación, los datos deben recopilarse en un único momento y analizarse inmediatamente después de su recopilación. Con este método, podemos recopilar más fácilmente datos sobre la forma en que las Aptitudes sociales de los profesores se correlacionan con su rendimiento durante un determinado periodo de tiempo. Estos detalles son fundamentales para evaluar la situación actual y sugerir mejoras o medidas que puedan ponerse en práctica pronto.

La investigación se basa en un marco **epistemológico** positivista, donde se presume que el conocimiento objetivo puede ser generado a través de la observación y la cuantificación de las interacciones entre las Aptitudes blandas y el rendimiento docente. Utilizando métodos cuantitativos y un diseño correlacional, este estudio busca proporcionar pruebas empíricas de las relaciones, contribuyendo así a un conocimiento más estructurado y verificable sobre estos fenómenos en el contexto educativo.

La **importancia** de este estudio radica en su capacidad para llenar un vacío en la comprensión de cómo las Aptitudes interpersonales e intrapersonales influyen en la práctica docente, un área crítica para la reforma formativa y el desarrollo profesional. Su relevancia se extiende más allá del ámbito académico, tocando aspectos prácticos de la formación docente y el desarrollo curricular, especialmente

en un contexto donde las Aptitudes blandas son cada vez más valoradas en todas las profesiones.

**Científicamente**, el estudio busca expandir el corpus de conocimiento sobre las inteligencias múltiples y la inteligencia emocional aplicadas al campo educativo. Al centrarse en un distrito específico y poco estudiado, los resultados prometen contribuir al debate global sobre la educación con nuevas perspectivas y datos provenientes de un contexto único. Además, al proporcionar datos cuantitativos robustos, este estudio establece un precedente para futuras investigaciones en regiones similares y ofrece un modelo replicable para examinar estas relaciones en otros contextos educativos. Esto es esencial no solo para la academia, sino también para los hacedores de política y los practicantes que buscan bases sólidas sobre las cuales implementar cambios sustanciales en el sistema educativo.

#### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.4.1. Objetivo general**

OG. Establecer la vinculación existente entre las competencias blandas y el rendimiento profesional docente en las instituciones formativas de nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

**OE1:** Determinar la relación que existe entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**OE2:** Determinar la relación que existe entre las Aptitudes blandas y la mediación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.



**OE3:** Establecer la vinculación entre las competencias blandas y la participación en la gestión escolar articulada con la comunidad en las instituciones formativas de nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**OE4:** Identificar el vínculo que se presenta entre las competencias blandas y la reflexión continua acerca de la práctica pedagógica del docente en las instituciones formativas de nivel inicial del distrito de San Miguel, durante el año 2024.

## **1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

Este estudio es significativo porque busca responder a una pregunta fundamental sobre la naturaleza de la conexión entre la enseñanza eficaz y las Aptitudes sociales en 2024 en los programas de educación infantil del distrito de San Miguel.. En un contexto educativo en constante transformación, donde los entornos de aprendizaje demandan mayor flexibilidad, empatía, comunicación asertiva y liderazgo colaborativo, las Aptitudes blandas emergen como competencias clave para fortalecer la práctica pedagógica y el vínculo con los estudiantes, las familias y la comunidad formativa.

Este estudio contribuye al campo de la educación inicial al generar evidencia empírica sobre cómo las Aptitudes socioemocionales influyen en la calidad del rendimiento docente, permitiendo la formulación de estrategias de formación continua, evaluación y acompañamiento más integrales. Además, aporta una mirada actualizada al enfoque por competencias promovido por el currículo nacional, ampliando la noción de rendimiento más allá del dominio técnico o disciplinar.

El objetivo principal de este estudio es averiguar si los profesores de las escuelas públicas y privadas del distrito de San Miguel muestran un mayor nivel de excelencia en el aula. Las «Aptitudes sociales» incluyen aspectos como la empatía, la comunicación, la colaboración y la resolución de conflictos. El objetivo final es influir



en la toma de decisiones de la institución, mejorar los procesos de formación y crear una cultura docente que valore los conocimientos prácticos y el trabajo en equipo eficaz.

## 1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto a las delimitaciones, esta investigación se circunscribe geográficamente al distrito de San Miguel, ubicado en la provincia de Lima, y se enfoca exclusivamente en docentes del nivel inicial, tanto de instituciones formativas públicas como privadas. Temporalmente, el estudio se desarrolla durante el año académico 2024. La población objetivo está conformada por docentes en ejercicio activo, con al menos un año de experiencia laboral en el nivel mencionado. Asimismo, se delimita el estudio a las Aptitudes blandas identificadas previamente en la literatura como relevantes en contextos educativos: empatía, comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

En lo que respecta a las limitaciones, se reconoce que el estudio podría enfrentar restricciones relacionadas con la disponibilidad de los docentes para participar en los instrumentos de recolección de datos, así como con la honestidad de las respuestas, dado que algunos ítems pueden estar sujetos a sesgos de deseabilidad social. Asimismo, al tratarse de un estudio no experimental y correlacional, no se busca establecer causalidad entre las variables, sino únicamente explorar su relación y grado de asociación. Finalmente, la generalización de los resultados queda limitada al contexto específico de estudio, aunque se espera que los hallazgos puedan ser útiles como referencia para investigaciones futuras en otros distritos o niveles educativos.



## 1.7. HIPÓTESIS.

### 1.7.1. Hipótesis general

HG. Las Aptitudes blandas tienen una relación significativa y positiva con el rendimiento docente en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

### 1.7.2. Hipótesis específica

**HE1:** Existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**HE2:** Se evidencia una asociación positiva y estadísticamente significativa entre las competencias blandas y la mediación pedagógica en los docentes de las instituciones formativas de nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024..

**HE3:** Las competencias blandas presentan una asociación positiva y estadísticamente significativa con la participación en la gestión escolar articulada con la comunidad en las instituciones formativas de nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**HE4:** Las competencias blandas muestran una asociación positiva y estadísticamente significativa con la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica del docente en las instituciones formativas de nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

## 1.8. VARIABLES E INDICADORES

### 1.8.1. Conceptualización de variables

#### Variable 1: APTITUDES BLANDAS

##### Definición conceptual

Según Rodríguez et al. (2021), las Aptitudes blandas, también conocidas como soft skills, se refieren a un conjunto de capacidades que el individuo, en este caso el docente, desarrolla y que potencian significativamente su rendimiento en diversas áreas. Estas destrezas abarcan ámbitos como el académico-profesional, laboral, emocional, psicológico y personal, contribuyendo de manera integral a su eficacia y crecimiento en cada uno de ellos.

### **Definición operacional**

La evaluación de las Aptitudes blandas en docentes se realiza mediante la aplicación de un cuestionario compuesto por 30 ítems, diseñadas para medir de manera integral y específica las diferentes Aptitudes blandas de los docentes en el entorno educativo.

## **Variable 2: RENDIMIENTO DOCENTE**

### **Definición conceptual**

La capacidad del educador para fomentar el desarrollo integral de los alumnos mediante el establecimiento de un entorno de aprendizaje óptimo y técnicas didácticas es el tema central de este debate (MINEDU, 2014).

### **Definición operacional**

La evaluación del rendimiento docente se realiza mediante la aplicación de un cuestionario compuesto por 36 ítems, diseñadas para medir de manera integral y específica el rendimiento de los docentes en el entorno educativo.

## **1.8.2. Operacionalización de variables**

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

| Variable | Dimensiones | Indicadores   | Ítems | Escala de valoración |
|----------|-------------|---------------|-------|----------------------|
|          |             | - Negociación | 1 – 6 | Nunca:1              |



|                                           |                                                                      |                                                                                                                                                     |         |                                                  |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------------------------------------|
| <b>Variable 1:</b><br>Aptitudes blandas   | Aptitudes interpersonales                                            | - Trabajo colaborativo<br>- Empatía                                                                                                                 |         | Raramente :2<br>Ocurre ocasionalmente            |
|                                           | Aptitudes de decisión y pensamiento critico                          | - Resolución de problemas<br>- Toma de decisiones<br>- Liderazgo                                                                                    | 7 – 12  | :3<br>Frecuentemente: 4<br>Siempre:5             |
|                                           | Aptitudes de autocontrol y afrontamiento                             | - Aumentar la confianza<br>- Responsabilidad<br>- Fijarse objetivos y metas<br>- Adaptabilidad<br>- Manejo de estrés<br>- Administración del tiempo | 13 – 24 |                                                  |
|                                           | Aptitudes comunicativas                                              | - Escucha activa<br>- Expresión oral<br>- Expresión escrita                                                                                         | 25 - 30 |                                                  |
| <b>Variable 2:</b><br>Rendimiento docente | Planificación pedagógica                                             | - Conocimiento pedagógico<br>- Planifica la enseñanza                                                                                               | 1 – 9   | Nunca:1<br>Raramente :2<br>Ocurre ocasionalmente |
|                                           | Mediación pedagógica                                                 | - Crea un clima propicio para el aprendizaje<br>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos<br>- Evalúa el aprendizaje          | 10 – 27 | :3<br>Frecuentemente: 4<br>Siempre:5             |
|                                           | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | - Participa activa, democrática, crítica y colaborativa, en la institución<br>- Colabora y corresponsabilidad con la comunidad                      | 28 – 32 |                                                  |
|                                           | Reflexión sistemática                                                | - Reflexiona sobre su práctica y experiencia                                                                                                        |         |                                                  |



---

|            |                                                                                                  |      |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| sobre su   | - institucional                                                                                  | 33 - |
| práctica   |                                                                                                  | 36   |
| pedagógica | - Práctica ética en el<br>ejercicio profesional y<br>el respeto de los<br>derechos individuales. |      |

---

*Nota:* Se consideraron las referencias de Rodríguez et al. (2021), para la variable de competencias blandas y sus respectivas dimensiones, mientras que para la variable de rendimiento docente se recurrió a las fuentes proporcionadas por el Ministerio de Educación (2014) y Pacori (2023).



## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTOS TEÓRICOS

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Los antecedentes desempeñan una función fundamental al situar nuestro estudio en un contexto más amplio, proporcionándonos una visión integral de investigaciones previas. Estos estudios previos no solo evidencian la atención que otros investigadores han dedicado al tema, Aun así, esto demuestra que hay áreas importantes en las que podemos aportar nuevos conocimientos y perspectivas. Al profundizar en la historia, podemos confirmar lo que ya se sabe, descubrir las carencias e identificar los aspectos que no se han explorado lo suficiente en las variables de investigación. Mirando hacia atrás, podemos ver cómo este análisis nos inspiró a destacar la importancia de nuestro estudio al compartir datos nuevos y cruciales. Por lo tanto, el resultado de nuestros esfuerzos es una comprensión más profunda y actualizada del tema en cuestión.

##### 2.1.1. A nivel internacional

Jiménez (2023), La gestión del personal debe ser una de las principales prioridades para las empresas en la actualidad, especialmente ante la creciente competitividad y los entornos laborales en constante transformación. Estos factores exigen que los empleados estén adecuadamente capacitados y alineados con los objetivos organizacionales para enfrentar los desafíos del entorno. En este sentido,



una investigación realizada sobre el rendimiento laboral y las Aptitudes blandas de los trabajadores de una ONG en Bogotá reveló que, aunque los niveles de rendimiento son generalmente satisfactorios, es necesario implementar estrategias de mejora progresiva en la gestión de las Aptitudes blandas. Esto, según las teorías contemporáneas de gestión de personal, permitirá fortalecer tanto a la organización como a sus empleados. Para alcanzar los objetivos organizacionales, Para asegurarse de que todos los miembros del equipo remarán en la misma dirección, es fundamental comprobar que los puntos fuertes y débiles del personal encajan con el plan general de la empresa. Una de las partes más importantes de la evaluación del rendimiento es proporcionar feedback, lo que ayuda a establecer objetivos de mejora alcanzables. Además, la evaluación continua basada en las competencias es una herramienta valiosa que puede ayudar en gran medida a los esfuerzos de desarrollo del capital humano de la empresa. Independientemente del sector o del tipo de negocio, es indiscutible que todas las empresas deben implementar planes de crecimiento centrados en responder a un entorno en constante cambio. El desarrollo de las Aptitudes sociales de los trabajadores es fundamental para el éxito de la empresa en este contexto, y también constituye un componente estratégico para alcanzar los objetivos de la organización, sino también en una herramienta clave para el éxito profesional de los empleados, lo que genera un beneficio mutuo tanto para la empresa como para sus colaboradores.

Farías y Méndez (2023), en su estudio publicado en un artículo científico, El objetivo principal era examinar el papel crucial que desempeñan las Aptitudes sociales en la mejora del rendimiento profesional de los miembros del cuerpo docente. La investigación se llevó a cabo utilizando una metodología cuantitativa y un diseño transversal no experimental. El estudio se clasificó como relacional y, para examinar



la interacción entre las variables, se utilizó una metodología descriptiva-correlacional. Entre las personas que participaron en el estudio se encontraban 63 educadores del Instituto Tecnológico Superior Luis Tello. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo por conveniencia debido a su accesibilidad y disponibilidad. Como instrumento de recolección de información se aplicó una encuesta estructurada, diseñada para identificar la presencia y valoración de diversas Aptitudes blandas en el entorno educativo. Los hallazgos descriptivos revelaron que una proporción significativa del profesorado reconoció la relevancia de competencias como la comunicación efectiva, la proactividad, la empatía y la capacidad para el trabajo colaborativo. Asimismo, se resaltó positivamente la toma de decisiones, la creatividad, la ética profesional, la resiliencia frente a situaciones adversas y el compromiso institucional. En las conclusiones del estudio, se evidenció que, aunque la mayoría de los docentes poseen y valoran estas Aptitudes, persiste una leve deficiencia en un reducido grupo, lo cual podría impactar su rendimiento. En términos generales, se determinó que los educadores que cuentan con un desarrollo más sólido de Aptitudes blandas tienden a presentar un rendimiento profesional superior, tanto en la interacción con sus estudiantes como en la gestión de los procesos pedagógicos.

Mendivil y Herrera (2023) Los profesores que trabajan en instituciones formativas rurales de la ciudad de Montería, Córdoba, debían mejorar sus Aptitudes sociales y ponerlas en práctica. Para ello, se dedicaron a la investigación. La población central del estudio estaba compuesta por 63 profesores de tres escuelas diferentes: Santa Fe, San José de Jaraquiel y Pueblo Bujo. Estos profesores impartían clases a alumnos de primaria y secundaria. La investigación se llevó a cabo mediante una técnica cuantitativa aplicada. Sin un grupo de control, los efectos de la



intervención pudieron estudiarse utilizando un enfoque preexperimental. Esta estructura metodológica fue adecuada para explorar los cambios generados en las competencias socioemocionales de los participantes tras la aplicación de estrategias enfocadas en el desarrollo de Aptitudes blandas. Los resultados evidenciaron avances significativos en el componente humano de los docentes. Aquellos que participaron activamente en el proceso mostraron un fortalecimiento de su calidad humana, manifestando un liderazgo más emocionalmente inteligente y centrado en el estudiante. Las Aptitudes blandas adquiridas y reforzadas se tradujeron en comportamientos comunicativos más asertivos, empáticos y responsables, lo cual mejoró no solo sus relaciones interpersonales dentro del aula, sino también su interacción con la comunidad formativa en general. En conclusión, el estudio puso de manifiesto que la incorporación deliberada y sistemática de Aptitudes blandas en la práctica pedagógica de docentes rurales puede ser un factor determinante para transformar el entorno escolar, impulsar el aprendizaje significativo y construir comunidades formativas más humanas, colaborativas y resilientes.

Lozano et al. (2022) desarrollaron un artículo cuyo propósito principal fue analizar la relevancia que tiene la enseñanza de Aptitudes blandas dentro del ámbito educativo contemporáneo. Para alcanzar este objetivo, se aplicó una metodología basada en la revisión y análisis de literatura científica. La selección de fuentes se realizó a partir de artículos indexados en bases de datos reconocidas como Scopus, WOS y SciELO, lo que garantiza la rigurosidad y actualidad de la información procesada. El enfoque del estudio fue cuantitativo, específicamente mediante un análisis documental de tipo descriptivo, lo cual permitió examinar tendencias y coincidencias en diversas investigaciones previas sobre el tema. A través de este análisis, los autores identificaron un consenso generalizado entre los investigadores:



las Aptitudes blandas no solo deben ser promovidas, sino también incorporadas de manera sistemática en los planes curriculares tanto de la educación básica como de la educación superior. Entre las competencias más destacadas que emergen como fundamentales se encuentran la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo, la capacidad de resolver problemas y la adecuada gestión del tiempo. Estas Aptitudes no solo favorecen el proceso formativo del estudiante, sino que además son claves para su proyección profesional y su rendimiento en contextos sociales complejos y cambiantes. En definitiva, el estudio concluye que la inclusión de las Aptitudes blandas en la formación académica es un pilar esencial para avanzar hacia una educación integral y de calidad, capaz de responder a los desafíos del siglo XXI y de preparar a los estudiantes para una ciudadanía activa, crítica y transformadora.

Gutiérrez-Torres et al. (2019) realizaron un artículo científico cuyo objetivo principal fue llevar a cabo una revisión teórica centrada en el impacto que tienen las Aptitudes socioemocionales del profesorado en la gestión y promoción de ambientes escolares orientados hacia la paz. La investigación adoptó un enfoque cualitativo, apoyado en una revisión exhaustiva de literatura especializada, lo cual permitió explorar y sintetizar aportes clave de investigaciones previas relacionadas con la temática. A través del análisis de múltiples estudios, se evidenció que las competencias socioemocionales de los docentes ejercen una influencia directa sobre diversos elementos del entorno escolar, tales como el clima del aula, la gestión de los conflictos, la construcción de una cultura de paz y la calidad de las relaciones interpersonales tanto entre colegas como con los estudiantes. Entre las Aptitudes destacadas se encuentran la autorregulación emocional, la empatía, la escucha activa, y la resolución pacífica de conflictos, todas ellas esenciales para que los docentes puedan mediar en situaciones de tensión, fomentar la convivencia armónica

y modelar comportamientos prosociales dentro del espacio educativo. En sus conclusiones, los autores subrayan que fortalecer el desarrollo de Aptitudes socioemocionales en el personal docente no solo mejora su rendimiento profesional, sino que también constituye un eje estratégico para la construcción de comunidades formativas más saludables, inclusivas y resilientes. De este modo, se establece una conexión directa entre el bienestar emocional del docente y la consolidación de entornos escolares que promuevan una paz activa y sostenible.

### 2.1.2. A nivel nacional

Rojas (2023) Se llevaron a cabo estudios cuyos objetivos principales eran determinar la naturaleza y la fuerza de la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo de las Aptitudes sociales de los instructores. Este estudio descriptivo-correlacional utilizó un enfoque cuantitativo básico como fundamento. El estudio utilizó un diseño transversal que no era experimental. Dado que esto era posible, los datos pudieron recopilarse en un momento determinado sin influir en ninguna variable. La muestra estaba compuesta por un total de setenta y un educadores. Estos participantes fueron seleccionados mediante el método de muestreo intencional de una sola escuela. Se utilizó el enfoque de la encuesta para recopilar datos, aplicada a través de cuestionarios estructurados que fueron validados previamente por expertos en el área, asegurando la pertinencia y calidad de los instrumentos. La confiabilidad de los mismos fue comprobada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, arrojando valores altamente sólidos:  $\alpha=0,939$  para la variable de Gestión Administrativa y  $\alpha=0,979$  para la variable de Aptitudes Blandas, lo que indica una fuerte consistencia interna. Los hallazgos del estudio fueron contundentes. Se encontró una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y las Aptitudes blandas del profesorado, respaldada por un p-valor de 0,000, inferior al



umbral de significancia estadística (0,05), y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,814, lo que sugiere una asociación fuerte y directa entre ambas variables. En síntesis, la investigación de Rojas confirma que una gestión administrativa eficaz puede incidir directamente en el fortalecimiento de las Aptitudes blandas del cuerpo docente, potenciando su rendimiento profesional, su capacidad de liderazgo y su interacción empática con la comunidad formativa. Este resultado subraya la necesidad de adoptar enfoques de gestión más humanos, integrales y orientados al desarrollo emocional y social dentro de las instituciones formativas del siglo XXI.

Bendezú (2023) En el contexto de la educación moderna, nos propusimos descubrir si, y en qué medida, las «Aptitudes sociales» de los profesores se correlacionan con su rendimiento en el aula. Este estudio se ajustó a las normas metodológicas básicas utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo-correlacional para examinar cuantitativamente la conexión entre las dos variables sin interferir en su dinámica inherente. La muestra del estudio estuvo compuesta por un total de cien educadores de diferentes tipos de centros escolares. A cada uno de ellos se les entregaron dos encuestas estandarizadas. Cada una de las variables del estudio — rendimiento profesional y Aptitudes sociales— se evaluó por separado utilizando estos cuestionarios. Los instrumentos se sometieron a un exhaustivo examen de validación y fiabilidad. El análisis inferencial basado en el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) formó parte del procedimiento de análisis de datos. Esto permitió determinar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables. Los datos mostraron un coeficiente de correlación de 0,751 y los resultados fueron estadísticamente significativos ( $p = 0,000$ ). En comparación con el umbral habitual de 0,05, este valor  $p$  es mucho menor. Estos valores demuestran que existe una relación



fuerte y estadísticamente significativa entre las Aptitudes sociales de los profesores y su eficacia en el aula. Bendezú destaca la importancia de las Aptitudes sociales, como la comunicación eficaz, hacia el final del artículo, la empatía, la adaptabilidad y la colaboración— se posicionan como competencias críticas que inciden directamente en la calidad del ejercicio docente. Estos hallazgos refuerzan la urgencia de incorporar programas de fortalecimiento de Aptitudes socioemocionales en la formación y actualización profesional del magisterio, si se busca una educación más humana, pertinente y transformadora.

Yurivilca (2022) En 2022, investigadores de Tarma, una escuela secundaria pública, se propusieron determinar si existía una correlación entre las Aptitudes sociales de los profesores y su rendimiento laboral. Un total de 57 educadores conformaron la población del estudio, y el tamaño de la muestra fue bastante pequeño para reflejarlo. Utilizando un enfoque práctico y cuantitativo, el estudio se desarrolló utilizando una metodología transversal no experimental. Con su amplitud descriptiva-correlacional, el diseño permitió examinar las relaciones al margen de las variables. Empleamos un enfoque de encuesta con preguntas validadas por expertos para recopilar datos. Las altas calificaciones de fiabilidad de las encuestas garantizaron la precisión de los resultados. Los resultados mostraron que el 91,23 % de los profesores había «logrado» progresos en las Aptitudes sociales, lo que se vio respaldado por un sólido rendimiento profesional en el aula. El estudio también utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para evaluar la relación entre las variables; el análisis reveló un valor  $r$  de 0,347 con un valor  $p$  de 0,008. Con un nivel de confianza del 99 %, esto indica una correlación positiva estadísticamente significativa entre las variables especificadas. Según las conclusiones del estudio, los profesionales de la educación con un alto nivel de «Aptitudes sociales» tienen más

probabilidades de destacar en su trabajo. Aun así, la conexión no es tan fuerte. En general, Yurivilca destaca que las Aptitudes socioemocionales de un profesor son cruciales para su rendimiento en el aula. Los resultados de este estudio dan credibilidad a la idea de que fomentar el desarrollo de las «Aptitudes sociales», que abarcan rasgos como la empatía, la comunicación segura, la gestión de conflictos y el trabajo en equipo, no solo mejora la cultura de la institución, sino que también influye en la calidad de la enseñanza y en el rendimiento de los alumnos.

Espinoza (2021) investigó el efecto de las Aptitudes sociales en el rendimiento docente en la Institución Formativa Emblemática Andrés de los Reyes de Huaral a lo largo del año escolar 2020-21. La investigación a este nivel se definió como cuantitativa y se llevó a cabo utilizando métodos estadísticos. Los investigadores también utilizaron una estrategia correlacional transversal. Para mantener el tamaño del universo investigado dentro de límites razonables, se utilizó una selección aleatoria de 80 educadores como muestra del estudio. Para obtener los datos, se realizó una encuesta, aplicada mediante un cuestionario estructurado y validado a través del juicio de expertos, lo cual garantizó la pertinencia de los ítems con respecto a las variables estudiadas. Además, la fiabilidad del instrumento fue comprobada, mostrando un nivel aceptable que respalda la consistencia interna de las mediciones. El análisis de los datos se realizó utilizando estadística inferencial, destacando el empleo del puntaje de Wald, el cual alcanzó un valor de 22.830, superando con holgura el umbral crítico de 4, lo que evidenció una marcada significancia estadística. Complementariamente, el valor de significancia asociado ( $p = 0.000$ ) fue inferior al nivel alfa ( $\alpha = 0.01$ ), lo que permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna. En términos de resultados, se identificó que las Aptitudes blandas explicaban el 20.6% del rendimiento docente, lo que señala una influencia significativa, aunque



no exclusiva, de estas competencias en la labor pedagógica. Lograr entornos de aprendizaje cooperativo en el aula requiere sólidas Aptitudes interpersonales y de liderazgo, así como grandes dotes de comunicación y resolución de conflictos. En conclusión, los resultados del estudio respaldan la afirmación de que ayudar a los profesores a perfeccionar sus Aptitudes sociales es una forma eficaz de aumentar su productividad en el aula. Si bien el porcentaje de incidencia no es total, sí representa una proporción considerable que debe ser atendida mediante programas de formación continua, políticas institucionales y procesos de acompañamiento que potencien el desarrollo integral del profesorado.

Vega (2021) En 2021 se llevó a cabo un estudio en la Institución Formativa Túpac Amaru II de Chocobamba, distrito de Huacrachuco, con el objetivo principal de averiguar si existía una posible relación entre el rendimiento docente, especialmente en lo que se refiere a la preparación de la actividad pedagógica, y las Aptitudes sociales. Utilizando un diseño transversal con un alcance correlacional y un enfoque básico, el estudio empleó una estrategia cuantitativa. Debido al reducido tamaño del universo estudiado, toda la población investigada estuvo compuesta por los mismos 19 estudiantes que conformaban la muestra total. Los datos se recopilaban mediante una encuesta que utilizó un cuestionario estructurado para evaluar las valoraciones de los profesores sobre sus propias Aptitudes sociales y la conexión entre esas Aptitudes y la creación de actividades formativas. El análisis estadístico mostró que las Aptitudes sociales de los profesores se asociaban positivamente con el nivel de preparación que dedicaban a las actividades docentes. Se encontró un valor de 0,728 que indicaba una conexión. Según este artículo, los educadores pueden mejorar la calidad y la relevancia de sus actividades de enseñanza y aprendizaje desarrollando sus Aptitudes sociales, especialmente en las áreas de empatía, comunicación eficaz,



planificación y liderazgo. La investigación concluye que un componente clave para mejorar la eficacia pedagógica es el desarrollo de las Aptitudes sociales por parte del personal, particularmente en lo referente a la planificación didáctica. Este vínculo sugiere la necesidad de promover espacios de formación continua en competencias socioemocionales como parte integral de las políticas formativas institucionales, incluso en contextos rurales o de difícil acceso.

Rodríguez et al. (2021), en su artículo titulado "Aptitudes blandas y el rendimiento docente en el nivel superior de la educación", plantearon como propósito fundamental desarrollar un análisis conceptual y crítico sobre el papel de las Aptitudes blandas en el ámbito de la educación superior. El estudio abordó diversas dimensiones, entre ellas: la conceptualización de las Aptitudes blandas desde el enfoque de Daniel Goleman, su aplicabilidad en la docencia universitaria, el concepto y evaluación del rendimiento docente en dicho nivel, así como la interrelación entre estas competencias y la calidad de la enseñanza. La investigación se enmarcó dentro de una metodología de tipo documental, basada en la recopilación, análisis e interpretación de información proveniente de estudios previos, marcos teóricos y enfoques académicos vinculados con la temática. No se definió una población ni muestra específica, dado que el diseño no contempló un trabajo empírico con sujetos, y no se mencionaron instrumentos ni técnicas específicas para la recolección de datos. Entre los principales hallazgos, los autores lograron estructurar conceptualmente las variables implicadas, destacando la relevancia de las Aptitudes blandas en el desarrollo profesional del docente universitario. Se concluyó que dichas competencias permiten a los profesores adaptarse a los nuevos desafíos educativos, atender a la diversidad estudiantil y contribuir a la formación integral de los estudiantes. Asimismo, se subrayó la importancia de establecer mecanismos

efectivos de evaluación del rendimiento docente, orientados a optimizar la calidad formativa en el nivel superior.

### 2.1.3. A nivel regional

Choquehuanca (2024), La investigación realizada tuvo como eje central el análisis de cómo el desarrollo de Aptitudes blandas influye en la mejora del rendimiento docente, un aspecto fundamental para el éxito educativo. El estudio se centró en una institución formativa primaria en Puno, con el objetivo específico de determinar si la mejora en las Aptitudes blandas de los docentes podría impactar positivamente en su rendimiento profesional. En un contexto donde las competencias técnicas son esenciales, las Aptitudes blandas se han destacado como factores igualmente cruciales para el rendimiento de los educadores, ya que estas Aptitudes están vinculadas a la gestión emocional, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el liderazgo dentro del aula. La metodología utilizada en este estudio fue de enfoque cuantitativo, permitiendo una evaluación objetiva y precisa de los resultados. El diseño de investigación fue preexperimental, lo que significó que se trabajó con un grupo único de docentes a los que se les aplicó una intervención específica (los talleres de Aptitudes blandas). La muestra consistió en 37 docentes, quienes fueron evaluados antes y después de la intervención mediante un cuestionario que empleaba una escala Likert de tipo ordinal. Esta herramienta permitió obtener datos sobre el nivel de rendimiento de los docentes en diversos aspectos relacionados con su labor, proporcionando una base sólida para medir la eficacia de los talleres de Aptitudes blandas. Los resultados obtenidos fueron reveladores. Antes de la intervención (pretest), la gran mayoría de los docentes, el 97% (36 de 37), se encontraba en un nivel de proceso, lo que indicaba que aunque los docentes mostraban una competencia básica en sus Aptitudes, existía un margen



considerable para mejorar en aspectos clave de su rendimiento. Solo un 3% (1 docente) se encontraba en el nivel inicial, lo que indicaba una falta de desarrollo en ciertas Aptitudes blandas fundamentales. Sin embargo, tras la aplicación de los talleres y la posterior evaluación (postest), los resultados fueron notablemente positivos. El 97% (36 docentes) alcanzó un nivel destacado, lo que indicaba una mejora significativa en su rendimiento, mientras que solo el 3% (1 docente) permaneció en el nivel de proceso. Esta mejora, que se reflejó en la eficiencia del programa, se confirmó con el análisis de los datos estadísticos, especialmente a través del valor de significancia obtenido, que fue de  $p=0.000$ , un valor muy inferior al umbral estándar del 5%. Este resultado evidenció que las Aptitudes blandas, de acuerdo con los datos recogidos, tienen un impacto directo y significativo en la mejora del rendimiento docente. En términos de las medias obtenidas, el pretest mostró una puntuación promedio de 74.89, mientras que en el postest la media fue de 106.32, lo que representó una diferencia de 31.43 puntos, un aumento considerable que resalta la efectividad de la intervención. Los beneficios derivados de este programa de desarrollo de Aptitudes blandas fueron ampliamente evidentes en varios aspectos del rendimiento docente. En primer lugar, el desarrollo emocional de los docentes fue una de las áreas más impactadas, ya que se evidenció una mayor capacidad para manejar situaciones de estrés, gestionar el aula de manera más efectiva y establecer relaciones más empáticas con los estudiantes. Además, la preparación y enseñanza mejoraron significativamente, con docentes que demostraron una mayor capacidad para diseñar y ejecutar actividades pedagógicas que fomentaran un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante. La gestión escolar también experimentó avances, ya que los docentes se volvieron más capaces de colaborar entre sí, trabajar en equipo y tomar decisiones colaborativas que favorecieron el bienestar de la



institución. Otro de los puntos destacables fue el desarrollo profesional, ya que los docentes que participaron en los talleres no solo mejoraron su rendimiento en el aula, sino que también adquirieron herramientas que favorecieron su crecimiento a largo plazo en su carrera docente. Esta mejora en las Aptitudes blandas les permitió involucrarse más activamente en su propio desarrollo profesional y académico, lo que redundó en un beneficio tanto para ellos como para sus estudiantes. En general, los resultados del estudio demostraron sin lugar a dudas que las Aptitudes interpersonales de los docentes influían significativamente en su eficacia en una escuela primaria de Puno. Los resultados del estudio muestran que, para que los docentes alcancen su máximo potencial, es esencial que adquieran Aptitudes como la regulación emocional, el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo. Programas como este, que les ayudan a desarrollar Aptitudes sociales, mejoran tanto la vida profesional como la personal de los educadores, y también aumentan su rendimiento a corto plazo, impactando directamente en la calidad formativa que reciben los estudiantes. Por lo tanto, es crucial que las instituciones formativas consideren la implementación de programas de desarrollo de Aptitudes blandas como una estrategia clave para fomentar una educación de calidad, que no solo se enfoque en el conocimiento técnico, sino también en el bienestar y la preparación integral de los docentes.

Ccama (2023) Su objetivo era investigar la relación entre las Aptitudes sociales de los profesores y su eficacia en el aula en las escuelas primarias de la región de Puno en 2023 para su tesis. Este era el objetivo principal de su tesis. Los investigadores llevaron a cabo el estudio utilizando un nivel correlacional, un diseño transversal no experimental y un enfoque cuantitativo básico. La muestra estuvo compuesta por un total de 32 docentes de diversas escuelas primarias de la zona de



Puno. Las variables del estudio, que incluyen tanto las Aptitudes sociales como el rendimiento laboral, se evaluaron mediante una encuesta estandarizada creada para tal fin. La confianza de los investigadores en la evaluación de las percepciones de los profesores sobre su propia competencia socioemocional y su rendimiento laboral fue alta, ya que las encuestas utilizaron escalas Likert como método de medición. Según los resultados del análisis de correlación de Pearson ( $r = 0,672$ ), podemos afirmar que existe una relación positiva moderadamente fuerte entre el nivel de Aptitudes sociales de los profesores y su rendimiento laboral. Además, la prueba de significación bilateral proporcionó pruebas estadísticas suficientes para respaldar la conclusión de que las dos variables están sustancialmente relacionadas entre sí, ya que el valor  $p$  ( $p = 0,00$ ) fue inferior al umbral de  $0,05$ . Este hallazgo pone de relieve el poder de las Aptitudes sociales como factor diferenciador para elevar la eficacia profesional de los profesores de primaria.

Caviedes (2022) En 2021 se llevó a cabo una investigación con el objetivo principal de identificar la relación entre las Aptitudes sociales y la eficacia profesional de los educadores de Cusco que participan en el programa de Educación Básica Alternativa «Ciencias». La decisión de trabajar con toda la población como muestra se basó en el reducido tamaño de la misma, que estaba formada por 25 profesores. Esto permitió realizar una investigación exhaustiva de los datos recopilados. Al combinar un diseño correlacional transversal con un enfoque cuantitativo bastante sencillo, pudimos evaluar las relaciones entre las variables en un momento determinado. Este método se utiliza a menudo cuando es necesario establecer vínculos y correlaciones entre muchas variables, pero no es factible la manipulación experimental de dichas variables. Empleamos una técnica de encuesta para recopilar datos y, como parte de ella, difundimos un cuestionario cuya validez y fiabilidad ya



habían sido comprobadas. Este cuestionario abordó aspectos clave sobre las Aptitudes sociales de los docentes y su rendimiento en el ámbito profesional, permitiendo obtener datos precisos y consistentes. El proceso de validación del instrumento involucró juicios de expertos, y la confiabilidad fue medida y garantizada a través de métodos estadísticos apropiados. Con el fin de analizar los datos y evaluar la relación entre las variables, se aplicaron pruebas estadísticas como la de Chi Cuadrada y el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Estos análisis permitieron establecer que existe una correlación significativa y moderada entre las Aptitudes sociales de los docentes y su rendimiento profesional, con un valor de correlación de 0.457, lo que indica una asociación positiva, aunque no extremadamente fuerte. Además, el valor de significancia obtenido fue de 0.022, lo cual es inferior al umbral establecido de 0.05, lo que respalda la conclusión de que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa. En resumen, los resultados de la investigación de Caviedes (2022) concluyeron que el rendimiento profesional de los docentes en Educación Básica Alternativa "Ciencias" está significativamente influenciado por sus Aptitudes sociales. Esto subraya la importancia de estas Aptitudes en el contexto educativo, sugiriendo que la formación y el desarrollo de competencias sociales en los docentes pueden ser factores clave para mejorar su rendimiento en el aula y, por ende, la calidad formativa.

Copa (2021) En 2018 se llevó a cabo un estudio con el objetivo principal de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el marco de rendimiento docente satisfactorio en las instituciones de educación infantil de la Unidad de Gestión Formativa Local (UGEL) de Puno. Tras decidir reducir el tamaño de la muestra a 80 docentes, utilizamos una combinación de selección aleatoria no probabilística y muestreo por conveniencia para elegir a los participantes en función de su



accesibilidad y disponibilidad. A pesar de que la población del estudio estaba compuesta por 193 educadores, solo se encuestó a 80 instructores. Utilizando una técnica aplicada y cuantitativa, la investigación logró un examen directo y práctico de la relación entre las dos variables consideradas. Dado que esta investigación tenía como objetivo examinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento docente satisfactorio en un momento determinado, sin alterar ninguna de las variables, su técnica puede describirse como transversal y correlacional. Este método funciona bien cuando para determinar las relaciones entre las variables no es necesario realizar experimentos. Los datos se recopilaron mediante un enfoque de encuesta que se basó en un cuestionario que se ha utilizado anteriormente en investigaciones similares. El cuestionario tiene una puntuación alfa de Cronbach válida y fiable de 0,914, lo que significa que los datos recopilados eran coherentes y que los resultados pueden considerarse sólidos. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, los resultados de la prueba estadística de chi cuadrado no proporcionaron ninguna prueba que respaldara la afirmación de que existía una fuerte correlación entre la inteligencia emocional y el marco del rendimiento docente eficaz. Junto con un valor calculado de 1,885, el valor p de la prueba fue de 0,597, muy superior al límite de significación estándar de 0,05. Dado que este valor p es inferior a 0,05, podemos inferir que las variables estudiadas no interactúan entre sí. Es decir, según este estudio, no existe una correlación real entre la IE y la gestión eficaz del aula. En resumen, el estudio realizado por Copa (2021) no encontró pruebas de una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento docente en las instituciones de educación infantil de la UGEL Puno. Esto contradice la teoría comúnmente aceptada de que la inteligencia emocional afecta positivamente al rendimiento docente. La conclusión que se deriva de ello es que, en este caso



concreto, puede que haya otros factores que desempeñen un papel más importante en lo que respecta al éxito del rendimiento docente, y que la relación entre inteligencia emocional y rendimiento podría ser más compleja o dependiente de otros contextos que no se reflejan en este estudio

Navarro (2020) En 2018 se llevó a cabo una investigación en los campus de Guamán Poma de Ayala, en Ayacucho, con el objetivo principal de determinar si existe una correlación entre los fuertes lazos interpersonales y la excelencia en la enseñanza en el aula. La población objeto de estudio estaba formada por sesenta trabajadores. El personal de las instituciones formativas objeto de estudio incluía a directores, profesores y personal administrativo. Por otra parte, se seleccionó a 42 educadores mediante un método de selección no probabilístico, lo que limitó el tamaño de la muestra. Cuando se intenta obtener una muestra representativa de una población sin recurrir al muestreo aleatorio, se suele utilizar el muestreo no probabilístico. La estrategia de estudio utilizada fue una encuesta para recopilar datos, y la metodología fue de naturaleza cuantitativa. Esto se logró mediante el uso de un cuestionario que ya había sido evaluado y verificado en otros estudios. En consecuencia, se demostró que tenía suficiente fiabilidad para evaluar las variables objeto de estudio. Los datos recopilados siguieron este proceso, por lo que eran coherentes y adecuados para el estudio. Dicho esto, los resultados del estudio no proporcionaron ninguna prueba de que existiera una relación sólida entre la fuerza de los lazos interpersonales de los alumnos y la eficacia de las clases de los centros educativos. Tener un valor de correlación de solo 0,014 indica una relación muy débil. Esto significa que los lazos sociales de las personas no importan mucho a la hora de determinar la calidad de la educación en este contexto específico. Además, se observó que el valor p tenía un nivel de significación de 0,244, superior al umbral

comúnmente aceptado de 0,05. Esto da credibilidad a la conclusión de que el rendimiento de los profesores de las escuelas examinadas no guardaba relación con la calidad de sus interacciones interpersonales, ya que no se encontró ninguna asociación estadísticamente significativa entre las variables observadas. Este hallazgo es particularmente interesante, ya que plantea que, en el contexto de las instituciones formativas estudiadas, otros factores podrían estar influyendo de manera más determinante en el rendimiento docente, más allá de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad formativa. La falta de una relación significativa puede sugerir que la calidad del rendimiento docente en estos planteles no depende directamente de cómo interactúan los docentes entre sí o con el personal administrativo, lo cual podría abrir la puerta a nuevas investigaciones que indaguen sobre otros aspectos que puedan estar afectando el rendimiento y la efectividad de los educadores.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Variable 1: Aptitudes blandas**

A pesar de su intangibilidad y dependencia del contexto, las Aptitudes sociales son cualidades cruciales que influyen enormemente en las interacciones interpersonales. A diferencia de las Aptitudes técnicas, que se centran en la realización de tareas y tienen respuestas claras, las Aptitudes sociales son un conjunto de capacidades que ayudan a las personas a conectar con los demás y a comunicarse de forma eficaz en diferentes contextos. Estas capacidades son esenciales para tener éxito en muchos tipos de trabajos diferentes. Estas Aptitudes son difíciles de medir y evaluar objetivamente debido a su carácter subjetivo y dinámico, pero se reconocen como predictores claves del éxito personal en la vida cotidiana, en el entorno educativo y en el ámbito profesional. Aunque las Aptitudes



blandas no siguen una estructura rígida ni responden a respuestas predeterminadas, su impacto se refleja en la capacidad de los individuos para enfrentar desafíos de manera efectiva, adaptarse a nuevas situaciones y colaborar con otros (Feraco et al., 2023).

Este trabajo se centra en el diseño intencionado y las estrategias utilizadas por los educadores para promover el desarrollo de las Aptitudes blandas en los estudiantes de la primera infancia. Específicamente, investiga cómo los docentes pueden integrar y fortalecer estas competencias en sus prácticas pedagógicas. A través de la observación y el análisis de diferentes enfoques educativos, se busca comprender cómo se conceptualizan y comprenden las Aptitudes blandas desde la perspectiva de los educadores. Este estudio también aborda una discusión crítica sobre la literatura de filosofía de la educación, que hasta ahora ha tenido un enfoque relativamente limitado sobre el tema de las Aptitudes blandas. En este contexto, se presenta un enfoque innovador que se articula de manera explícita, contrastando con los modelos preexistentes. Este enfoque se basa en la necesidad de redefinir y darle una estructura más clara al concepto de Aptitudes blandas, abordando la ambigüedad que caracteriza a este constructo en la literatura formativa (Feraco et al., 2023).

En el desarrollo de este trabajo, se hace una distinción clara entre las Aptitudes blandas específicas que motivan la enseñanza, determinar cuáles, en los primeros años de escolarización, consideran los profesores que son fundamentales para el crecimiento equilibrado de los alumnos. Aptitudes como la comunicación eficaz, la empatía, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la conciencia de sí mismo y la organización forman parte de este amplio conjunto de competencias. La selección de estas Aptitudes se basó en su asociación con la maduración de personas capaces de desenvolverse con éxito en un mundo cada vez más conectado y complejo. A



través de la reflexión y el análisis de la práctica formativa, se busca justificar la elección de estas Aptitudes y su importancia en el desarrollo de los estudiantes (Feraco et al., 2023).

Además, se presenta una revisión detallada de las metodologías empleadas para enseñar Aptitudes blandas en el ámbito de la educación infantil. A lo largo del estudio, se exploran diferentes enfoques pedagógicos que promueven la integración de estas competencias en el currículo, con estrategias didácticas que los profesores pueden utilizar para fomentar estas competencias en sus alumnos. Estos enfoques incluyen varias tácticas, como el aprendizaje a través de proyectos, el trabajo en equipo, el desarrollo de la inteligencia emocional y la creación de entornos de aprendizaje que fomenten tanto la autoexpresión como el pensamiento crítico. A través de estas estrategias, se busca ofrecer a los niños herramientas que les permitan desarrollar su potencial humano en su totalidad (Feraco et al., 2023).

Finalmente, se presenta un ejemplo concreto de cómo un educador, en el contexto de la educación infantil, puede diseñar y aplicar estrategias pedagógicas intencionadas para fomentar el desarrollo de Aptitudes blandas. Este ejemplo se ofrece a la luz de la perspectiva ecléctica propuesta en el estudio, y sirve como un modelo práctico para otros educadores que deseen incorporar estas competencias en su enseñanza. Al demostrar cómo se pueden integrar de manera efectiva las Aptitudes blandas en la práctica formativa, este trabajo no solo contribuye a la comprensión teórica de estas Aptitudes, sino que también ofrece pautas prácticas para su implementación en el aula, promoviendo un enfoque más holístico en la formación de los niños en sus primeros años de vida (Feraco et al., 2023).

Según Valdez (2022), La base para el desarrollo de las aptitudes sociales es un conjunto de comportamientos que reflejan las Aptitudes, juicios y actitudes



integradas, movilizadas y transmitidas, junto con las acciones asociadas a ellas. La capacidad de expresarse en las interacciones sociales se ve facilitada por este repertorio, que beneficia tanto al individuo como a la organización.

La explicación dada por Rodríguez et al. (2021) afirma que las Aptitudes sociales incluyen el aprendizaje de talentos en las áreas de la vida personal, académico-profesional, psicológica, emocional y laboral. Al perfeccionar estas Aptitudes, tanto los educadores como los estudiantes pueden rendir mejor en una amplia gama de contextos del mundo real.

En sintonía con lo anterior, Fernández (2021) destaca la esencialidad de las Aptitudes blandas, considerándolas no cognitivas y fundamentales para aprender y desenvolverse con éxito en el entorno laboral. Además, las define como el "saber ser", sugiriendo que son cruciales para interactuar y relacionarse efectivamente con los demás.

El docente del siglo XXI, según la perspectiva de Chinchay et al. (2023), debe ser un "maestro de vida", enseñando no solo conocimientos, sino también ayudando a los estudiantes a identificar y fortalecer sus competencias sociales. Estas se relacionan con su carácter, abarcando capacidades, rasgos personales, saberes y principios incorporados.

Su definición, según Coaquira, «Aptitudes sociales que permiten a las personas desenvolverse y adaptarse a diferentes entornos» (Coaquira), es similar. Dado que permiten realizar tareas como alcanzar objetivos, tomar decisiones, comprender emociones y afrontar situaciones desagradables, estas Aptitudes sociales son muy relevantes en el campo del comportamiento organizacional.

Su argumento final destaca la importancia de las Aptitudes sociales, que, según él, son cruciales para controlar las emociones de uno mismo al enseñar y

aprender. Además de ayudar a crear significado, estas Aptitudes mejoran aspectos como la seguridad en uno mismo, la flexibilidad, el trabajo en equipo, la comunicación, la capacidad para resolver problemas, la aceptación crítica, la motivación, la iniciativa y el pensamiento analítico y creativo. En definitiva, contribuyen a construir una educación orientada a la sociedad.

### **2.2.1.1. Dimensión: Aptitudes interpersonales**

Según Andueza et al. (2023), estas Aptitudes son las que posibilitan el establecimiento de vínculos y relaciones estables y efectivas con otras personas. Estas Aptitudes provienen de la capacidad adquirida para procesar información con contenido emocional, lo que incluye reconocer tanto las propias emociones como las de los demás. Además, implican la habilidad de adaptarse a nuevas circunstancias y comprender emociones complejas. Este conjunto de Aptitudes facilita el desarrollo de estrategias para mejorar las relaciones sociales en todos los aspectos de la vida personal, contribuyendo así al desarrollo y bienestar personal. En este contexto, diversos estudios han explorado este tipo de Aptitudes en diferentes grupos sociales, subrayando la relevancia de su aplicación y desarrollo en la mejora de las interacciones sociales y el enriquecimiento del bienestar individual.

Por otro lado, Atoche (2018) destaca que las Aptitudes blandas se manifiestan al comprender las ideas y sentimientos de quienes nos rodean, brindando apoyo, motivación y confianza recíproca. Además, resalta la importancia de colocarse en la posición del otro para comprender sus problemas, subrayando así la naturaleza empática de estas Aptitudes.

Las Aptitudes interpersonales encuentran expresión en diversos indicadores, entre las que destacan la negociación, el trabajo en equipo y la empatía. Estas capacidades no solo se limitan a la mera manifestación de relaciones sociales, sino

que abarcan un espectro más amplio de interacciones humanas, contribuyendo significativamente al desenvolvimiento efectivo en entornos personales y profesionales.

### Indicadores

**Negociación:** La negociación se define como un proceso dirigido a mantener bajo control el crecimiento de un problema hasta lograr un acuerdo satisfactorio o resolverlo por completo. En este sentido, la habilidad de negociación, según Albuquerque (2021), se presenta como una capacidad fundamental para gestionar conflictos entre individuos y alcanzar acuerdos que benefician a ambas partes. De acuerdo con la Vite (2023), si no desarrollamos esta habilidad, la resolución de conflictos se vuelve más complicada, lo que puede obstaculizar la convivencia entre las personas.

Vite (2023) destaca que la habilidad de negociación no solo es valiosa para llegar a acuerdos, sino que también es esencial para gestionar conflictos de manera efectiva. Nos indica que la ausencia de esta habilidad puede convertirse en un obstáculo significativo, ya que, sin la capacidad de gestionar conflictos, la convivencia entre individuos se ve comprometida. En otras palabras, Vite (2023) resalta la importancia de desarrollar la habilidad de negociación para mantener relaciones saludables y colaborativas.

**Trabajo colaborativo:** La capacidad de realizar trabajo colaborativo, según Vásquez et al. (2021), se define como la habilidad de la persona para contribuir al logro de objetivos institucionales, generando satisfacción laboral entre los miembros involucrados en el proceso.

A su vez, Valdez (2022) amplía esta perspectiva al destacar que dicha capacidad implica la habilidad de establecer confianza y fomentar una comunicación

participativa. Esto se traduce en la creación de un ambiente armónico y potencializado, donde se promueve la comprensión de los objetivos de la actividad. Este entendimiento facilita la coordinación y planificación con responsabilidad hacia un propósito específico.

En conjunto, la capacidad para realizar trabajo colaborativo, según estas perspectivas, no solo se limita a contribuir a los objetivos institucionales, sino que también involucra la construcción de relaciones basadas en confianza y comunicación efectiva. Esta combinación busca generar un ambiente de trabajo armonioso y fortalecido, donde la comprensión compartida de los objetivos impulsa una coordinación y planificación efectiva hacia metas comunes.

**Empatía:** La empatía, según Vásquez et al. (2021), definen como la capacidad de comprensión durante situaciones difíciles y complicadas. Implica la identificación con los demás con el propósito de conocer sus emociones y necesidades, promoviendo así un diálogo abierto y continuo. Esta habilidad tiene el potencial de generar conciliación y fomentar la práctica de la escucha activa en las interacciones con los demás.

En línea con esta perspectiva, Albuquerque (2021) delimita la empatía como la capacidad de comprensión en momentos difíciles. Esta definición destaca la importancia de poder estar o identificarse con el otro, permitiendo así comprender sus emociones y necesidades. La empatía, según Albuquerque (2021), se materializa a través de un diálogo continuo y abierto que busca la conciliación y fomenta la práctica de la escucha activa como elemento fundamental en las interacciones humanas.

#### **2.2.1.2. Dimensión: Aptitudes de decisión y pensamiento crítico**

La habilidad de toma de decisiones puede ser conceptualizada como un proceso metódico de elección entre diversas alternativas, basado en criterios

específicos y la información disponible. Este proceso está intrínsecamente vinculado con otras Aptitudes cruciales, como el pensamiento crítico, la cooperación y la negociación, según señala Unicef (2020).

Desde la perspectiva de Pérez et al. (2021), la capacidad de tomar decisiones se erige como fundamental para que los profesionales aborden los desafíos inherentes a sus respectivos campos. Este proceso implica la creación, fortalecimiento y maduración de acciones específicas a lo largo de la carrera profesional, destacando la importancia de una estructura formativa coherente que sienta las bases para el desarrollo de esta habilidad. Pérez et al. (2021) subraya la necesidad de considerar la toma de decisiones como una habilidad profesional, abogando por una lógica específica en su formación.

Con respecto al pensamiento crítico, Morales y Díaz (2020) argumentan que el pensamiento crítico implica la problematización, incorporando Aptitudes como el análisis, la evaluación y la argumentación. Estas Aptitudes ofrecen la capacidad de asumir posturas fundamentadas y emitir juicios argumentados, todo enmarcado en un contexto contextual y motivacional.

Desde la perspectiva de Poma (2022), el pensamiento crítico es la habilidad de reflexionar sobre diversos temas y dominar la estructura interna del pensamiento, imponiéndole reglas para mejorar su calidad. Esta definición integra aspectos actitudinales, de voluntad, autoeficacia y Aptitudes metacognitivas al emitir juicios sobre los procesos de pensamiento propios.

Adoptando diversas definiciones, se puede concebir la habilidad de toma de decisiones y el pensamiento crítico en docentes como un proceso coherente y sistemático que implica la selección de opciones basada en criterios específicos y la información disponible. Esta perspectiva se revela esencial para que los profesionales



de la educación aborden con eficacia los desafíos en su ámbito, integrando Aptitudes analíticas y argumentativas que contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes.

Las Aptitudes de toma de decisiones y pensamiento crítico se manifiestan a través de diversos indicadores, entre los cuales se destacan la resolución de problemas y el liderazgo, para los cuales se proporcionarán las definiciones a continuación.

## Indicadores

**Resolución de problemas:** Se define como el proceso de modificar una situación cuando no se dispone de un método específico para abordar un problema o conflicto. Este comportamiento está centrado en alcanzar un objetivo y se caracteriza por incluir sub objetivos que permiten la implementación de métodos conducentes a resolver problemas inmediatos, según lo establece Yurivilca (2022).

De acuerdo con Meneses y Peñaloza (2019), la resolución de problemas se constituye como un conjunto de capacidades que una persona posee para abordar y resolver diversas situaciones que puedan surgir en su vida cotidiana. Esta perspectiva refuerza la noción de que la resolución de problemas no solo es un proceso dirigido a objetivos específicos, sino también una habilidad integral que se aplica de manera práctica en diversas situaciones cotidianas.

**Liderazgo:** Se define como la capacidad de una persona para guiar y orientar a los demás, generando interacciones efectivas tanto dentro como fuera de las instituciones. Este rol de liderazgo impulsa la acción, ejerce influencia, motiva y requiere competencias directivas, según lo señalado por Vásquez et al. (2021).

En concordancia, Albuquerque (2021) sostiene que el liderazgo implica la capacidad de dirigir un grupo, llevándolo a promover un desarrollo constructivo y comprometido que beneficie al bien común. Además, destaca la habilidad del líder para asignar

funciones y tareas a los individuos, supervisando de manera efectiva este proceso para garantizar su éxito.

En conjunto, ambas perspectivas subrayan la importancia del liderazgo como una capacidad que va más allá de la mera dirección de un grupo. Este incluye la generación de interacciones efectivas, la promoción del desarrollo constructivo y la habilidad de asignar responsabilidades de manera efectiva, contribuyendo así al bienestar común.

### **2.2.1.3. Dimensión: Aptitudes de autocontrol y afrontamiento**

Ponce et al. (2023) plantea que el autocontrol implica el proceso mediante el cual un individuo regula conscientemente sus emociones de manera voluntaria, ejerciendo control sobre sus comportamientos, especialmente en situaciones de alta tensión o conflictos prolongados en un contexto determinado.

Por su parte, Bilbao (2023) define las Aptitudes de afrontamiento como destrezas dirigidas a enfrentar emociones negativas, utilizando estrategias de autorregulación que buscan mejorar tanto la intensidad como la duración de dichos estados emocionales.

Al analizar las investigaciones presentadas, se respalda la perspectiva de que, en el ámbito de la educación básica regular, el autocontrol se manifiesta como la capacidad consciente y voluntaria de los docentes para regular sus emociones y ejercer control sobre sus comportamientos. Esta habilidad se vuelve especialmente crucial en situaciones de alta tensión o conflictos prolongados dentro del entorno educativo.

En este mismo contexto, las Aptitudes de afrontamiento se refieren a las destrezas que los docentes poseen para enfrentar emociones negativas. Estas Aptitudes incluyen el uso de estrategias de autorregulación con el objetivo de mejorar

tanto la intensidad como la duración de estos estados emocionales. Este enfoque permite que los educadores aborden de manera efectiva los desafíos emocionales inherentes a su labor, contribuyendo así al bienestar general en el proceso educativo.

Las competencias de autocontrol y afrontamiento se evidencian mediante diversos indicadores, entre los que sobresalen la autoconfianza, responsabilidad, establecimiento de objetivos y metas, adaptabilidad, gestión del estrés y administración del tiempo. A continuación, se presentarán las definiciones correspondientes de estos indicadores.

## Indicadores

**Autoconfianza:** Se define como la creencia y seguridad en las Aptitudes propias, competencias y capacidades para afrontar desafíos, alcanzar metas y superar obstáculos. Se manifiesta en una confianza positiva y sólida en sí mismo, lo que capacita a la persona para enfrentar situaciones de manera efectiva, tomar decisiones con seguridad y mantener una actitud optimista frente a los desafíos de la vida. La autoconfianza implica una percepción positiva de uno mismo y la convicción de poseer los recursos internos necesarios para enfrentar diversas situaciones. Es un elemento esencial en el desarrollo personal, profesional y emocional, ya que influye en la capacidad para establecer y alcanzar metas, superar fracasos y mantener una actitud resiliente ante adversidades, según lo establecido por Córdova et al. (2023).

**Responsabilidad:** Vásquez et al. (2021) destacan que la responsabilidad implica llevar a cabo compromisos y alcanzar objetivos a través de la autodisciplina y la organización.

En una perspectiva complementaria, según Rodríguez (2019), la responsabilidad va más allá del simple cumplimiento de tareas; es la habilidad que



demuestra una persona al conducirse con ética y honradez. Este comportamiento genera confianza e integridad en las interacciones con los demás.

La responsabilidad, tal como la describe Vásquez et al. (2021), abarca el cumplimiento de compromisos y metas mediante la autodisciplina y la organización. Por otro lado, Rodríguez (2019) destaca que esta habilidad implica un comportamiento ético y honrado que contribuye a la construcción de confianza e integridad en las relaciones interpersonales. Ambas perspectivas resaltan la importancia de la responsabilidad no solo como una acción cumplidora, sino también como un principio ético que fortalece la confiabilidad y la integridad en el ámbito personal y profesional.

**Fijarse objetivos y metas:** En el entorno educativo, implica la acción deliberada de establecer metas específicas y medibles que guíen y orienten la planificación, la enseñanza y el desarrollo profesional. Los educadores, al definir objetivos, precisan de manera clara y concreta lo que buscan alcanzar en términos de aprendizaje estudiantil, desarrollo de Aptitudes pedagógicas o metas personales. Estas metas ofrecen una dirección precisa para la acción, funcionan como criterios de evaluación y estimulan el progreso continuo. La fijación de metas en el ámbito educativo no se limita únicamente a objetivos académicos, sino que también incluye metas vinculadas al crecimiento profesional, la mejora del entorno de aprendizaje y la generación de un impacto positivo en los estudiantes. Este proceso no solo refuerza la eficacia docente, sino que también contribuye al desarrollo global y sostenible de la comunidad formativa.

**Adaptabilidad:** Vásquez et al. (2021) enfatizan que la capacidad de manejar diversas exigencias de manera simultánea, otorgando prioridad a lo inmediato y adaptando las

acciones frente a transformaciones continuas, demanda un pensamiento ágil y adaptable como fundamento esencial.

En concordancia, Salinas (2023) explica que la adaptabilidad es una competencia que puede cultivarse en diversos entornos profesionales, ya que implica la capacidad de ajustarse y ser flexible frente a cambios imprevistos. Aquellos que poseen esta habilidad están mejor equipados para manejar situaciones diversas y dar prioridad a las circunstancias más urgentes.

**Manejo del estrés:** Farfan (2023) aborda el concepto de manejo del estrés como un conjunto integral de técnicas, Aptitudes y estrategias que una persona utiliza para confrontar y mitigar el impacto negativo del estrés en su vida. Este proceso implica la identificación y comprensión de los factores estresantes, junto con la implementación de prácticas y comportamientos destinados a fomentar una adaptación saludable ante situaciones estresantes.

Dentro del ámbito del manejo del estrés, se incluyen diversas prácticas como la adopción de hábitos de vida saludables, la aplicación de técnicas de relajación, la gestión eficaz del tiempo, la búsqueda de apoyo social y el desarrollo de Aptitudes para afrontar emociones. Estos enfoques tienen como objetivo primordial mejorar la resiliencia y la capacidad para enfrentar desafíos, contribuyendo así al bienestar tanto mental como físico de la persona (Farfán, 2023).

**Administración del tiempo:** Se relaciona con el procedimiento de planificación, organización y supervisión de las actividades diarias con el propósito de utilizar de manera eficaz el tiempo disponible. Involucra la identificación de tareas prioritarias, la asignación apropiada de recursos temporales, la eliminación de distracciones y la optimización de la productividad personal. Su objetivo primordial es maximizar la eficacia y eficiencia en la ejecución de actividades, facilitando la consecución de

metas y objetivos de manera más efectiva. Además, conlleva la toma de decisiones conscientes acerca de cómo asignar y utilizar el tiempo de modo que esté alineado con las prioridades tanto individuales como profesionales.

#### **2.2.1.4. Dimensión: Aptitudes comunicativas**

Vásquez et al. (2021) describe las Aptitudes comunicativas como la capacidad para enviar, recibir, elaborar y emitir información, ideas, opiniones y actitudes de alta calidad, orientadas hacia objetivos personales y organizacionales.

En un contexto educativo, Santiago (2023) destaca que las Aptitudes comunicativas del docente comprenden un conjunto de competencias lingüísticas y sociales. Estas competencias capacitan al educador para transmitir de manera efectiva información, conocimientos y valores a sus estudiantes. Además, subraya la importancia fundamental de las Aptitudes comunicativas para el éxito personal y profesional del docente, así como para la construcción de relaciones efectivas y productivas.

Las Aptitudes comunicativas se evidencian a través de los siguientes **indicadores**:

**Escucha activa:** Valdez (2022) destaca la importancia de escuchar activamente lo que dice otra persona para comprender, interpretar y asimilar sus ideas y conceptos, teniendo en cuenta su estado emocional. Se trata de demostrar que usted comprende sus sentimientos y de construir una relación de confianza a través de esta práctica.

**Expresión oral:** Es la capacidad de manifestar opiniones personales mediante pensamientos, ideas y conceptos que se comuniquen y comprendan de forma eficaz, clara y apropiada. (Valdez, 2022).

**Expresión escrita:** Es la capacidad de comunicarse de manera efectiva a través de la escritura. Implica la capacidad de organizar ideas de manera clara y coherente,



utilizar un vocabulario apropiado, aplicar la gramática y la sintaxis correctamente, y transmitir mensajes de manera precisa y comprensible.

## **2.2.2. Variable 2: Rendimiento docente**

El rendimiento de los maestros en las instituciones formativas de la primera infancia es un tema de vital importancia, ya que impacta directamente en el desarrollo de los niños durante sus primeros años de vida. Estos primeros años son fundamentales en la formación de Aptitudes cognitivas, emocionales y sociales que influirán en su aprendizaje futuro y en su adaptación a la vida escolar y social. Dada esta trascendencia, es esencial que los esfuerzos para mejorar la calidad del rendimiento docente se mantengan como una prioridad dentro de las políticas formativas de la primera infancia. A lo largo de los años, se han implementado diversos esfuerzos y estrategias con el fin de optimizar la calidad de los servicios educativos en estas instituciones, pero aún persisten desafíos que requieren atención y revisión profunda (Sriadmituma y Sudarnob, 2023).

El éxito en la mejora del rendimiento de los maestros no solo depende de las políticas a nivel institucional, sino también del compromiso y el involucramiento de otros actores, como los administradores educativos, los padres y las comunidades. Los administradores escolares deben proporcionar un ambiente en el que los maestros puedan desarrollarse profesionalmente, brindar oportunidades para la capacitación permanente y promover el trabajo colaborativo entre los docentes. Asimismo, los padres y la comunidad en general cumplen un papel relevante en el respaldo a los maestros, pues pueden contribuir a generar un ambiente favorable para el aprendizaje y a conformar una red de apoyo que beneficie tanto a los estudiantes como al personal docente (Sriadmituma y Sudarnob, 2023).

En conclusión, El trabajo de los educadores en los entornos de educación infantil es una piedra angular del aprendizaje y el desarrollo de los niños. Garantizar que los niños reciban una educación de alta calidad a lo largo de sus años de formación es fundamental, independientemente de lo complicado que pueda resultar mejorar su rendimiento. Por eso es fundamental replantearse los enfoques de la formación del profesorado, fomentar un entorno que acoja y apoye el trabajo en equipo y encontrar mejores formas de medir el impacto que los profesores tienen en el desarrollo de sus alumnos. Para garantizar que los niños tengan un futuro brillante, es necesario proporcionarles una educación infantil de alta calidad, por ende, para el progreso de la sociedad en su conjunto (Sriadmituma y Sudarnob, 2023).

### **Importancia del rendimiento docente**

El rendimiento de los maestros es fundamental porque se constituye como la piedra angular de las instituciones formativas, especialmente en el ámbito de la educación infantil. La calidad de la educación en las primeras etapas de vida depende de manera directa del rendimiento de los educadores, ya que son los encargados de guiar y moldear las mentes jóvenes, proporcionándoles los conocimientos y Aptitudes que serán la base para su desarrollo futuro. En las instituciones formativas de la primera infancia, el maestro no solo transmite contenidos académicos, sino que también desempeña un papel crucial en el desarrollo emocional, social y cognitivo de los niños. Este aspecto es especialmente significativo, ya que los primeros años de vida son los más críticos en términos de aprendizaje y desarrollo, y las experiencias tempranas influyen de manera profunda en el bienestar y las

Es importante reconocer que el rendimiento docente no solo se refiere a las Aptitudes pedagógicas, sino también a la capacidad de los maestros para construir relaciones significativas con los estudiantes y sus familias. El establecimiento de un

vínculo de confianza y respeto mutuo entre el maestro y los niños es fundamental para generar un entorno educativo saludable. Además, la colaboración con los padres es esencial para garantizar un apoyo integral en el proceso de aprendizaje. Cuando los padres se sienten involucrados en la educación de sus hijos, se fortalece la conexión entre la escuela y la comunidad, lo que resulta en un ambiente de aprendizaje más sólido y coherente. De esta forma, el rendimiento del maestro contribuye a la creación de un sistema educativo más inclusivo y eficaz (Kanya et al., 2021).

El rendimiento del maestro también está estrechamente vinculado a su formación continua y al apoyo institucional que recibe. Para mantener un alto nivel de rendimiento, es fundamental que los maestros participen en programas de desarrollo profesional que les permitan actualizar sus conocimientos y mejorar sus Aptitudes pedagógicas. Estos programas deben estar orientados a la reflexión crítica sobre la práctica docente, la innovación en los métodos de enseñanza y la incorporación de nuevas tecnologías formativas. Además, las instituciones formativas deben proporcionar un entorno de apoyo y colaboración entre los docentes, promoviendo la participación en redes profesionales y la cooperación en la resolución de desafíos comunes (Kanya et al., 2021).

En resumen, el rendimiento de los maestros en las instituciones formativas de la primera infancia es un factor determinante en la calidad de la educación que reciben los niños. Los maestros no solo son responsables de la enseñanza de contenidos académicos, sino que también desempeñan un rol fundamental en el desarrollo integral de los niños, promoviendo su crecimiento emocional, social y cognitivo. Un maestro competente, motivado y apoyado por un entorno educativo favorable tiene la capacidad de transformar la experiencia de aprendizaje de los niños, sentando las



bases para su éxito académico y personal en el futuro. El trabajo de los maestros es, por lo tanto, una de las piedras angulares sobre las que se construye el desarrollo educativo de las nuevas generaciones, y su rendimiento tiene un impacto profundo en el bienestar y el futuro de los niños (Kanya et al., 2021).

## **Desafíos que enfrentan los educadores de la primera infancia**

La calidad en la educación infantil depende en gran medida de los educadores que están a cargo de la formación de los niños en los primeros años de vida. La responsabilidad de ofrecer una educación efectiva y un cuidado adecuado recae sobre los educadores de la primera infancia, quienes deben contar con los conocimientos, Aptitudes y competencias necesarias para gestionar los complejos procesos de enseñanza y aprendizaje que ocurren durante esta etapa. Los profesionales en este campo deben ser capaces de integrar aspectos educativos y de cuidado, proporcionando un entorno seguro y estimulante que fomente el desarrollo integral de los niños. Es fundamental que los educadores estén capacitados no solo para enseñar, sino también para comprender las necesidades emocionales, sociales y físicas de los niños, ya que estos factores influyen en su capacidad de aprendizaje (Ramírez et al., 2021).

Según los estándares establecidos para la profesión de educación infantil temprana, los educadores deben ser capaces de desarrollar y guiar el crecimiento de los niños de 0 a 6 años a través de un enfoque holístico que combine la educación con el cuidado. Este enfoque debe ser inclusivo, integrador y adaptado a las características individuales de cada niño. La habilidad de los educadores para implementar estrategias pedagógicas que promuevan la curiosidad, el juego, la exploración y el aprendizaje activo es crucial para el desarrollo de los niños en esta etapa. A lo largo de estos primeros años de vida, los niños desarrollan Aptitudes



lingüísticas, motoras, cognitivas y sociales que sientan las bases para su futuro académico y personal. Por lo tanto, el trabajo de los educadores es fundamental no solo para preparar a los niños para la escuela primaria, sino también para garantizar que se desarrollen como individuos completos y saludables (Ramírez et al., 2021).

El concepto de rendimiento docente está intrínsecamente vinculado a las competencias que el profesor debe ejercer en su rol de educador, asumiendo la facultad y responsabilidad asignadas en su quehacer docente, como señala Soncco (2023).

Chino (2022) aporta una definición destacando que el rendimiento implica la ejecución de responsabilidades funcionales y tareas esenciales relacionadas con la profesión formativa, así como la participación satisfactoria en diversas actividades. Esta perspectiva subraya la naturaleza práctica y funcional del rendimiento docente.

Tunque (2021) agrega una dimensión evaluativa al rendimiento docente, describiéndolo como un proceso continuo de recopilación y creación de información para evaluar la efectividad del acto educativo. Este proceso considera aspectos como las capacidades pedagógicas, el estado emocional, la responsabilidad laboral y las interrelaciones del docente.

Rodríguez et al. (2021) Desarrollan este punto de vista describiendo el proceso de enseñanza como la aplicación de las creencias de los educadores en la administración formativa y la activación de sus recursos intelectuales y profesionales con el objetivo de alcanzar los objetivos de aprendizaje.

Con el fin de fomentar una comprensión común del papel del educador, el MINEDU (2014) afirma que, para establecer un marco nacional para el rendimiento docente eficaz, es necesario determinar primero qué cualidades, Aptitudes y conocimientos son necesarios para una enseñanza eficaz. El objetivo principal de

este sistema es garantizar que todos los estudiantes obtengan una educación integral. Para lograr este objetivo, negocia normas sociales y tecnológicas entre la comunidad, los educadores y el Estado.

Hay cuatro áreas de la práctica docente que contribuyen al aprendizaje de los estudiantes, y el Ministerio de Educación ha desarrollado un marco para evaluar la eficacia de los docentes en estas áreas (MINEDU, 2014). Estos ámbitos, que se consideran dimensiones de investigación, son esenciales para cualquier enfoque integral de la profesionalización de los educadores, ya que ofrecen un marco y una orientación al proceso.

#### **2.2.2.1. Dimensión: Planificación pedagógica**

De acuerdo con el MINEDU (2014), la planificación del quehacer pedagógico se concreta mediante la creación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, todo ello bajo un enfoque inclusivo e intercultural. Este enfoque exige que el docente no solo domine los contenidos pedagógicos y disciplinares, sino que también comprenda profundamente las particularidades sociales, culturales y cognitivas de su alumnado. Asimismo, requiere la selección meticulosa de recursos educativos, estrategias pedagógicas y métodos de evaluación que faciliten el aprendizaje.

Por su parte, Altuve (2016) amplía esta concepción al definir la planificación como un proceso dinámico, sistemático y colaborativo que busca estructurar, diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y documentar actividades y acciones orientadas a optimizar el proceso de aprendizaje y promover la transformación formativa. En este contexto, la gestión del aula desempeña un rol fundamental, ya que permite identificar colectivamente las capacidades e intereses de los estudiantes, fomentando así cambios significativos y positivos en su entorno educativo.

Desde otra mirada, González (2020) enfatiza que la planificación pedagógica es el trabajo preliminar que realiza el docente antes de llevar a cabo su práctica con los estudiantes. Este proceso implica anticipar todas las acciones a implementar en la Unidad Formativa, con el objetivo de proporcionar oportunidades de aprendizaje más efectivas. Comienza con la identificación de las necesidades y características de los educandos, proponiendo estrategias, destrezas y el propósito de aprendizaje, que abarca competencias, capacidades y rendimientos. Las estrategias se organizan en documentos a corto y mediano plazo, considerando recursos y materiales seleccionados de manera pertinente por el docente. En el enfoque por competencias, la planificación da lugar a documentos como las programaciones, que abarcan todos los aprendizajes fundamentales por nivel, ciclo y área formativa, sujetas a evaluación a través de estándares que guían el progreso en función de los aprendizajes.

Dentro del Marco del Buen Rendimiento Docente (MBDD), según lo establecido por MINEDU (2014), la planificación pedagógica se estructura alrededor de dos competencias fundamentales.

**Competencia 1:** Posee conocimiento y comprensión de las particularidades de cada estudiante, así como de los contextos en los que se desenvuelven. Además, tiene un entendimiento profundo de los contenidos disciplinares que imparte, así como de los enfoques y procesos pedagógicos. El objetivo es fomentar el desarrollo de Aptitudes a un nivel elevado y contribuir a la formación integral de los estudiantes (MINEDU, 2014).

**Competencia 2:** La planificación de la enseñanza debe realizarse de forma colaborativa, promoviendo la participación activa de los diferentes actores educativos para garantizar una articulación sólida entre los objetivos de aprendizaje, el desarrollo del proceso pedagógico, el uso estratégico de los recursos y la evaluación integral.



Este enfoque implica asegurar que los objetivos planteados reflejen las metas formativas deseadas para los estudiantes, mientras que las estrategias pedagógicas, los materiales y las actividades se alineen con dichos propósitos, maximizando su impacto.

Todo este proceso se integra dentro de una programación curricular que es objeto de revisión continua, en concordancia con las directrices establecidas por el MINEDU (2014), permitiendo ajustes y mejoras en función de las necesidades cambiantes del contexto educativo y los avances en el aprendizaje de los estudiantes.

#### **2.2.2.2. Dimensión: Mediación pedagógica**

Vargas y Orozco (2020) abordan el papel de los docentes en el fomento y facilitación del desarrollo de aprendizajes y Aptitudes en sus estudiantes. Este proceso se lleva a cabo mediante experiencias y relaciones dentro del aula, respaldadas por actividades y materiales específicos.

La gestión del proceso educativo se caracteriza por un enfoque integrador que reconoce y respeta la diversidad en todas sus dimensiones, tal como lo propone el MINEDU (2014). Este enfoque exige que el docente actúe como mediador pedagógico, promoviendo un entorno favorable para el aprendizaje, administrando los contenidos de manera efectiva y fomentando una motivación sostenida en los estudiantes.

Asimismo, requiere la implementación de estrategias metodológicas y evaluativas variadas que respondan a las necesidades individuales y colectivas del grupo, junto con el uso de recursos didácticos adecuados. Este enfoque también contempla la aplicación de criterios e instrumentos diversos para identificar tanto los avances alcanzados como los retos pendientes en el proceso formativo, permitiendo

además detectar áreas en la enseñanza que necesitan fortalecerse para mejorar su impacto educativo.

## Tabla 2

### *Concepto de mediación pedagógica desde diferentes perspectivas*

| Autor                                        | Concepto de mediación pedagógica                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gutiérrez y Prietto                          | Promoción del aprendizaje desde la participación, creatividad, expresividad, racionalidad.                                                                          |
| Paulo Freire y la pedagogía de la liberación | Proceso donde la figura docente posibilita en la estudiante o el estudiante el desarrollo de la criticidad, adquisición de Aptitudes intelectuales y espirituales   |
| Lev Vigotsky                                 | Concepto que incluye intervenciones entre el estudiante, la estudiante y el contexto social y cultural con el lenguaje como instrumento, figura docente como apoyo. |
| Holismo                                      | Acciones orientadas a la construcción del conocimiento desde la interconectividad, en la cual influyen elementos sociales, culturales, el contexto, el entorno      |

Fuente: Vargas y Orozco (2020) Intervención formativa y valoración: Un enfoque desde un modelo de estructura flexible en educación inicial.

Dentro del Marco del Buen Rendimiento Docente (MBDD), conforme a las directrices de MINEDU (2014), la mediación pedagógica se organiza en torno a tres competencias esenciales.

**Competencia 3:** Establece un ambiente favorable para el proceso de aprendizaje, promoviendo la convivencia democrática y la apreciación de la diversidad en todas sus manifestaciones, con el objetivo de cultivar ciudadanos con pensamiento crítico e intercultural.

**Competencia 4:** Para gestionar eficazmente el aula es fundamental tener un conocimiento sólido de la materia. Además, deben utilizarse estrategias y herramientas didácticas útiles para mejorar la experiencia escolar. El objetivo es que los alumnos desarrollen Aptitudes para resolver problemas y establezcan conexiones de forma crítica y reflexiva con sus propias experiencias, intereses y realidades culturales. Esto constituye el objetivo principal. No se trata simplemente de enseñar utilizando este enfoque, sino también de, sino también fomentar el pensamiento autónomo y la capacidad de aplicar lo aprendido en contextos diversos y auténticos.

**Competencia 5:** Lleva a cabo evaluaciones constantes del aprendizaje, alineadas con los objetivos institucionales previamente definidos. Este enfoque facilita la toma de decisiones fundamentadas y promueve una retroalimentación constructiva dirigida tanto a los estudiantes como a la comunidad formativa en general. En este proceso, se presta especial atención a las diferencias individuales y a los contextos culturales de cada estudiante, asegurando que las prácticas evaluativas sean inclusivas, equitativas y adaptadas a las necesidades y características de todos los involucrados.

#### **2.2.2.3. Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Cuando las personas participan activamente en la gestión de una escuela o una red de escuelas, están participando en la gestión formativa. La base de esta administración es un modelo democrático que fomenta el crecimiento de una comunidad sólida de estudiantes. Esta participación se demuestra mediante la



creación de canales de comunicación eficaces con los numerosos miembros de la comunidad formativa, la colaboración en la planificación, la implementación y la evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el fomento de un entorno dentro de la institución que promueva el respeto, la cooperación y el desarrollo integral de todos sus integrantes.

Junto con las medidas ya mencionadas, es importante considerar y valorar las cualidades distintivas de la comunidad y sus individuos. Además, es fundamental promover la responsabilidad familiar por los resultados de la educación. Este tipo de participación de la comunidad en la administración escolar no solo ayuda a crear un clima institucional propicio para el desarrollo académico integral de los estudiantes, sino que también fortalece los lazos entre la escuela y el vecindario circundante (Minedu, 2014).

El Marco para el Buen Rendimiento Docente (MBDD) establece que la participación comunitaria en la gestión escolar se estructura en torno a dos características fundamentales, de acuerdo con las recomendaciones de 2014 del Ministerio de Educación (MINEDU).

**Competencia 6:** Participar activamente en la administración de la escuela, mostrando un enfoque crítico y democrático, y contribuyendo al diseño y la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional (PEI) con el objetivo de fomentar un aprendizaje de alta calidad, tal y como lo especifica el MINEDU (2014).

**Competencia 7:** Establece relaciones fundamentadas en el respeto mutuo, la colaboración activa y la corresponsabilidad con las familias, la comunidad y diversas instituciones gubernamentales y de la sociedad civil. Estas conexiones permiten integrar los saberes y recursos de cada actor en los procesos educativos, enriqueciendo su calidad y pertinencia. Además, se asegura la comunicación

constante mediante la difusión de los resultados alcanzados, cumpliendo con las directrices del MINEDU (2014), lo que refuerza la transparencia y el compromiso colectivo en la mejora continua de la educación.

#### **2.2.2.4. Dimensión: Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica**

Entender los procesos y dinámicas que conforman la formación y el desarrollo de la comunidad profesional docente requiere una perspectiva integral sobre cómo los educadores enriquecen y transforman su trayectoria profesional. Este enfoque incluye una reflexión constante y estructurada sobre su propio rendimiento pedagógico y el de sus compañeros, Crear un entorno laboral que inspire a los trabajadores a colaborar, participar en actividades que les ayuden a mejorar profesionalmente y funcionar como un equipo (MINEDU, 2014).

La capacidad de los alumnos para participar en los procesos de aprendizaje y alcanzar sus objetivos depende de la dedicación inquebrantable de los profesores a este fin. Es fundamental prestar mucha atención a los logros en el ámbito de la educación. Esto refuerza aún más la necesidad de gestionar activamente los datos relativos al desarrollo y la aplicación de la política formativa a escala nacional y regional. Por lo tanto, los profesores desempeñan un papel fundamental a la hora de determinar y satisfacer las necesidades formativas, contribuyendo activamente al progreso y la adaptación continua del sistema educativo (MINEDU, 2014).

En este contexto, la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes va más allá de la enseñanza en el aula. Incluye la capacidad de analizar y aplicar prácticas innovadoras, integrar las últimas investigaciones formativas y participar en procesos colaborativos que fortalezcan la calidad formativa. Esta perspectiva más amplia no solo beneficia a los educadores en su crecimiento

profesional, sino que también impacta directamente en la mejora continua del sistema educativo en su conjunto (MINEDU, 2014).

En el contexto del Marco del Buen Rendimiento Docente, según las pautas establecidas por el Ministerio de Educación (2014), la evaluación reflexiva y sistemática de la práctica pedagógica se estructura alrededor de dos competencias fundamentales.

**Competencia 8:** La reflexión sobre la práctica y la experiencia institucional se convierte en un proceso fundamental para el docente, ya que implica la evaluación continua y el aprendizaje constante, tanto de manera individual como en colaboración con sus colegas. Este proceso va más allá de la autoevaluación, abarcando una construcción activa y afirmación de la identidad profesional del docente, así como una asunción continua de la responsabilidad en su labor formativa. La participación en iniciativas de aprendizaje colectivo fortalece la comunidad formativa, promoviendo un desarrollo profesional sólido y enriquecido por diversas perspectivas y experiencias. La capacidad de reflexionar y aprender de la práctica se erige como un elemento esencial para el crecimiento personal y la mejora constante en el ámbito educativo.

**Competencia 9:** Los derechos humanos fundamentales de todas las personas les inspiran a desempeñar sus responsabilidades laborales con integridad. En este código ético se hacen hincapié en principios como la integridad, la equidad, la responsabilidad y el compromiso con la función social de cada uno, lo que motiva a las personas a actuar de acuerdo con estas exigencias. No basta con seguir las normas y reglamentos; este marco ético también promueve acciones que benefician a la comunidad formativa y a la sociedad en general. Al demostrar un respeto integral hacia los derechos individuales, el docente contribuye a la formación de ciudadanos

éticos y comprometidos, fomentando un ambiente educativo basado en valores que inspire confianza y promueva el desarrollo integral de los estudiantes.

## **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

### **1. Constructivismo**

El constructivismo es una teoría pedagógica que sostiene que el conocimiento se construye activamente en la mente del aprendiz a través de la interacción con la información y experiencias, enfatizando el papel activo del estudiante en el proceso educativo.

### **2. Rendimiento Docente**

El rendimiento docente abarca la ejecución efectiva de las responsabilidades y funciones del educador, incluyendo la planificación, implementación y evaluación de estrategias pedagógicas, con el objetivo de facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

### **3. Gestión Formativa**

La gestión formativa involucra la administración eficiente de recursos, personal y procesos en instituciones formativas, con el propósito de crear un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

### **4. Aptitudes Blandas**

Las Aptitudes blandas son competencias no técnicas, relacionadas con la interacción social, la comunicación, el trabajo en equipo y el desarrollo personal, que complementan y potencian las Aptitudes técnicas en un entorno laboral.

### **5. Aptitudes Interpersonales**

Las Aptitudes interpersonales comprenden la capacidad de relacionarse efectivamente con los demás, incluyendo la comunicación efectiva, la empatía y la resolución de conflictos, facilitando interacciones positivas y colaborativas.

### **6. Aptitudes Intrapersonales**



Las Aptitudes intrapersonales se refieren a la capacidad de comprender y gestionar eficazmente las emociones, motivaciones y pensamientos propios, contribuyendo al autoconocimiento y al bienestar personal.

## **7. Inteligencia Emocional**

La inteligencia emocional es la habilidad para reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, así como utilizar esta comprensión para guiar el pensamiento y el comportamiento de manera efectiva.

## **8. Mediación Pedagógica**

La mediación pedagógica implica la intervención intencionada del docente para facilitar la comprensión y el aprendizaje de los estudiantes, utilizando estrategias y recursos adaptados a sus necesidades y estilos de aprendizaje.

## **9. Pensamiento Crítico**

El pensamiento crítico es la capacidad de analizar, evaluar y argumentar sobre temas, problemas o situaciones, implicando Aptitudes analíticas, reflexivas y argumentativas para mejorar la calidad del pensamiento.

## **10. Planificación**

La planificación formativa se refiere al proceso de anticipar, organizar y estructurar las actividades pedagógicas con el fin de alcanzar objetivos específicos, considerando aspectos como recursos, tiempos y estrategias.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Según Vizcaíno y sus colegas (2023), se utilizó un enfoque cuantitativo, que se caracteriza por su énfasis en la recopilación precisa de datos y la interpretación numérica. Los datos se estructuran y expresan numéricamente de esta manera, y luego se someten a un examen exhaustivo utilizando herramientas estadísticas avanzadas. El objetivo principal del enfoque cuantitativo es obtener resultados medibles que permitan identificar patrones de comportamiento y determinar relaciones causales dentro de un marco más amplio. Esto contrasta con el enfoque cualitativo, que se esfuerza por obtener una comprensión global a través de las experiencias y perspectivas de los participantes.

La creación y evaluación de dimensiones, indicadores e índices relacionados con los factores constituyen la base de este enfoque (Cevallos et al., 2017). El acceso a los datos recopilados y su verificación constituyen la base de la validez de los resultados, garantizando su fiabilidad. De este modo, la investigación cuantitativa destaca no solo por su orientación hacia los números, sino también por su compromiso con la objetividad y la verificabilidad, elementos que contribuyen a la solidez y precisión del análisis realizado.

### 3.2. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Se empleó el método hipotético y deductivo, según Díaz (2009) menciona que “la hipótesis se utiliza con dos fines fundamentales. En primer lugar, al partir de hechos, se formula una hipótesis que, en este caso, es empleada como explicación de los hechos descubiertos y para pronosticar aquellos que son desconocidos. La misión del científico consiste en comprobar la probabilidad o verosimilitud de la hipótesis planteada sobre la base de los hechos descubiertos. La hipótesis es la conclusión del proceso de razonamiento” (p. 132).

### 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo básica, conocida también como investigación pura o sustantiva, como la describe Ñaupas et al. (2018), se caracteriza por su desinterés crematístico y su motivación intrínseca, impulsada por la simple curiosidad y el gozo de descubrir nuevos conocimientos. Este tipo de investigación, también conocida como fundamental, juega un papel fundamental, sirviendo como cimiento para la investigación aplicada o tecnológica.

En línea con esto, según Vizcaíno et al. (2023), la investigación básica, a menudo denominada investigación pura o fundamental, se concentra en ampliar el conocimiento científico y teórico en un área específica sin considerar su aplicación práctica inmediata. Su objetivo principal radica en la comprensión profunda de fenómenos naturales o sociales, el descubrimiento de principios generales y el establecimiento de teorías. En conjunto, ambas perspectivas resaltan la importancia crucial de la investigación pura en el desarrollo continuo y sostenido de la ciencia. En el contexto de la investigación de tipo básica. Esta perspectiva se ajusta al objetivo de explorar y comprender a fondo las conexiones y principios generales entre las Aptitudes blandas y el rendimiento docente, sin buscar necesariamente una aplicación práctica inmediata.

Al adoptar un enfoque de investigación básica, el estudio se centrará en la expansión del conocimiento científico y teórico en el ámbito de las Aptitudes blandas y el rendimiento docente en el nivel inicial. La motivación detrás de esta investigación será impulsada por la curiosidad de descubrir nuevas perspectivas y principios fundamentales que puedan contribuir al desarrollo general del campo educativo. Además, servirá como base para investigaciones futuras y aplicaciones más prácticas en el ámbito educativo.

### **3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Se realizó la investigación con un nivel correlacional, Ríos (2017) sostiene que el alcance correlacional se centra en medir las relaciones entre dos o más variables, iniciando con la descripción detallada de cada variable en cuestión. Aunque este tipo de diseño de investigación no establece causas directas, proporciona pistas valiosas que sugieren posibles relaciones de causalidad entre las variables evaluadas.

En concordancia con lo destacado por Cabezas et al. (2018), las investigaciones correlacionales se basan en la evaluación de la relación entre conceptos, variables o categorías, empleando técnicas estadísticas para estimar correlaciones después de medir las variables pertinentes. Estos estudios, al constituir un primer paso en la identificación de posibles causas de un fenómeno, se enfocan en analizar el grado de relación entre las variables estudiadas. En el ámbito cuantitativo, se busca comprender el comportamiento de estas variables y, principalmente, prever el valor de una variable en un conjunto de individuos basándose en el comportamiento de otras variables interrelacionadas.

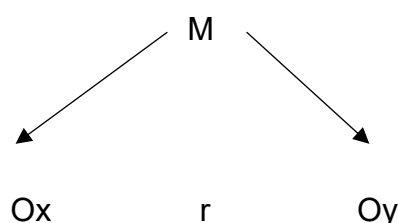
### **3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Fue de diseño asociativo de corte transversal, este diseño, conocido también como diseño correlacional, se caracteriza por la ausencia de estímulos o condiciones

experimentales que sometan a las variables de estudio a situaciones específicas. Los sujetos son evaluados en su entorno natural, sin manipulación o control de las variables. El propósito fundamental de este tipo de estudio es comprender el comportamiento de una variable en relación con otra variable correlacionada. En este diseño, se plantean hipótesis correlacionales, sin la distinción de variables independientes o dependientes; simplemente se establece la relación entre dos variables. No existe una jerarquía o importancia particular de alguna variable sobre otra, y los resultados no varían si se altera el orden de las variables. Aunque no determina causas, este diseño proporciona indicios valiosos para investigaciones causales más profundas (Arias et al., 2022).

Siguiendo esta perspectiva, Díaz (2009) sostiene que los diseños correlacionales describen relaciones entre dos o más variables en un momento específico. Además de describir las variables estudiadas, estos diseños se centran en identificar posibles correlaciones entre ellas. Pueden limitarse a establecer relaciones sin implicar causalidad o, alternatively, pueden aspirar a analizar la existencia de relaciones causales. En este contexto, la atención se dirige hacia la comprensión de las conexiones entre las variables, brindando una visión más completa de las dinámicas y asociaciones presentes en el fenómeno bajo estudio.

Espinoza et al. (2023) presenta el esquema del diseño asociativo de corte transversal:



Leyenda:

M = Muestra de estudio

O = Observación de las variables



$x$  = Variable Aptitudes blandas

$y$  = Variable rendimiento docente

$r$  = Correlación.

### 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.

#### 3.6.1. La población

En el ámbito de la investigación, según Vizcaíno et al. (2023), la población se conceptualiza como el conjunto integral de individuos, elementos o fenómenos que comparten una característica común y son el objeto de estudio. Sin embargo, en muchas situaciones, resulta impracticable o costoso investigar la totalidad de la población, lo que conduce a la utilización de una muestra.

Una muestra, como señalan los autores, constituye un conjunto definido, limitado y accesible dentro del universo que sirve como referencia para la selección de la muestra misma. Este grupo inferencial representa, en esencia, el conjunto de posibles participantes al cual el investigador aspira generalizar los resultados de su estudio. La capacidad de generalización, en muchas ocasiones, se convierte en un factor crucial para el éxito de la investigación, ya que permite extrapolar hallazgos de la muestra al conjunto más amplio de la población (Paragua et al., 2022).



**Tabla 3**

*Población*



| N° | Código modular | Nombre de IE              | Dirección de IE                                   | Docentes (Censo educativo) |
|----|----------------|---------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------|
| 1  | 0726901        | 340 SEÑOR DE LOS MILAGROS | JIRON JOSE MARIA EGUREN S/N                       | 3                          |
| 2  | 1026467        | 372 YACHAYWASI            | JIRON EMANCIPACION S/N                            | 3                          |
| 3  | 0746016        | 357                       | AVENIDA MANCO CAPAC S/N                           | 6                          |
| 4  | 0547281        | 318                       | AVENIDA INFANCIA S/N                              | 6                          |
| 5  | 1493121        | 606                       | ESCURI                                            | 4                          |
| 6  | 1493113        | 609                       | COLLASUYO                                         | 6                          |
| 7  | 1571892        | 758                       | JIRON 15 DE MAYO S/N ETAPA II                     | 2                          |
| 8  | 1571850        | 759                       | AVENIDA RAMON GUTIERREZ S/N                       | 2                          |
| 9  | 1571918        | 764                       | JIRON HONDOS S/N                                  | 1                          |
| 10 | 1571884        | 765                       | JIRON 15 DE ABRIL S/N                             | 1                          |
| 11 | 1619410        | 957                       | CALLE CHINGORA                                    | 1                          |
| 12 | 1619485        | 967                       | JIRON 21 DE ABRIL S/N                             | 2                          |
| 13 | 1619535        | 975                       | JIRON MAXIMO FLORES S/N MZ 1 LOTE 2               | 2                          |
| 14 | 1619568        | 979                       | JIRON LOS LAURELES S/N                            | 1                          |
| 15 | 1619592        | 983                       | CARRETERA NATIVIDAD CCACCACHI KM 6                | 3                          |
| 16 | 1619238        | 996                       | AVENIDA VIRREYES S/N                              | 2                          |
| 17 | 1619246        | 997                       | AVENIDA MANCO CAPAC S/N                           | 2                          |
| 18 | 1619253        | 999                       | AVENIDA EMANCIPACION S/N                          | 1                          |
| 19 | 1623248        | 945                       | JIRON MAMA OCLLO S/N                              | 2                          |
| 20 | 1623305        | 950                       | JIRON FRANCISCO JIMENEZ S/N                       | 2                          |
| 21 | 1623321        | 961                       | JIRON CALLE 1 S/N                                 | 2                          |
| 22 | 1623347        | 976                       | JIRON LA REPUBLICA S/N                            | 2                          |
| 23 | 1623354        | 982                       | MUCRA                                             | 2                          |
| 24 | 1623370        | 986                       | JIRON TAHUANTISUYO ESQUINA CON CALLE SELVA ALEGRE | 1                          |

|       |       |                    |                           |    |
|-------|-------|--------------------|---------------------------|----|
| 25    | 16234 |                    |                           |    |
|       | 20    | 994                | JIRON MAMA OCLLO S/N      | 1  |
| 26    | 16234 |                    |                           |    |
|       | 38    | 998                | CARRETERA VILCAPATA KM 14 | 1  |
| 27    | 16571 |                    |                           |    |
|       | 39    | 1142               | CARRETERA A CUSCO KM. 18  | 1  |
| 28    | 16571 |                    | JIRON COPACABANA MZ F     |    |
|       | 96    | 1155               | LOTE 1                    | 1  |
| 29    | 16572 |                    |                           |    |
|       | 38    | 1162               | AVENIDA MANCO CAPAC S/N   | 1  |
| 30    | 16599 |                    | AVENIDA HORACIO ZEVALLOS  |    |
|       | 29    | 1143               | GAMEZ S/N                 | 2  |
| 31    | 16599 |                    |                           |    |
|       | 45    | 1145               | JIRON LOS CONDES          | 1  |
| 32    | 16782 |                    |                           |    |
|       | 42    | 1364               | JIRON MARINERO 736        | 1  |
| 33    | 16782 |                    |                           |    |
|       | 83    | 1332 SAN JORGE     | JIRON INTI HUATANA S/N    | 3  |
| 34    | 16783 |                    |                           |    |
|       | 66    | 1328 JATARI LLACTA | CHOJA                     | 2  |
| 35    | 16783 | 1357 SEÑOR DE LOS  |                           |    |
|       | 74    | MILAGROS I         | AVENIDA COLONIA           | 3  |
| 36    | 16784 | 1347 SANTA         |                           |    |
|       | 08    | ASUNCION           | JIRON LAS PALMERAS S/N    | 1  |
| 37    | 16784 | 1348 LAS           |                           |    |
|       | 32    | MARAVILLAS         | LAS MARAVILLAS            | 2  |
| Total |       |                    |                           | 79 |

Fuente: <https://escale.minedu.gob.pe/>

### 3.6.2. Muestra

La muestra es un grupo de individuos seleccionados de la población utilizando un método de muestreo específico, lo que implica que constituye un subconjunto accesible de la población del cual se obtienen datos. Los valores estadísticos derivados de la muestra son conocidos como estadígrafos o estadísticos (Paragua et al., 2022).

En el caso de la población de docentes, según los datos de ESCALE (Estadística de la Calidad Formativa), se ha determinado que la población total de docentes es de 79 individuos, lo que la clasifica como una población finita. Ante esta situación, se ha decidido seleccionar la totalidad de la población como muestra, configurando así una muestra censal.



El tamaño de la muestra es proporcional a la población, ya que se utilizó la técnica de muestreo censal en una muestra censal, tal y como afirman López y Fachelli (2017). En el caso de poblaciones muy pequeñas, cuando se estudia a fondo cada unidad de la población, este método de clasificación funciona bien. El presente estudio analiza un total de 79 profesores como población. Se ha decidido emplear la población total como muestra del estudio.

### **3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

#### **3.7.1. Técnicas**

##### **Encuesta**

A lo largo de la investigación, se utilizarán encuestas para recopilar información sobre los dos factores que se están estudiando: el rendimiento docente y las Aptitudes sociales. La comunidad científica define una encuesta como una forma estructurada y sistemática de recopilar información de una población o una muestra de esa población mediante preguntas predeterminadas. Las metodologías en cuestión se utilizan con fines de investigación, descriptivos comprender o analizar fenómenos, actitudes, opiniones o comportamientos en un grupo determinado. Las encuestas son aplicables en diversas áreas de la investigación científica, y su diseño debe asegurar la validez y confiabilidad de los datos recolectados, así como la representatividad de la muestra seleccionada. Su aplicación puede adoptar tanto un enfoque cuantitativo como cualitativo, en función de los objetivos y del tipo de información que se pretende obtener (Hernández et al., 2018).



### 3.7.2. Instrumento.

#### Cuestionario

La recolección de información se llevará a cabo mediante el empleo de cuestionarios en ambas variables de estudio, dirigidos a los docentes de diversas instituciones formativas del nivel inicial en el distrito de San Miguel. En el ámbito de la investigación científica, el cuestionario se define como un instrumento estructurado y estandarizado que contiene una serie de preguntas y/o afirmaciones diseñadas con el propósito de obtener información específica de los participantes en un estudio. Este método de recopilación de datos se utiliza para obtener respuestas escritas u orales de los sujetos de investigación. El cuestionario se presenta como una herramienta versátil que puede adaptarse a distintos objetivos, ya sea para medir actitudes, recopilar datos demográficos, evaluar conocimientos o indagar en experiencias pasadas (Hernández et al., 2018).

De acuerdo con la perspectiva de Arias et al. (2022), se destaca que el cuestionario constituye un instrumento comúnmente utilizado en la investigación científica. Está estructurado como una tabla y consta de una serie de preguntas que se han ordenado y a las que se les ha asignado un valor numérico. También incluye respuestas de opción múltiple entre las que el encuestado debe elegir una. No hay una respuesta correcta absoluta, sino que las diferentes respuestas darán lugar a diversos resultados, lo que las hace aplicables a una población diversa.

### 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

#### 3.8.1. Validación

##### Validez por juicio de expertos

Paragua (2022) La capacidad de una prueba para alcanzar su objetivo está directamente relacionada con su validez, tal y como señala el autor. Básicamente,

comprueba si el dispositivo de recopilación de datos está midiendo lo correcto. La relevancia de los resultados obtenidos es secundaria respecto al enfoque principal de la característica en las cualidades intrínsecas de la prueba. Para determinar la validez de cualquier cosa no basta con utilizar un sistema de categorización binario, sino que es necesario examinar una variedad de opciones, desde las más improbables hasta las más probables, para establecer su validez. Es de suma importancia determinar la relevancia de los resultados para el contexto específico de la aplicación de la prueba. Tenga en cuenta que las circunstancias específicas de una aplicación concreta pueden afectar a la validez de los resultados. *(La validación de los instrumentos de la presente investigación se adjunta en los anexos).*

### 3.8.2. Confiabilidad

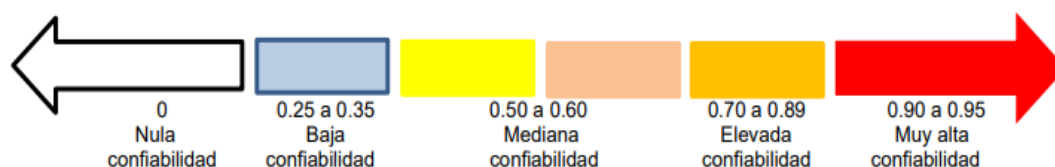
#### Alfa de crombach

Un dispositivo de medición se considera fiable si puede proporcionar resultados uniformes de forma consistente y precisa en muchos contextos (Vizcaíno et al., 2023). Una de las formas más comunes de medir la consistencia de las escalas Likert y otros ítems de respuesta múltiple es utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. A este coeficiente se le asigna un valor entre 0 y 1, sirve como indicador de consistencia interna: un valor de 0 refleja una confiabilidad inexistente, mientras que un valor de 1 indica máxima confiabilidad.

La aplicación del Alfa de Cronbach es clave para analizar la homogeneidad en las respuestas y evaluar la coherencia interna del instrumento, asegurando que los ítems midan de manera consistente el mismo constructo o variable (Espinoza et al., 2023).

**Figura 1**

*Variación del coeficiente de confiabilidad*



Fuente: (Espinoza et al., 2023).

**Tabla 4**

*Procesamiento de casos de la confiabilidad*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 30 | 100.0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | 0.0   |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

Nota: Elaboración propia, con datos procesados

### Interpretación

En la tabla sobre el procesamiento de casos de la confiabilidad, se evidencia que se trabajó con un total de 30 casos que representan el 100% de la muestra, sin registrarse casos excluidos, lo que garantiza la integridad total de los datos recolectados para el análisis.

**Tabla 5**

*Alfa de Cronbach*

| Instrumento         | Alfa de Cronbach | N de elementos | Muestra |
|---------------------|------------------|----------------|---------|
| Aptitudes blandas   | 0.938            | 30             | 30      |
| Rendimiento docente | 0.937            | 36             |         |

Nota: Elaboración propia con datos procesados

### Interpretación



En la tabla, se muestra los coeficientes de Alfa de Cronbach, en la cual puede observar que el instrumento de Aptitudes blandas, compuesto por 30 elementos y aplicado a una muestra de 30 participantes, alcanzó un valor de 0.938, mientras que el instrumento de rendimiento docente, que consta de 36 elementos, obtuvo un coeficiente de 0,937; Estos resultados demuestran una excelente confiabilidad en ambos instrumentos, ya que superan significativamente el valor mínimo aceptable de 0.7, lo cual indica que los ítems de ambas pruebas están midiendo de manera consistente y precisa los constructos que se pretenden evaluar en la investigación.

### 3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Utilizamos la estadística tau-b de Kendall para comprobar las hipótesis y la estadística rho de Spearman para examinar las correlaciones que se indicaban en las hipótesis. Un estudio realizado por Espinoza y sus colegas (2023) descubrió que el coeficiente de correlación podría utilizarse para examinar la relación entre dos variables distintas. De esta manera, podemos averiguar si las variables están directamente relacionadas o si están inversamente relacionadas. Dado que el coeficiente de correlación de Pearson se basa en el análisis de varianzas y covarianzas, resulta más útil cuando se trata de datos cuantitativos que se distribuyen normalmente. No obstante, si las variables no cumplen estos requisitos, se utiliza una prueba no paramétrica denominada coeficiente de correlación Rho de Spearman. Esta prueba es adecuada para variables ordinales o variables sin distribuciones normales.

Este método estadístico mide la intensidad y dirección de la relación entre dos variables, especialmente en escalas ordinales. Al igual que el coeficiente de Pearson, el de Spearman varía entre -1 y +1, donde un valor de 0 indica ausencia de correlación, mientras que los valores extremos representan una correlación perfecta,



ya sea negativa (-1) o positiva (+1). Este enfoque permite una evaluación precisa y flexible de las asociaciones en contextos donde los supuestos de normalidad no se cumplen. La fórmula es la siguiente:

$$rs = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

$n$  = Número de datos

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

##### 4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados obtenido de la variable 1:

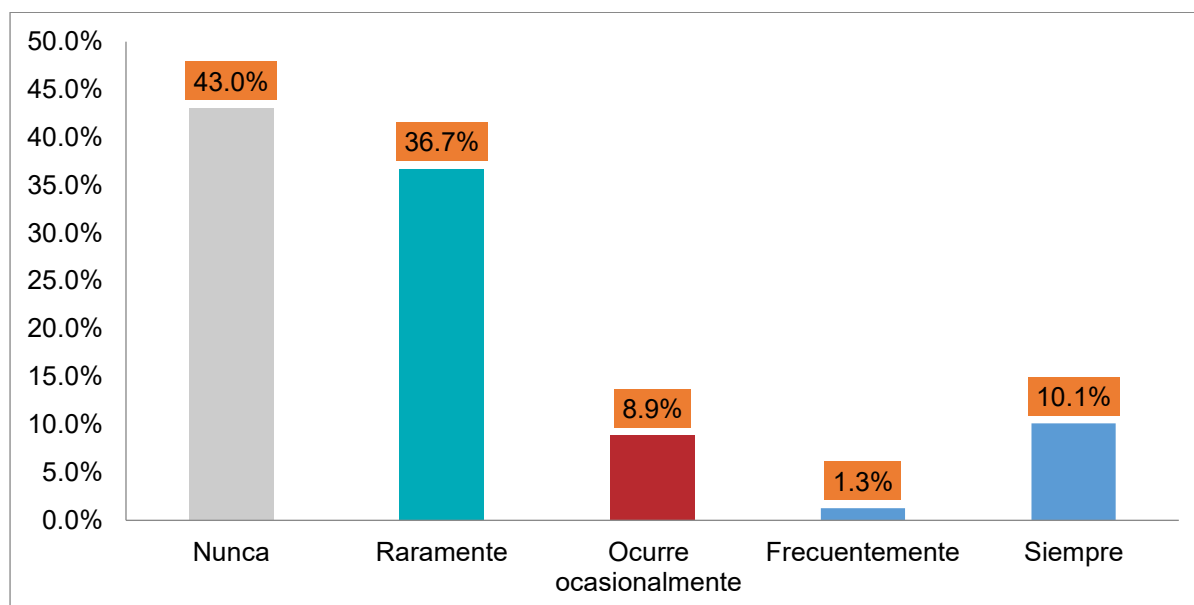
##### Aptitudes blandas

Tabla 6

*Análisis descriptivo de la variable: Aptitudes blandas*

| Calificación          | Frec.     | %           |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Nunca                 | 34        | 43.0%       |
| Raramente             | 29        | 36.7%       |
| Ocurre ocasionalmente | 7         | 8.9%        |
| Frecuentemente        | 1         | 1.3%        |
| Siempre               | 8         | 10.1%       |
| <b>Total</b>          | <b>79</b> | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

**Figura 2***Análisis descriptivo de la variable: Aptitudes blandas*

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

### Interpretación

En la tabla y figura sobre las Aptitudes blandas, se observa que el 43.0% (34) de los docentes respondió "Nunca", el 36.7% (29) "Raramente", el 8.9% (7) "Ocurre ocasionalmente", el 1.3 % (1) "Frecuentemente" y el 10.1% (8) "Siempre", lo que lleva a determinar que los porcentajes mayoritarios en las categorías más bajas se deben a que los docentes consideren que tienen dificultades para desarrollar Aptitudes como llegar a acuerdos beneficios, buscar consensos y participar activamente en la planificación de actividades conjuntas. De la misma manera es importante observar que aproximadamente el 79.7% de los docentes se encuentra en los niveles más bajos ("Nunca" y "Raramente"), lo que refleja una necesidad significativa de fortalecimiento en las Aptitudes blandas generales, siendo preocupante que solo un 11.4% se ubique en los niveles más altos ("Frecuentemente" y "Siempre"), lo cual indica una clara oportunidad de mejora en el desarrollo profesional docente.

**Tabla 7**

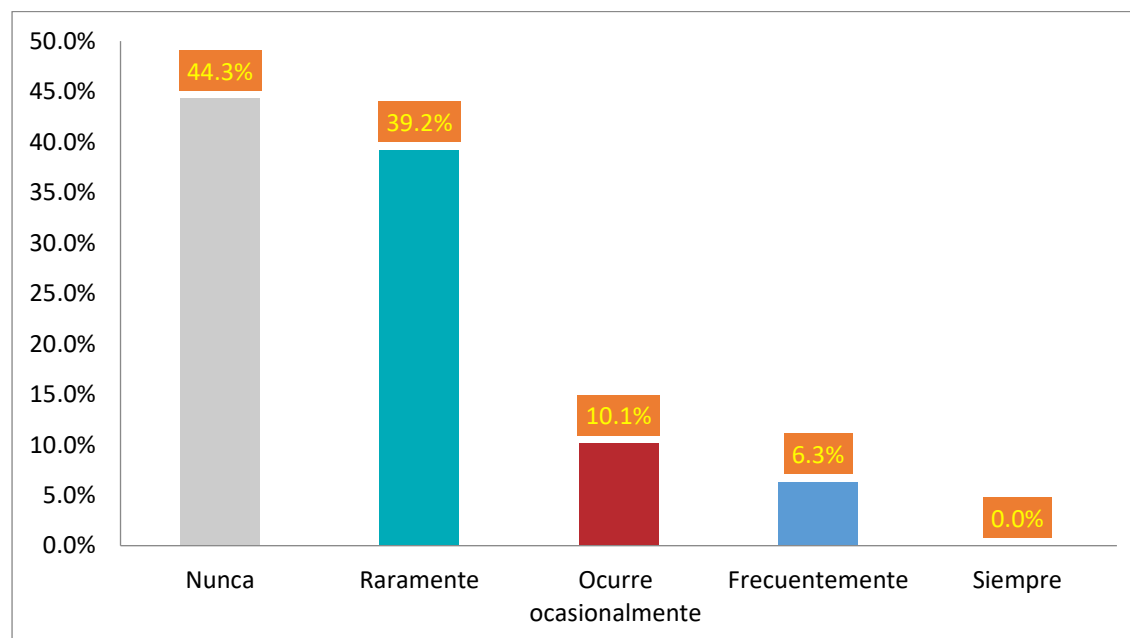
*Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes interpersonal*

| Calificación          | Frec.     | %           |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Nunca                 | 35        | 44.3%       |
| Raramente             | 31        | 39.2%       |
| Ocorre ocasionalmente | 8         | 10.1%       |
| Frecuentemente        | 5         | 6.3%        |
| Siempre               | 0         | 0.0%        |
| <b>Total</b>          | <b>79</b> | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

**Figura 3**

*Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes interpersonal*



Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos



## Interpretación

En la tabla y figura referente a las Aptitudes interpersonales, se evidencia que el 44.3% (35) respondió "Nunca", el 39.2% (31) "Raramente", el 10.1% (8) "Ocurre ocasionalmente", el 6.3% ( 5) "Frecuentemente" y ningún docente seleccionó "Siempre", por ende, estos resultados predominantemente bajos se deben a que los docentes consideren que tienen limitaciones para ponerse en el lugar de los alumnos, mostrar sensibilidad ante sus necesidades emocionales y brindar retroalimentación efectiva a sus colegas. Además, el hecho de que el 83.5% de los docentes se ubica en los niveles más bajos sugiere una dificultad significativa en el desarrollo de relaciones interpersonales efectivas dentro del entorno educativo, en consecuencia, esta situación podría impactar negativamente en la capacidad de los docentes para crear un ambiente de aprendizaje colaborativo y empático, aspectos fundamentales para el proceso educativo.

## Tabla

8

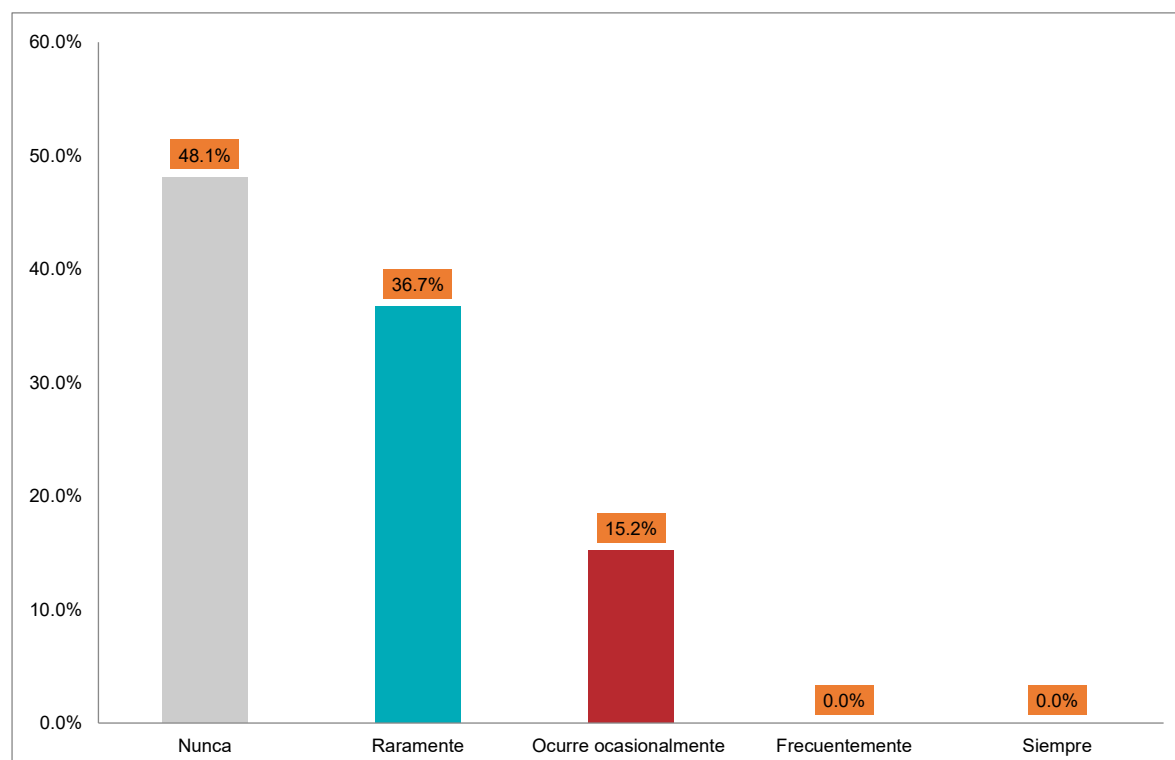
*Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes de decisión y pensamiento crítico*

| Calificación          | Frec.     | %           |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Nunca                 | 38        | 48.1%       |
| Raramente             | 29        | 36.7%       |
| Ocorre ocasionalmente | 12        | 15.2%       |
| Frecuentemente        | 0         | 0.0%        |
| Siempre               | 0         | 0.0%        |
| <b>Total</b>          | <b>79</b> | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

## Figura 4

*Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes de decisión y pensamiento crítico*



Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos



## Interpretación

En la tabla y figura sobre las Aptitudes de decisión y pensamiento crítico, se muestra que el 48.1% (38) respondió "Nunca", el 36.7% (29) "Raramente", el 15.2% (12) "Ocurre ocasionalmente", y ningún docente seleccionó las opciones "Frecuentemente" ni "Siempre", por tanto, estos porcentajes mayoritarios en los niveles más bajos se deben a que los docentes consideren que tienen dificultades para analizar causas de problemas de comportamiento, desarrollar alternativas creativas y evaluar pros y contras antes de tomar decisiones metodológicas. Así mismo, resulta particularmente preocupante que el 84.8% se concentra en los niveles más bajos, y que ningún docente se ubica en los niveles superiores, lo que indica una clara deficiencia en la capacidad de análisis crítico y toma de decisiones, Aptitudes esenciales para la gestión efectiva del aula y la adaptación a diferentes situaciones pedagógicas.

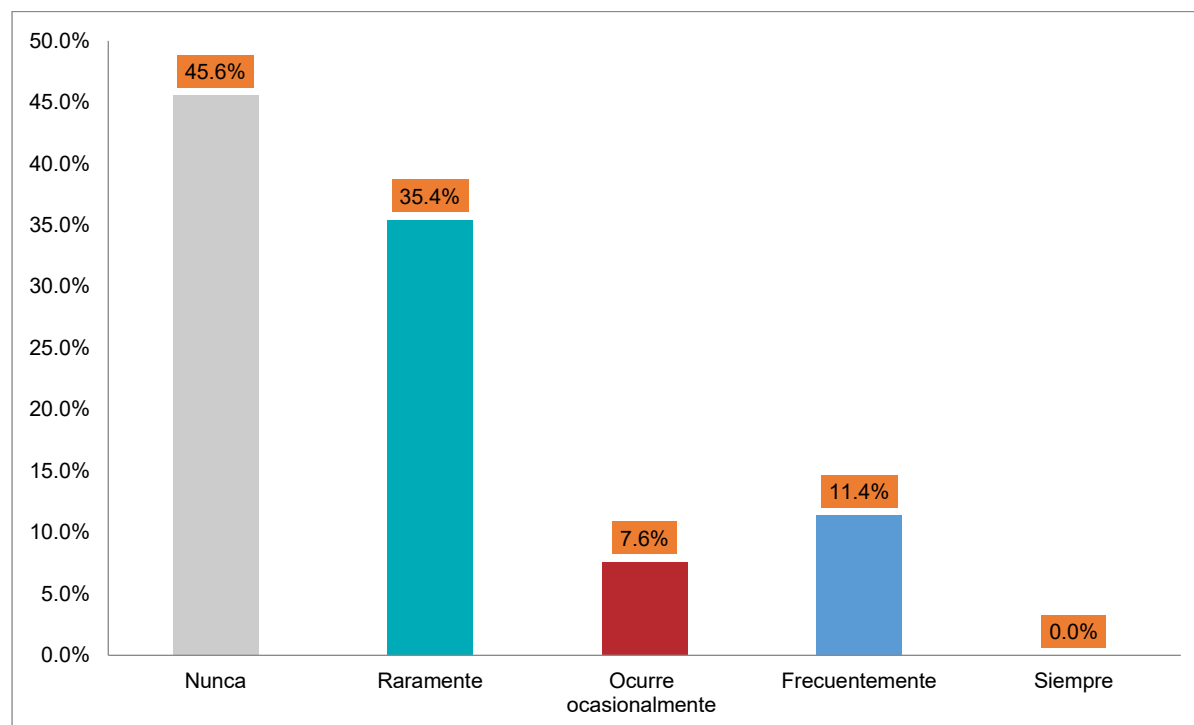
Tabla 9

*Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes de autocontrol y afrontamiento*

| Calificación          | Frec.     | %           |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Nunca                 | 36        | 45.6%       |
| Raramente             | 28        | 35.4%       |
| Ocorre ocasionalmente | 6         | 7.6%        |
| Frecuentemente        | 9         | 11.4%       |
| Siempre               | 0         | 0.0%        |
| <b>Total</b>          | <b>79</b> | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

Figura 5

*Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes de autocontrol y afrontamiento*

Nota: Elaboración propia

## Interpretación

En la tabla y figura sobre las Aptitudes de autocontrol y afrontamiento, se observa que el 45.6% (36) respondió "Nunca", el 35.4% (28) "Raramente", el 7.6% (6) "Ocurre ocasionalmente", el 11.4 % (9) "Frecuentemente" y ningún docente seleccionó "Siempre", por ende, estos resultados predominantemente bajos se deben a que los docentes consideren que tienen limitaciones para mostrar seguridad al expresar ideas, asumir nuevos desafíos profesionales y reconocer errores sin culpabilizar a otros. Además, la concentración del 81% en los niveles más bajos sugiere una notable dificultad en el manejo de situaciones estresantes y la autorregulación emocional, aspectos cruciales para mantener un ambiente de aprendizaje estable y positivo, por lo tanto, esta situación podría estar afectando la capacidad de los docentes para manejar efectivamente las situaciones desafiantes en el aula y su desarrollo profesional continuo.

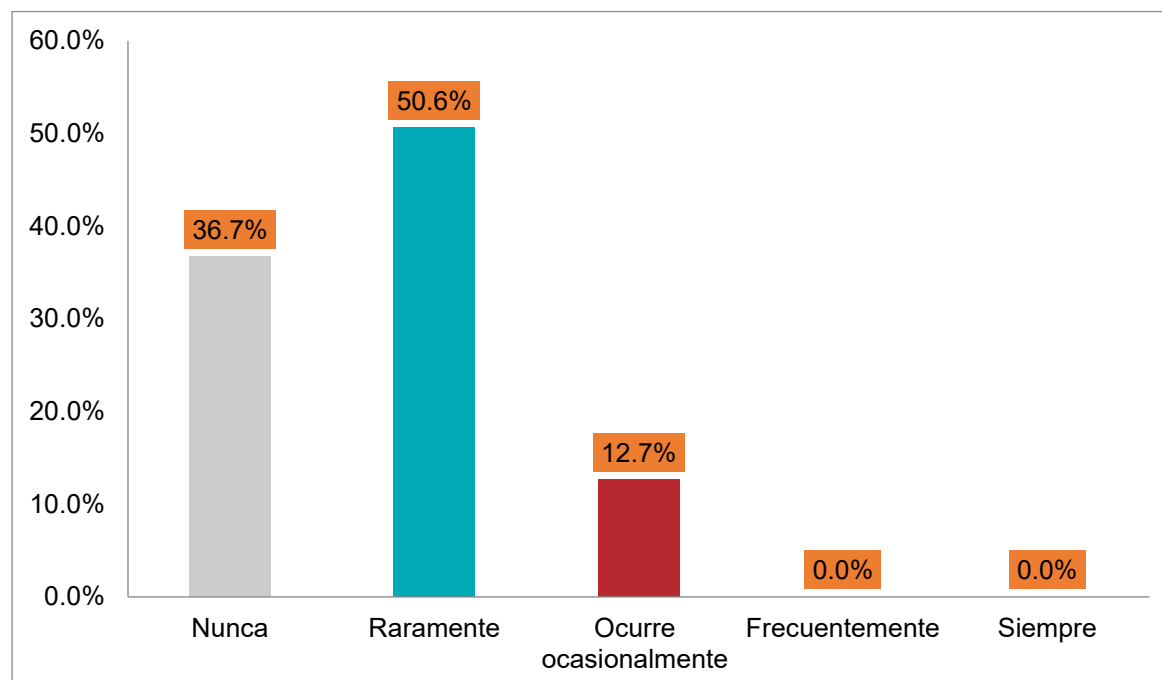
Tabla 10

*Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes comunicativas*

| Calificación          | Frec.     | %           |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Nunca                 | 29        | 36.7%       |
| Raramente             | 40        | 50.6%       |
| Ocorre ocasionalmente | 10        | 12.7%       |
| Frecuentemente        | 0         | 0.0%        |
| Siempre               | 0         | 0.0%        |
| <b>Total</b>          | <b>79</b> | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

Figura 6

*Análisis descriptivo de la dimensión: Aptitudes comunicativas*

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos



## Interpretación

En la tabla y figura referente a las Aptitudes comunicativas, se evidencia que el 36.7% (29) respondió "Nunca", el 50.6% (40) "Raramente", el 12.7% (10) "Ocurre ocasionalmente", y ningún docente seleccionó las opciones "Frecuentemente" ni "Siempre", estos porcentajes mayoritarios en los niveles más bajos se deben a que los docentes consideren que tienen dificultades para mostrar interés y atención al escuchar a los padres, parafrasear ideas de colegas y expresarse de manera clara y asertiva al dar instrucciones. El hecho de que el 87.3% se encuentre en los niveles más bajos refleja una deficiencia significativa en las Aptitudes de comunicación efectiva, lo cual puede estar impactando negativamente en la calidad de las interacciones con estudiantes, padres de familia y colegas, así como en la claridad de la transmisión de información académica y administrativa.

#### 4.1.2. Análisis descriptivo de los resultados obtenido de la variable 2:

##### Rendimiento docente

Tabla 11

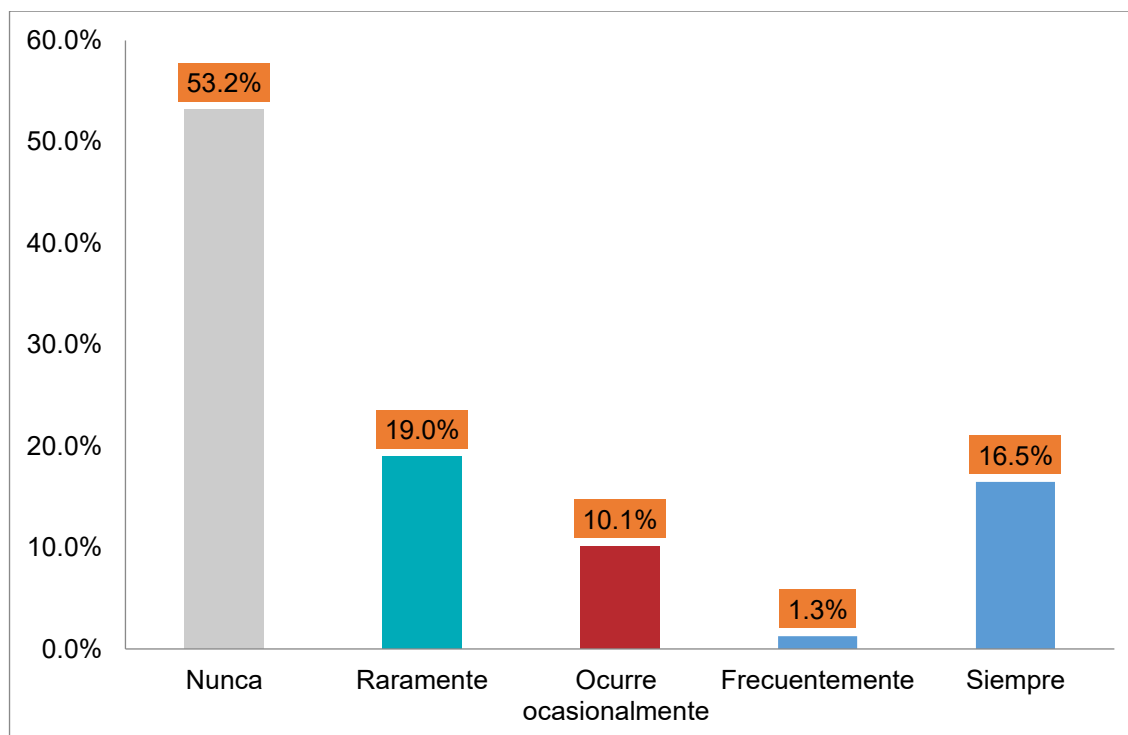
Análisis descriptivo de la variable: Rendimiento docente

| Calificación          | Frec.     | %           |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Nunca                 | 42        | 53.2%       |
| Raramente             | 15        | 19.0%       |
| Ocorre ocasionalmente | 8         | 10.1%       |
| Frecuentemente        | 1         | 1.3%        |
| Siempre               | 13        | 16.5%       |
| <b>Total</b>          | <b>79</b> | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

Figura 7

Análisis descriptivo de la variable: Rendimiento docente



Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos



## Interpretación

En la tabla y figura sobre el rendimiento docente, se observa que el 53.2% (42) respondió "Nunca", el 19.0% (15) "Raramente", el 10.1% (8) "Ocurre ocasionalmente", el 1.3% (1) "Frecuentemente" y el 16.5% (13) "Siempre", donde, estos porcentajes mayoritarios en las categorías más bajas se deben a que los docentes consideran que tienen dificultades significativas en demostrar conocimientos actualizados en sus áreas, comprender conceptos fundamentales de sus disciplinas y aplicar teorías y prácticas pedagógicas actualizadas. Además, la concentración del 72.2% en los niveles más bajos sugiere una necesidad urgente de fortalecer las competencias profesionales fundamentales para un rendimiento docente efectivo.

**Tabla 12**

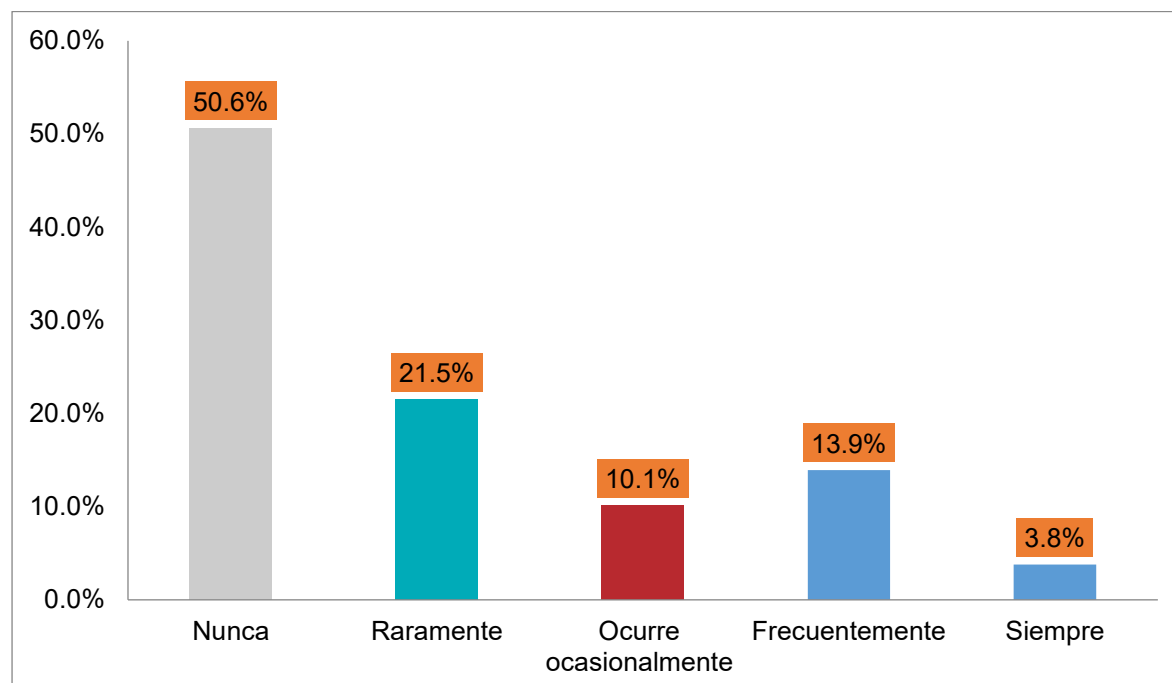
*Análisis descriptivo de la dimensión: Planificación pedagógica*

| Calificación          | Frec.     | %           |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Nunca                 | 40        | 50.6%       |
| Raramente             | 17        | 21.5%       |
| Ocorre ocasionalmente | 8         | 10.1%       |
| Frecuentemente        | 11        | 13.9%       |
| Siempre               | 3         | 3.8%        |
| <b>Total</b>          | <b>79</b> | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

**Figura 8**

*Análisis descriptivo de la dimensión: Planificación pedagógica*



Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

## Interpretación

En la tabla y figura sobre la planificación pedagógica, se evidencia que el 50.6% (40) respondió "Nunca", el 21.5% (17) "Raramente", el 10.1% (8) "Ocurre ocasionalmente", el 13,9% (11) "Frecuentemente" y el 3,8% (3) "Siempre", donde, estos resultados predominantemente bajos se deben a que los docentes consideran que tienen limitaciones para seleccionar contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB, diseñar procesos pedagógicos que despierten el interés y la curiosidad de los estudiantes, y elaborar instrumentos de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados. Por otro lado, se destaca el hecho de que el 72.1% se ubicó en los niveles más bajos refleja una preocupante deficiencia en la planificación y preparación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Tabla 13**

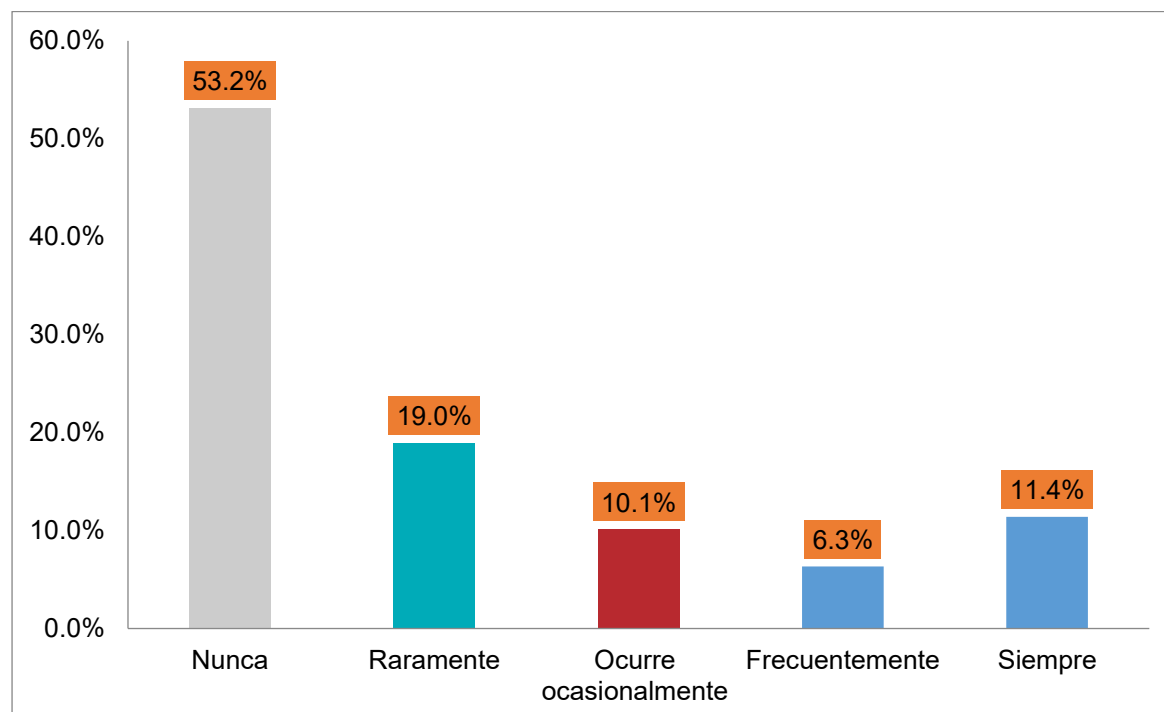
*Análisis descriptivo de la dimensión: Mediación pedagógica*

| Calificación          | Frec.     | %           |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Nunca                 | 42        | 53.2%       |
| Raramente             | 15        | 19.0%       |
| Ocorre ocasionalmente | 8         | 10.1%       |
| Frecuentemente        | 5         | 6.3%        |
| Siempre               | 9         | 11.4%       |
| <b>Total</b>          | <b>79</b> | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

**Figura 9**

*Análisis descriptivo de la dimensión: Mediación pedagógica*



Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos



## Interpretación

En la tabla y figura referente a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se muestra que el 53.2% (42) respondió "Nunca", el 19.0% (15) "Raramente", el 10.1% (8) "Ocurre ocasionalmente", el 6.3% (5) "Frecuentemente" y el 11.4% (9) "Siempre", esto sugiere que gran parte del problema general se deriva de la percepción que tienen los profesores de sus propias dificultades para mostrarse asertivos y empáticos con sus alumnos, para establecer relaciones basadas en el respeto mutuo y el trabajo en equipo, y para transmitir a sus alumnos las altas expectativas que tienen sobre sus capacidades académicas individuales.. Así mismo, se expone que la concentración del 72.2% en los niveles inferiores indica un área significativa de mejora en la ejecución efectiva del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Tabla 14**

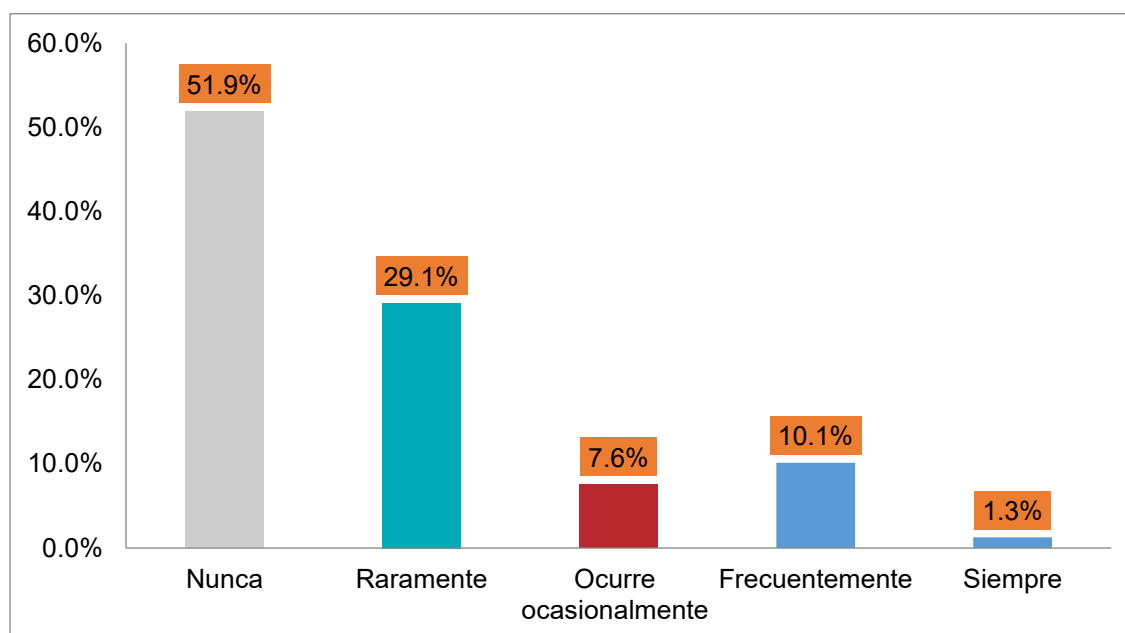
*Análisis descriptivo de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

| Calificación          | Frec.     | %           |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Nunca                 | 41        | 51.9%       |
| Raramente             | 23        | 29.1%       |
| Ocorre ocasionalmente | 6         | 7.6%        |
| Frecuentemente        | 8         | 10.1%       |
| Siempre               | 1         | 1.3%        |
| <b>Total</b>          | <b>79</b> | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

**Figura 10**

*Análisis descriptivo de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*



Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos



## Interpretación

En la tabla y figura sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se observa que el 51.9% (41) respondió "Nunca", el 29.1% (23) "Raramente", el 7.6% (6) "Ocurre ocasionalmente", el 10.1% (8) "Frecuentemente" y el 1.3% (1) "Siempre", por tanto, estos resultados predominantemente bajos se deben a que los docentes consideran que tienen limitaciones para interactuar colaborativamente con sus pares, participar activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y fomentar el trabajo colaborativo con las familias. Además, se destaca que el 81% concentrado en los niveles más bajos sugiere una notable deficiencia en la integración y participación comunitaria del docente.

**Tabla 15**

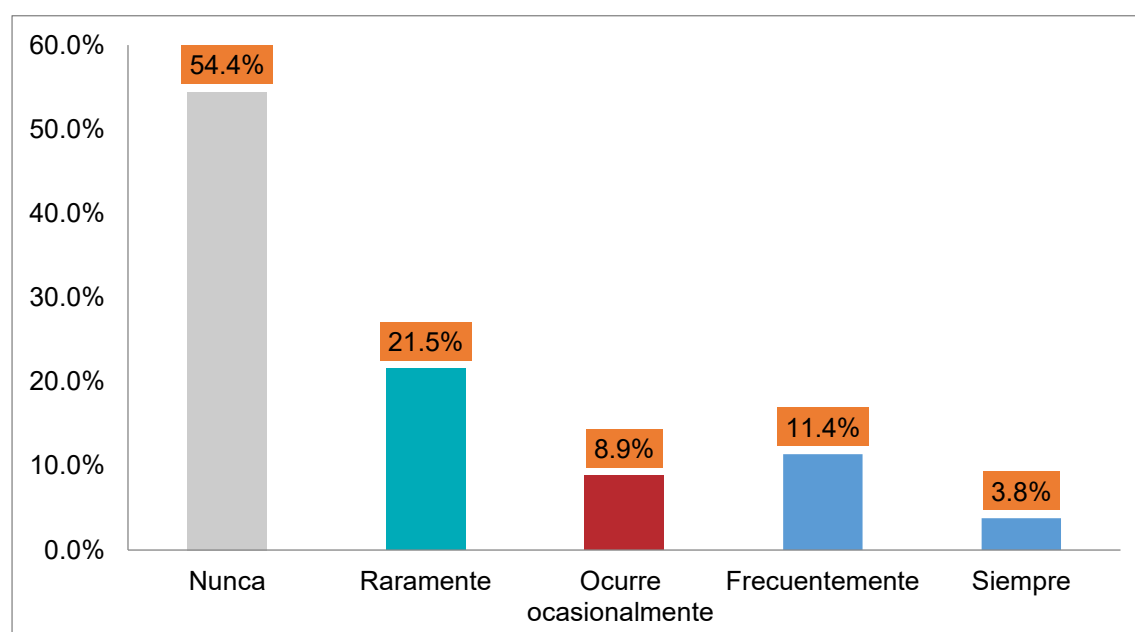
*Análisis descriptivo de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente*

| Calificación          | Frec.     | %           |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Nunca                 | 43        | 54.4%       |
| Raramente             | 17        | 21.5%       |
| Ocorre ocasionalmente | 7         | 8.9%        |
| Frecuentemente        | 9         | 11.4%       |
| Siempre               | 3         | 3.8%        |
| <b>Total</b>          | <b>79</b> | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

**Figura 11**

*Análisis descriptivo de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente*



Nota: Elaboración propia del procesamiento de datos

## Interpretación

En la tabla y figura sobre el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, se evidencia que el 54.4% (43) respondió "Nunca", el 21.5% (17) "Raramente", el 8.9% (7) "Ocurre ocasionalmente", el 11,4% (9) "Frecuentemente" y el 3,8% (3) "Siempre", donde, Los educadores sienten que se encuentran con obstáculos cuando intentan reflexionar sobre sus prácticas docentes en grupos profesionales, opinar sobre el desarrollo de la política formativa y adherirse a las normas de la ética profesional docente. Las cifras mayoritarias nunca han sido tan bajas como ahora debido a esta idea. El hecho de que el 75,9 % de los participantes se encuentren en niveles inferiores pone de manifiesto la urgente necesidad de elevar el listón del desarrollo profesional y la identificación de los docentes.

### 4.1.3. Análisis correlacional

Se procedió a analizar la fuerza y dirección de las relaciones utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Esta prueba no paramétrica evalúa relaciones monotónicas entre variables, ofreciendo una medida de la intensidad del vínculo observado.

El valor del coeficiente de Spearman ( $\rho$ ) se interpreta según la siguiente escala:

**Tabla 16**

*Baremo Coeficiencia de Correlación Rho Spearman*

| RANGO         | RELACION                          |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta     |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte   |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media        |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil        |
| 0.00          | No existe correlación             |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil        |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media        |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte   |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta     |



*Fuente:* obtenido de Montes (2021) Aplicacion del coeficiente de correlación de Spearman

## A. Correlación general

Establecer la relación que existe entre las Aptitudes blandas y rendimiento docente en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**Tabla 17**

Relación entre las Aptitudes blandas y rendimiento docente

|                    |                         |                                | APTITUDES<br>BLANDAS | RENDIMIENTO<br>O<br>DOCENTE |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------------|-----------------------------|
| Rho de<br>Spearman | APTITUDES_<br>BLANDAS   | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                | ,644**                      |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               | .                    | ,000                        |
|                    |                         | N                              | 79                   | 79                          |
|                    | RENDIMIENTO_<br>DOCENTE | Coefficiente de<br>correlación | ,644**               | 1,000                       |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               | ,000                 | .                           |
|                    |                         | N                              | 79                   | 79                          |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento de SPSS

### Interpretación:

La investigación que utilizó el coeficiente Rho de Spearman para establecer la conexión encontró una asociación moderadamente positiva y estadísticamente significativa entre el rendimiento docente y las Aptitudes sociales ( $\rho = 0,644$ ;  $p < 0,01$ ). Estos resultados muestran que el 64,4 % de las Aptitudes sociales que poseen los profesores de educación infantil están significativamente asociadas con el éxito docente. Se observa una fuerte relación positiva, ya que el coeficiente de correlación es de 0,644. Evidencias como esta sugieren una correlación fuerte y positiva entre las dos variables en cuestión.

**B. Correlaciones específicas**

**OE1:** Determinar la relación que existe entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**Tabla 18**

Relación entre las Aptitudes blandas y planificación pedagógica

| Correlaciones      |                       |                             | APTITUDES<br>BLANDAS | PLANIFICACIÓN |
|--------------------|-----------------------|-----------------------------|----------------------|---------------|
| Rho de<br>Spearman | APTITUDES_<br>BLANDAS | Coefficiente de correlación | 1,000                | ,840**        |
|                    |                       | Sig. (bilateral)            | .                    | ,000          |
|                    |                       | N                           | 79                   | 79            |
|                    | PLANIFICACIÓN         | Coefficiente de correlación | ,840**               | 1,000         |
|                    |                       | Sig. (bilateral)            | ,000                 | .             |
|                    |                       | N                           | 79                   | 79            |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento de SPSS

**Interpretación:**

El análisis correlacional realizado mediante el coeficiente Rho de Spearman reveló una correlación positiva muy fuerte y significativa entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica ( $p = ,840$ ;  $p < ,01$ ). Según la escala de interpretación de correlaciones, un valor de  $p = ,840$  indica una correlación positiva muy fuerte (+0.75 a +0.90), lo que significa que existe una relación robusta entre el nivel de desarrollo de las Aptitudes blandas en los docentes y la calidad de su planificación pedagógica. En términos funcionales, este hallazgo permite afirmar que aquellos docentes que demuestran mayor dominio de Aptitudes interpersonales, Aptitudes de decisión y pensamiento crítico, Aptitudes de autocontrol y afrontamiento, así como Aptitudes

comunicativas, tienden también a mostrar un rendimiento más eficiente, reflexivo y estructurado en la planificación de sus sesiones de clase.

**OE2:** Determinar la relación que existe entre las Aptitudes blandas y la mediación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**Tabla 19**

Relación entre las Aptitudes blandas y mediación pedagógica

| Correlaciones      |                       |                               | APTITUDES_ | MEDIACIÓ |
|--------------------|-----------------------|-------------------------------|------------|----------|
|                    |                       |                               | BLANDAS    | N        |
| Rho de<br>Spearman | APTITUDES_BLANDA<br>S | Coeficiente de<br>correlación | 1,000      | ,910**   |
|                    |                       | Sig. (bilateral)              | .          | ,000     |
|                    |                       | N                             | 79         | 79       |
|                    | MEDIACIÓN             | Coeficiente de<br>correlación | ,910**     | 1,000    |
|                    |                       | Sig. (bilateral)              | ,000       | .        |
|                    |                       | N                             | 79         | 79       |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento de SPSS

### Interpretación:

Los resultados del estudio correlacional, basados en el coeficiente Rho de Spearman, demostraron una relación positiva sólida y muy significativa entre la mediación pedagógica y las Aptitudes sociales ( $\rho = 0,910$ ;  $p < 0,01$ ). La escala de interpretación de la correlación indica una relación muy fuerte y significativa entre la capacidad de los profesores para llevar a cabo una mediación pedagógica eficaz y su nivel de desarrollo de Aptitudes sociales, con un valor de  $\rho = 0,910$  que indica una correlación positiva perfecta.

Este resultado implica que los docentes que poseen un alto nivel de Aptitudes blandas (como la empatía, la comunicación efectiva, la toma de decisiones y la regulación emocional) son mucho más efectivos en la mediación pedagógica, un proceso que requiere una constante interacción con los estudiantes, la identificación de sus necesidades, y la resolución de posibles conflictos o malentendidos dentro del aula. El valor de  $p = ,910$  sugiere que las variables se relacionan al 91%.

**OE3:** Determinar la relación que existe entre las Aptitudes blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**Tabla 20**

*Relación entre las Aptitudes blandas y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

| Correlaciones      |                      |                               | APTITUDES_ | PARTICIPACIÓ |
|--------------------|----------------------|-------------------------------|------------|--------------|
|                    |                      |                               | BLANDAS    | N            |
| Rho de<br>Spearman | APTITUDES<br>BLANDAS | Coeficiente de<br>correlación | 1,000      | ,843**       |
|                    |                      | Sig. (bilateral)              | .          | ,000         |
|                    |                      | N                             | 79         | 79           |
|                    | PARTICIPACIÓN        | Coeficiente de<br>correlación | ,843**     | 1,000        |
|                    |                      | Sig. (bilateral)              | ,000       | .            |
|                    |                      | N                             | 79         | 79           |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento de SPSS

### Interpretación:

El análisis correlacional realizado mediante el coeficiente Rho de Spearman reveló una correlación positiva muy fuerte y significativa entre las Aptitudes blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ( $p = ,843$ ;  $p <$



,01). Según la escala de interpretación de correlaciones, un valor de  $p = ,843$  indica una correlación positiva muy fuerte (+0.75 a +0.90), lo que sugiere que existe una relación sólida entre el nivel de desarrollo de las Aptitudes blandas en los docentes y su nivel de participación en la gestión formativa en el contexto comunitario.

Este hallazgo sugiere que los docentes con un desarrollo más avanzado de sus Aptitudes blandas son más activos en los procesos de gestión formativa, especialmente en aquellos que involucran la articulación de la escuela con la comunidad. Las Aptitudes blandas juegan un papel clave en el fortalecimiento de la colaboración entre la escuela, los estudiantes, los padres y la comunidad en general. Un coeficiente de correlación de  $p = ,843$  implica que hay una correlación de 84.3% entre las Aptitudes blandas y la participación docente en la gestión escolar.

**OE4:** Determinar la relación que existe entre las Aptitudes blandas y la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica docente en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**Tabla 21**

*Relación entre las Aptitudes blandas y reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica docente*

| Correlaciones      |                  |                               |                  |           |
|--------------------|------------------|-------------------------------|------------------|-----------|
|                    |                  | APTITUDES_                    |                  |           |
|                    |                  | BLANDAS                       |                  | REFLECIÓN |
| Rho de<br>Spearman | APTITUDES_BLANDA | Coeficiente de<br>correlación | 1,000            | ,944**    |
|                    |                  |                               | Sig. (bilateral) | ,000      |
|                    |                  |                               | N                | 79        |
|                    | REFLEXIÓN        | Coeficiente de<br>correlación | ,944**           | 1,000     |
|                    |                  |                               | Sig. (bilateral) | ,000      |
|                    |                  |                               | N                | 79        |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento de SPSS

### Interpretación:

El análisis correlacional realizado mediante el coeficiente Rho de Spearman reveló una correlación positiva extremadamente fuerte y significativa entre las Aptitudes blandas y la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica docente ( $p = ,944$ ;  $p < ,01$ ). Según la escala de interpretación de correlaciones, un valor de  $p = ,944$  indica una correlación positiva perfecta (+0.91 a +1.00), lo que implica que existe una relación casi directa entre el nivel de desarrollo de las Aptitudes blandas en los docentes y su capacidad para realizar una reflexión profunda y sistemática sobre su práctica pedagógica.

El coeficiente de correlación de  $p = ,944$  indica que aproximadamente el 94.4% de la variabilidad en la reflexión sistemática de los docentes sobre su práctica pedagógica se relaciona con sus Aptitudes blandas.

#### 4.1.4. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

##### Prueba de normalidad

La prueba de normalidad es un análisis estadístico que se realiza para determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal o gaussiana, lo cual es crucial para decidir qué tipo de pruebas estadísticas (paramétricas o no paramétricas) se deben aplicar en análisis posteriores. Para interpretar estas pruebas (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk), se establece el criterio de decisión basado en el p-valor (nivel de significancia):

- Si el p-valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula que asume la normalidad de los datos y se concluye que los datos no siguen una distribución normal
- Si el p-valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ), no se rechaza la hipótesis nula y se supone que los datos siguen una distribución normal.

**Tabla 22**

*Prueba de normalidad*

|                     | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                     | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| APTITUDES_BLANDAS   | ,205                            | 79 | ,000 | ,863         | 79 | ,000 |
| RENDIMIENTO_DOCENTE | ,125                            | 79 | ,004 | ,946         | 79 | ,002 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia, con datos procesados estadísticamente.

## Interpretación

Como se observa, los valores de significancia para ambas variables son menores a ,05, tanto en Kolmogorov-Smirnov como en Shapiro-Wilk, lo que indica que los datos no se distribuyen normalmente. En consecuencia, se optó por emplear un enfoque no paramétrico para la prueba de hipótesis, específicamente el coeficiente **Tau-b de Kendall**, el cual resulta adecuado para muestras de tamaño moderado y variables ordinales o no normales (Nachar, 2008). El análisis se realizó con un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ . En caso de obtener un valor p inferior a este umbral, se procederá a rechazar la hipótesis nula y aceptar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables. El coeficiente Tau-b de Kendall no solo permite identificar la dirección de la relación (positiva o negativa), sino también su magnitud, proporcionando así una visión más precisa del vínculo entre variables.

### 4.1.5. Prueba de hipótesis general

#### Planteamiento de hipótesis:

**Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** Las Aptitudes blandas tienen una relación significativa y positiva con el rendimiento docente en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Las Aptitudes blandas no tienen una relación significativa y positiva con el rendimiento docente en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

#### Procedimiento:

##### a) Nivel de Significancia:

Se establece un nivel de significancia ( $\alpha$ ) de 0.05, lo que implica un margen de error del 5%.

**b) Criterio de Decisión:**

Si el p-valor (Sig.) es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Si el p-valor (Sig.) es mayor o igual a 0.05, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

**c) Prueba estadística y conclusión:**

Dado que los datos no cumplen con los requisitos de una distribución normal, según lo indicado por los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, se optó por utilizar una prueba no paramétrica. En este caso, se empleó el **Tau b de Kendall**, una técnica estadística adecuada para analizar la existencia de alguna relación entre variables ordinales cuando no se puede asumir la normalidad en los datos.

**Tabla 23***Prueba de hipótesis general*

| Medidas simétricas  |                  |       |                                           |                              |                             |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
|                     |                  | Valor | Error estándar<br>asintótico <sup>a</sup> | T<br>aproximada <sup>b</sup> | Significación<br>aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,498  | ,075                                      | 6,689                        | ,000                        |
| N de casos válidos  |                  | 79    |                                           |                              |                             |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Elaboración propia con el procesamiento en SPSS

**Conclusión:**

Según la interpretación de las medidas simétricas, se denota que el p-valor obtenido en el análisis es ,000, lo cual es considerablemente inferior al umbral de 0,05, un valor comúnmente utilizado en investigaciones científicas para determinar la significación estadística. En términos más sencillos, un p-valor tan bajo indica que la

probabilidad de que los resultados observados hayan ocurrido por azar es extremadamente baja, prácticamente nula. Este resultado proporciona una fuerte evidencia para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), que en este caso establece que no existe una relación significativa entre las Aptitudes blandas y el rendimiento docente en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel en 2024. Al rechazar la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), la cual afirma que sí existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y el rendimiento docente. Esto significa que los datos recabados sugieren con alta confiabilidad que el desarrollo de Aptitudes blandas en los docentes influye de manera positiva en su rendimiento en el aula.

#### 4.1.6. Prueba de hipótesis específica 1

##### Planteamiento de hipótesis:

**Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** Existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** No existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas la planificación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

##### Procedimiento:

##### a) Nivel de Significancia:

Se establece un nivel de significancia ( $\alpha$ ) de 0.05, lo que implica un margen de error del 5%.

##### b) Criterio de Decisión:

Si el p-valor (Sig.) es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Si el p-valor (Sig.) es mayor o igual a 0.05, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

**c) Prueba estadística y conclusión:**

Dado que los datos no cumplen con los requisitos de una distribución normal, según lo indicado por los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, se optó por utilizar una prueba no paramétrica. En este caso, se empleó el Tau b de Kendall, una técnica estadística adecuada para analizar la existencia de alguna relación entre variables ordinales cuando no se puede asumir la normalidad en los datos.

**Tabla 24**

*Prueba de primera hipótesis específica*

| Medidas simétricas  |                  |       |                                           |                           |                             |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
|                     |                  | Valor | Error estándar<br>asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación<br>aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,690  | ,041                                      | 15,712                    | ,000                        |
| N de casos válidos  |                  | 79    |                                           |                           |                             |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Elaboración propia con datos estadísticos

**Conclusión**

En el análisis realizado, el valor obtenido del p-valor es ,000, lo cual es significativamente menor al umbral convencional de 0,05, utilizado comúnmente en las investigaciones para determinar la significación estadística. Con estos resultados, podemos rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), que afirmaba que no existe una relación significativa entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica. En su lugar, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), que establece que sí existe una relación significativa y positiva entre estas dos variables en los docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel en 2024.

#### 4.1.7. Prueba de hipótesis específica 2

##### Planteamiento de hipótesis:

**Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** Existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la mediación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** No existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la mediación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

##### Procedimiento:

##### a) Nivel de Significancia:

Se establece un nivel de significancia ( $\alpha$ ) de 0.05, lo que implica un margen de error del 5%.

##### b) Criterio de Decisión:

Si el p-valor (Sig.) es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Si el p-valor (Sig.) es mayor o igual a 0.05, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

##### c) Prueba estadística y conclusión:

Dado que los datos no cumplen con los requisitos de una distribución normal, según lo indicado por los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, se optó por utilizar una prueba no paramétrica. En este caso, se empleó el Tau b de Kendall, una técnica estadística adecuada para analizar la existencia de alguna relación entre variables ordinales cuando no se puede asumir la normalidad en los datos.

Tabla 25

*Prueba de segunda hipótesis específica*

| Medidas simétricas |                  |       |                                           |                              |                             |
|--------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
|                    |                  | Valor | Error estándar<br>asintótico <sup>a</sup> | T<br>aproximada <sup>b</sup> | Significación<br>aproximada |
| Ordinal por        | Tau-b de Kendall | ,803  | ,037                                      | 20,039                       | ,000                        |
| ordinal            |                  |       |                                           |                              |                             |
| N de casos válidos |                  | 79    |                                           |                              |                             |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Elaboración propia con datos estadísticos

## Conclusión

Según la interpretación de las medidas simétricas, el p-valor obtenido en el análisis es ,000, lo cual es considerablemente inferior al umbral de 0,05, un valor comúnmente utilizado en investigaciones científicas para determinar la significación estadística. En términos sencillos, este resultado ofrece una fuerte evidencia para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), que planteaba que no existe una relación significativa entre las Aptitudes blandas y la mediación pedagógica en los docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel en 2024. Al rechazar la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), que establece que **sí existe** una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la mediación pedagógica.

### 4.1.8. Prueba de hipótesis específica 3

#### Planteamiento de hipótesis:

**Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** Las Aptitudes blandas tienen una relación significativa y positiva con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.



**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Las Aptitudes blandas no tienen una relación significativa y positiva con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**Procedimiento:**

**a) Nivel de Significancia:**

Se establece un nivel de significancia ( $\alpha$ ) de 0.05, lo que implica un margen de error del 5%.

**b) Criterio de Decisión:**

Si el p-valor (Sig.) es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Si el p-valor (Sig.) es mayor o igual a 0.05, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

**c) Prueba estadística y conclusión:**

Dado que los datos no cumplen con los requisitos de una distribución normal, según lo indicado por los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, se optó por utilizar una prueba no paramétrica. En este caso, se empleó el Tau b de Kendall, una técnica estadística adecuada para analizar la existencia de alguna relación entre variables ordinales cuando no se puede asumir la normalidad en los datos.

Tabla 26

*Prueba de tercera hipótesis específica*

| Medidas simétricas  |                  |       |                                        |                           |                          |
|---------------------|------------------|-------|----------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                     |                  | Valor | Error estándar asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,725  | ,047                                   | 13,172                    | ,000                     |
| N de casos válidos  |                  | 79    |                                        |                           |                          |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Elaboración propia con datos estadísticos**Interpretación**

Según la interpretación de las medidas simétricas, el p-valor obtenido en el análisis es ,000, lo que es considerablemente inferior al umbral de 0,05, un valor comúnmente utilizado en investigaciones científicas para determinar la significación estadística. Este resultado ofrece una fuerte evidencia para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), que establece que no existe una relación significativa entre las Aptitudes blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel en 2024. Al rechazar la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), la cual postula que sí existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Esto sugiere que el desarrollo de Aptitudes blandas en los docentes está relacionado de manera positiva con su involucramiento en los procesos de gestión escolar, especialmente en aquellos aspectos que promueven la interacción y colaboración con la comunidad.



## 4.1.9. Prueba de hipótesis específica 4

### Planteamiento de hipótesis:

**Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** Las Aptitudes blandas tienen una relación significativa y positiva con la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica docente en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Las Aptitudes blandas no tienen una relación significativa y positiva con la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica docente en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.

### Procedimiento:

#### a) Nivel de Significancia:

Se establece un nivel de significancia ( $\alpha$ ) de 0.05, lo que implica un margen de error del 5%.

#### b) Criterio de Decisión:

Si el p-valor (Sig.) es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Si el p-valor (Sig.) es mayor o igual a 0.05, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

#### c) Prueba estadística y conclusión:

Dado que los datos no cumplen con los requisitos de una distribución normal, según lo indicado por los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, se optó por utilizar una prueba no paramétrica. En este caso, se empleó el Tau b de Kendall, una técnica estadística adecuada para analizar la existencia de alguna relación entre variables ordinales cuando no se puede asumir la normalidad en los datos.

Tabla 27

*Prueba de cuarta hipótesis específica*

| Medidas simétricas  |                  |       |                                        |                           |                          |
|---------------------|------------------|-------|----------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                     |                  | Valor | Error estándar asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,832  | ,026                                   | 32,501                    | ,000                     |
| N de casos válidos  |                  | 79    |                                        |                           |                          |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Elaboración propia con datos estadísticos**Conclusión:**

Según la interpretación de las medidas simétricas, el p-valor obtenido en el análisis es ,000, lo cual es considerablemente inferior al umbral de 0,05, un valor estándar utilizado en las investigaciones científicas para determinar la significación estadística. Este resultado proporciona una fuerte evidencia para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), que establece que no existe una relación significativa entre las Aptitudes blandas y la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica docente en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel en 2024. Al rechazar la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), que sostiene que sí existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica docente. Esto implica que los docentes con un mayor desarrollo de Aptitudes blandas tienen una mayor capacidad para reflexionar de manera crítica y continua sobre su práctica pedagógica, lo cual es clave para su mejora profesional y el impacto positivo en los procesos educativos.



## 4.2. DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue analizar la relación entre las Aptitudes blandas y el rendimiento docente en instituciones formativas del nivel inicial en el distrito de San Miguel durante el año 2024. Los resultados obtenidos revelan una correlación positiva significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.644 y un nivel de significancia de  $p < 0.01$ , lo que pone de manifiesto la relevancia de las Aptitudes blandas como un factor fundamental que influye directamente en la calidad del rendimiento docente. Este hallazgo subraya cómo las competencias socioemocionales impactan diversos aspectos del ejercicio docente, desde la planificación pedagógica hasta la reflexión sistemática sobre la práctica profesional, elementos esenciales para el desarrollo continuo de los docentes y la mejora del ambiente educativo.

En lo que respecta a la planificación pedagógica, los resultados mostraron una correlación positiva moderada ( $r = 0.840$ ,  $p < 0.01$ ). Este dato indica que los docentes que desarrollan Aptitudes blandas como la empatía, la toma de decisiones y el trabajo en equipo son más capaces de diseñar actividades pedagógicas más efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de los estudiantes. Estas Aptitudes permiten a los docentes crear un ambiente más inclusivo y accesible para todos los estudiantes, lo cual es crucial para promover un aprendizaje integral. Este hallazgo se encuentra en línea con estudios previos, como el de Yurivilca (2022), quien afirmó que las Aptitudes blandas contribuyen significativamente a una planificación pedagógica reflexiva, asegurando mejores resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Del mismo modo, Lozano et al. (2022) refuerzan la idea de que estas competencias deben ser integradas en los currículos educativos, ya que potencian tanto la organización pedagógica como la interacción dentro del aula.



En el ámbito de la mediación pedagógica, se halló una correlación positiva fuerte ( $r = 0.910$ ,  $p < 0.01$ ), lo que confirma que las Aptitudes blandas, particularmente la comunicación asertiva y la empatía, son fundamentales para crear un ambiente educativo propicio para el aprendizaje. Los docentes que dominan estas competencias logran mantener una interacción efectiva con los estudiantes, favoreciendo su motivación y su interés en el proceso educativo. Estos resultados están alineados con los planteamientos de Mendivil y Herrera (2023), quienes sostienen que los docentes con Aptitudes socioemocionales bien desarrolladas son capaces de liderar procesos educativos más inclusivos y efectivos. Además, estudios como el de Gutiérrez-Torres et al. (2019) señalan que estas competencias son esenciales para gestionar conflictos en el aula y fomentar un clima de convivencia pacífica, lo que mejora el bienestar de los estudiantes y optimiza su rendimiento académico.

En cuanto a la relación entre las Aptitudes blandas y la participación en la gestión escolar articulada con la comunidad, la investigación encontró una correlación moderada ( $r = 0.843$ ,  $p < 0.01$ ). Esto sugiere que las competencias interpersonales, tales como el liderazgo y la adaptabilidad, juegan un papel crucial en el fortalecimiento de los lazos entre la escuela y la comunidad. Los docentes que desarrollan estas Aptitudes están mejor preparados para colaborar con las familias y otros actores educativos, lo que fomenta la corresponsabilidad y la participación activa de todos los involucrados en el proceso educativo. Este hallazgo es respaldado por investigaciones como la de Ccama (2023), que enfatizan la importancia de las Aptitudes blandas para una gestión comunitaria efectiva en el ámbito escolar. Rojas (2023) también resalta que estas competencias son esenciales para un liderazgo



escolar efectivo y para la implementación de estrategias que involucren a la comunidad en el proceso educativo.

Finalmente, la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica mostró una correlación positiva moderada ( $r = 0.944$ ,  $p < 0.01$ ), lo que resalta la importancia del pensamiento crítico y la resolución de problemas en el ejercicio docente. Estos elementos permiten a los educadores evaluar continuamente sus estrategias pedagógicas y adaptarlas a las necesidades cambiantes del aula, contribuyendo a la mejora constante del proceso educativo. Espinoza (2021) también observó una tendencia similar, concluyendo que los docentes con Aptitudes blandas desarrolladas son más eficaces en la identificación de áreas de mejora y en la implementación de soluciones innovadoras que enriquecen la calidad formativa. De manera similar, Caviedes (2022) subraya que estas competencias favorecen los procesos reflexivos que enriquecen la calidad del rendimiento docente, lo cual es esencial para el crecimiento profesional continuo.

Desde el marco teórico, los resultados obtenidos en esta investigación están en sintonía con las teorías de Daniel Goleman (1995) sobre inteligencia emocional, que destacan la importancia de Aptitudes como la autoconciencia, la autorregulación y la empatía en el ámbito educativo. Además, la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (1983) refuerza la idea de que las competencias interpersonales e intrapersonales son esenciales para el desarrollo profesional de los docentes, ya que contribuyen al fortalecimiento de la interacción formativa y el bienestar de los estudiantes. Estas perspectivas teóricas subrayan que las Aptitudes blandas no solo son complementarias, sino fundamentales para un rendimiento docente integral y eficaz.



En conclusión, los resultados de esta investigación confirman que las Aptitudes blandas tienen un impacto positivo y significativo en el rendimiento docente. Cada una de las dimensiones analizadas —planificación pedagógica, mediación formativa, gestión escolar y reflexión sobre la práctica— muestra una relación directa con estas competencias, lo que refuerza la necesidad de integrar el desarrollo de Aptitudes blandas en los programas de formación docente. Esto contribuirá a la mejora continua de la calidad formativa y al fortalecimiento del rol del docente en contextos diversos, promoviendo un enfoque pedagógico más humanizado, inclusivo y eficaz.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Se estableció que existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y el rendimiento docente en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024. Este resultado se respalda con la evidencia inferencial ( $p = 0.000 < 0.05$ ) y un coeficiente Rho = 0.644, que indica una correlación positiva considerable. Además, aproximadamente el 64,4% de la variabilidad en el rendimiento docente se asocia con las Aptitudes blandas. En consecuencia, un mayor desarrollo de estas competencias se vincula con un mejor rendimiento, resaltando su relevancia en la práctica pedagógica.

**SEGUNDA.** Se identificó evidencia de una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica en docentes del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024. Este resultado se basa en el análisis inferencial ( $p = 0.000 < 0.05$ ) y un Rho = 0.840, valor que, según el baremo utilizado, representa una correlación positiva considerable. Además, el análisis de varianza compartida indica que aproximadamente el 84% de la variabilidad en la planificación pedagógica se asocia con las Aptitudes blandas. En consecuencia, a mayor desarrollo de Aptitudes blandas, mayor efectividad en la planificación, lo que resalta la importancia de estas competencias en la práctica formativa.

**TERCERA.** Se analizó la relación entre las Aptitudes blandas y la mediación pedagógica, evidenciando una asociación significativa y positiva en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024. Este resultado se sustenta en el análisis inferencial ( $p = 0.000 < 0.05$ ) y un Rho = 0.910, valor que, de acuerdo con el baremo, indica una correlación positiva considerable. Además, el análisis de la varianza compartida revela que aproximadamente el 91% % de la variabilidad en la mediación pedagógica se asocia con las Aptitudes blandas. En consecuencia, a



mayor desarrollo de estas competencias, mayor efectividad en la mediación, resaltando la importancia de atributos como la empatía y la comunicación para generar un entorno de aprendizaje propicio.

**CUARTA.** Se determinó evidencia de una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024. Este resultado se respalda con el análisis inferencial ( $p = 0.000 < 0.05$ ) y un  $Rho = 0.843$ , valor que, según el baremo, indica una correlación positiva considerable. Además, el análisis de la varianza compartida revela que aproximadamente el 84,3% % de las diferencias en la participación en la gestión escolar se asocian con las Aptitudes blandas. En consecuencia, a mayor desarrollo de estas competencias, mayor involucramiento colaborativo con la comunidad, resaltando así su relevancia en el ámbito escolar.

**QUINTA.** Se identificó una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024. Este resultado se sustenta en el análisis inferencial ( $p = 0.000 < 0.05$ ) y un  $Rho = 0.944$ , valor que, de acuerdo con el baremo, indica una correlación positiva considerable. Además, el análisis de la varianza compartida muestra que aproximadamente el 94,4% % de las diferencias en la reflexión sistemática se asocian con las Aptitudes blandas. En consecuencia, a mayor desarrollo de estas competencias, mayor profundidad en la reflexión sobre la práctica pedagógica, lo que contribuye a la mejora continua del rendimiento docente.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** A todos los docentes del nivel inicial del distrito de San Miguel priorizar el desarrollo de Aptitudes blandas como la empatía, la comunicación asertiva y el liderazgo mediante capacitaciones continuas y autoevaluación de sus competencias. Esto permitirá mejorar su rendimiento profesional, impactando positivamente en la calidad formativa.

**SEGUNDA.** A los especialistas de la UGEL-San Román se les recomienda implementar programas de formación docente específicos para fortalecer Aptitudes blandas en áreas clave como la planificación pedagógica. Esto puede incluir talleres prácticos, mentorías y seguimientos periódicos para garantizar una mejora continua en las prácticas docentes.

**TERCERA.** A la DRE-Puno debería liderar iniciativas regionales para promover la mediación pedagógica efectiva, facilitando recursos y estrategias que potencien las Aptitudes blandas de los docentes. Esto incluiría la creación de manuales y guías que detallen buenas prácticas y métodos de aplicación en contextos educativos diversos.

**CUARTA.** A los encargados de las políticas formativas del MINEDU se les recomienda incluir explícitamente el desarrollo de Aptitudes blandas en el Marco de Buen Rendimiento Docente y en los lineamientos de evaluación de rendimiento. Además, se podrían desarrollar programas nacionales de formación que integren estas competencias como un eje fundamental de la profesionalización docente.

**QUINTA.** A futuras investigaciones en la línea de Aptitudes blandas y rendimiento docente, se recomienda profundizar en el análisis de cómo estas competencias impactan en otras áreas del desarrollo educativo, como el aprendizaje socioemocional de los estudiantes. Asimismo, se sugiere realizar estudios longitudinales que permitan



medir cambios en el rendimiento docente a lo largo del tiempo y en diferentes contextos educativos.

21



## REFERENCIAS

- Feraco, T., Resnati, D., Fregonese, D., Spoto, A., & Meneghetti, C. (2023). An integrated model of school students' academic achievement and life satisfaction. Linking soft skills, extracurricular activities, self-regulated learning, motivation, and emotions. *European Journal of Psychology of Education*, 38(1), 109-130. <https://doi.org/10.1007/s10212-022-00601-4>
- Ramírez-Hurtado, JM, Hernández-Díaz, AG, López-Sánchez, AD y Pérez-León, VE (2021). Medición de la calidad de la docencia en línea en la educación superior en el contexto de la COVID-19. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública* , 18 (5), 2403. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052403>
- Madondo, F. (2021). Percepciones sobre la implementación curricular: Un caso para docentes de desarrollo infantil temprano en zonas rurales de Zimbabue como agentes de cambio. *Revista de Investigación en Educación Infantil* , 35 (3), 399-416. <https://doi.org/10.1080/02568543.2020.1731024>
- Tilbe, YT, y Gai, X. (2022). Interacciones profesor-niño en la educación infantil temprana y sus efectos en el desarrollo social y lingüístico. *Desarrollo y Cuidado Infantil Temprano* , 192 (5), 761-774. <https://doi.org/10.1080/03004430.2020.1798944>
- Pallas, A. M. (2023). The rhetoric of teacher evaluation: New York City teachers' responses to performance labels. *Educational Policy*, 37(3), 769-799. <https://doi.org/10.1177/08959048211049432>
- Kanya, N., Fathoni, AB, y Ramdani, Z. (2021). Factores que afectan el rendimiento docente. *Revista Internacional de Evaluación e Investigación en Educación* , 10 (4), 1462-1468. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1328059>



- Sriadmituma, I., & Sudarnob, N. (2023). Journal of Applied Business and Technology. Journal of Applied Business and Technology (JABT), 4(1), 79-92. <https://pdfs.semanticscholar.org/3ef1/eb5357cacca70535ebed430792d5aa79f2c0.pdf>
- Weber, AM, y Greiff, S. (2023). Aptitudes TIC en el desarrollo de las Aptitudes del siglo XXI: Una perspectiva del desarrollo cognitivo durante la primera infancia. Ciencias Aplicadas , 13 (7), 4615. <https://doi.org/10.3390/app13074615>
- de la Concha Solís, BA, Mohedano, GYG, y Torres, DF (2024). Influencia de las Aptitudes blandas en la empleabilidad en grandes empresas de la industria de la transformación, desde una perspectiva de gestión. International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev. , 9 (1), 9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9298124>
- Blewitt, C., O'connor, A., Morris, H., Nolan, A., Mousa, A., Green, R., ... & Skouteris, H. (2021). "It's embedded in what we do for every child": a qualitative exploration of early childhood educators' perspectives on supporting Children's social and emotional learning. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(4), 1530. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041530>
- Nguyen, D. y Ng, D. (2022). Colaboración docente para el cambio: Compartir, mejorar y difundir. En Liderazgo para el aprendizaje profesional (pp. 178-191). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003357384-12/teacher-collaboration-change-sharing-improving-spreading-dong-nguyen-david-ng>
- Lynch, Y. L. K. (2021). THE IMPACT OF PARENTAL INVOLVEMENT ON CHILDREN'S SOFT SKILLS, ACADEMIC ACHIEVEMENT, AND INCOME IN



ZAMBIA AND THE UNITED STATES OF AMERICA (Doctoral dissertation, Monash University). [Tesis de Doctorado, Universidad MONASH]. Repositorio de la Universidad MONASH.

[https://bridges.monash.edu/articles/thesis/THE\\_IMPACT\\_OF\\_PARENTAL\\_INVOLVEMENT\\_ON\\_CHILDREN\\_S\\_SOFT\\_SKILLS\\_ACADEMIC\\_ACHIEVEMENT\\_AND\\_INCOME\\_IN\\_ZAMBIA\\_AND\\_THE\\_UNITED\\_STATES\\_OF\\_AMERICA\\_/16651810?file=30832207](https://bridges.monash.edu/articles/thesis/THE_IMPACT_OF_PARENTAL_INVOLVEMENT_ON_CHILDREN_S_SOFT_SKILLS_ACADEMIC_ACHIEVEMENT_AND_INCOME_IN_ZAMBIA_AND_THE_UNITED_STATES_OF_AMERICA_/16651810?file=30832207) Marin-Zapata, S. I., Román-Calderón, J. P., Robledo-Ardila, C., & Jaramillo-Serna, M. A. (2022). Soft skills, do we know what we are talking about?. *Review of Managerial Science*, 16(4), 969-1000. <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00474-9>

Lamri, J., & Lubart, T. (2023). Reconciling hard skills and soft skills in a common framework: The generic skills component approach. *Journal of Intelligence*, 11(6), 107. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11060107>

Ouchen, L., Tifroute, L., y El Hariri, K. (2022). Aptitudes interpersonales desde la perspectiva del profesorado de primaria. *Revista Europea de Investigación Formativa*, 11 (4), 2303-2313. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.11.4.2303>

Liu, D., y Hoe, TW (2024). Las estrategias docentes innovadoras para el desarrollo de Aptitudes blandas formativas afectan el rendimiento y la eficiencia de los estudiantes. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 3, 759. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9872591>

Huang, Z., Zhang, J., & Yuan, Z. (2024). What matters for students' learning? the roles of social and emotional skills and the factors affecting these skills. *ECNU Review of Education*, 20965311241227453. <https://doi.org/10.1177/20965311241227453>



- Jiménez Escobar, G. P. (2023). Relación entre el rendimiento laboral y las Aptitudes blandas en los empleados de la Fundación Ayuda en Acción Colombia – Oficina Bogotá. [Tesis de Maestria, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio de la Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/16138>
- Choquehuanca Ramirez, R. (2024). [Tesis de Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/156531>
- Albuquerque, D. (2021). *Competencias directivas y Aptitudes blandas en los docentes de la Institución Formativa Nuestra Señora de Cocharcas, Cercado de Lima - 2021*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62975>
- Altuve, D. (2016). La formación docente en el proceso de la planificación pedagógica. *Especial. I Jornadas de Investigación e Innovación Formativa*, 2(1).
- Andueza, M., Oliva, Y., Rodríguez, E., Ordoñez, M., Cambranes, L., & Ojeda, R. (2023). Aptitudes interpersonales y expectativas de futuro en estudiantes de secundaria de una comunidad rural de Yucatán. *South Florida Journal of Development*, 4(7), pp. 2679-2690.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Atoche, D. (2018). *Aptitudes interpersonales y su relación con el clima institucional en instituciones formativas del nivel inicial de la zona urbana del distrito de*



Sullana. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28864>

Bances, J. (2022). *Aptitudes blandas y el rendimiento laboral de los docentes en la Institución Formativa 10157 Mórrope - Lambayeque*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93410>

Bendezu, M. (2023). *Aptitudes blandas y la práctica docente en las instituciones formativas públicas del distrito Puente Piedra, Lima, 2022*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107079>

Cabezas Mejía, E., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaria, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.

Caviedes Ccoyori, E. (2022). Rendimiento profesional y Aptitudes sociales en los docentes de Educación Básica Alternativa "Ciencias" - Cusco, 2021. *Segunda Especialidad*. Universidad Nacional Del Altiplano, Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19044>

Ccama Calizaya, M. (2023). *Aptitudes blandas y rendimiento laboral de los docentes en Instituciones Formativas Primaria, Puno - 2023*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/127636>

Cevallos Veintimilla, A., Polo Luna, E., Salgado Chasipanta, D., & Orbea Vergara, M. (2017). *Métodos y Técnicas de Investigación*. Ediciones Grupo Compás.

Chinchay Huarcaya, J., Bartolomé Huamán, A., & Ozoriaga Dávila, E. (2023). Las Aptitudes blandas y su práctica en docentes. *Revista peruana de investigación e innovación formativa*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v3i2.25377>



- Chino Maquera, P. (2022). Rendimiento docente y logros de aprendizaje de los estudiantes de segundo grado en el área de matemática en la IES Glorioso Colegio Nacional de San Carlos - Puno, 2020. *Licenciatura*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18944>
- Coaquira Asqui, Y. (2023). *Relación entre las Aptitudes blandas y el rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de administración en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19487>
- Copa Yucra, N. (2021). Inteligencia emocional y el marco del buen rendimiento docente en las instituciones formativas del nivel inicial de la UGEL - Puno, 2018. *Maestría*. Universidad Nacional Del Altiplano, Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17824>
- Córdova Flores, E., Vilela Ordinola, E., Salazar Avalos, M., Salazar Llerena, S., & Márquez Tirado, V. (2023). La Psicología positiva y la autoconfianza o autoconcepto de los estudiantes universitarios: Revisión sistemática de la literatura. *REVISTA DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA*, pp. 440-464. <https://doi.org/https://doi.org/10.46925//rdluz.40.25>
- Díaz Narváez, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística para profesionales y estudiantes de ciencias de la salud* (2 ed.). RIL Editores.
- Espinoza Casco, R., Sánchez Camargo, M., Velasco Taipe, M., Gónzales Sánchez, A., Romero-Carazas, R., & Mory Chiparra, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica* (1 ed.). La Plata : Puerto Madero Editorial Académica. <https://doi.org/https://doi.org/10.55204/PMEA.17>



- Espinoza Escobedo, R. (2021). Las Aptitudes blandas en el rendimiento docente de la Institución Formativa Emblemática "Andrés de los Reyes"- Huaral 2020. *Maestria*. Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62080>
- Farfan Diaz, N. (2023). *Inteligencia Emocional y Manejo de Estrés en enfermeras de una Ipress de Chiclayo 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11586>
- Farías Moreira, C., & Méndez Duran, J. (2023). Desarrollo de las Aptitudes blandas para el mejoramiento del rendimiento docente. *REVISTA SOCIAL FRONTERIZA*, 3(3), pp. 171 - 184. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7998873>
- Fernández Calderón, M. (2021). Aptitudes blandas para mejorar el rendimiento docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil – Ecuador, 2020. *Doctorado*. Universidad César Vallejo, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67828>
- González Cali, N. (2020). *Gestión administrativa y planificación pedagógica en los docentes de la Unidad Formativa "Ángel Felicísimo Rojas" Guayaquil - Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51760>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández Escobar, A., Ramos Rodríguez, M., Placencia López, B., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A., & Moreno Ponce, L. (2018). *Metodología de*



la investigación científica. ÁREA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>

Lozano Fernández, M., Lozano Fernández, E., & Ortega Cabrejos, M. (2022). *Revista Conrado*, 18(87), pp. 412-420.

Mendivil Caldera, L., & Herrera Jara, L. (2023). Cualificación docente en Aptitudes blandas como factor de mejora de la gestión escolar en tres Instituciones Formativas Rurales de Montería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9740-9752.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.6077](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6077)

Meneses Espinal, M., & Peñaloza Gelvez, D. (2019). Método de Pólya como estrategia pedagógica para fortalecer la competencia resolución de problemas matemáticos con operaciones básicas. *Zona Proxima*, 31, 7-25.

Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Rendimiento Docente*. Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación. (2015). *Compromisos de gestión escolar*. Directiva para la Gestión del Repositorio Institucional del MINEDU.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12799/5235>

Morales Bautista, M., & Díaz-Barriga Arceo, F. (2020). Pensamiento crítico a través de un caso de enseñanza: una investigación de diseño educativo. *Sinectica*(56), 1-18. [https://doi.org/doi:10.31391/S2007-7033\(2021\)0056-016](https://doi.org/doi:10.31391/S2007-7033(2021)0056-016)

Navarro Torres, A. (2020). Relaciones Interpersonales y rendimiento docente en los planteles de aplicación "Guamán poma de Ayala" Ayacucho – 2018. *Maestria*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/5326>



- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5 ed.). Ediciones de la U.
- Paragua Morales, M., Bustamante Paulino, N., Norberto Chávez, L., Paragua Macuri, M., & Paragua Macuri, C. (2022). *INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis*. unheval. <https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022>
- Pérez Toledo, L., Abreus González, A., Caballero Pérez, R., & León González, J. (2021). Evaluación de la formación de la habilidad toma de decisiones en la especialidad de Pediatría. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), pp. 328-338.
- Pinargote Saldarriaga, M. (2023). *Aptitudes blandas para fortalecer el trabajo en equipo en una institución formativa de Tosagua, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109104>
- Poma Medina, V. (2022). Inteligencia emocional y pensamiento crítico en los estudiantes de primaria de la institución formativa José Carlos Mariátegui, Moquegua, 2021. *Licenciatura*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Ponce Pardo, J., Fernández Avila, M., Alvarado Acuña, G., & Chiri Saravia, P. (2023). Autoestima y autocontrol en el rendimiento académico de estudiantes universitarios. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), pp. 1774 - 1783. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.627>
- Ríos Ramírez, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <http://www.eumed.net/libros/libro.php?id=1662>



- Rodriguez Siu, J., Rodríguez Salazar, R., & Fuerte Montaña, L. (2021). Aptitudes blandas y el rendimiento docente en el nivel superior de la educación . *Propósitos y Representaciones*, 9(1).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Rojas Alarcon, N. (2023). *Gestión administrativa y Aptitudes blandas en docentes de una institución formativa, Lima - 2022*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo].
- Salinas Gadea, M. (2023). *Aptitudes blandas y práctica pedagógica docente de una institución formativa pública, Nuevo Chimbote, Ancash, 2022*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/108259>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Santiago Teran, L. (2023). *Aptitudes comunicativas y acompañamiento pedagógico en docentes de dos instituciones formativas públicas de Lima, 2023*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/123726>
- Soncco Salinas, R. (2023). Clima organizacional y rendimiento docente en la Institución Formativa José Antonio Encinas Franco - Lima 2021. *Segunda especialidad*. Universidad Nacional Del Altiplano, Puno.  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19406>
- Tunque lázaro, L. (2021). Competencias Interculturales y el Rendimiento del Docente Bilingue en las Instituciones Formativas de Primaria de la Red Formativa de



- Checacupe – Canchis, 2018. *Maestria*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.
- Vargas Muñoz, N., & Orozco Castro, C. (2020). Mediación pedagógica y evaluación: Una mirada desde un modelo de marco abierto en educación inicial. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(3), pp. 1-33. <https://doi.org/Doi.10.15517/aie.v20i3.43672>
- Vásquez Villanueva, S., Vásquez Villanueva, C., Castillo Paredes, H., Vásquez Campos, S., Vásquez Villanueva, L., & Gomez Miguel, J. (2021). Aptitudes blandas: su importancia para el rendimiento docente. *Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(2), pp 4-16.
- Vega Atero, I. (2021). Aptitudes blandas y el rendimiento docente en el centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021. *Licenciatura*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/21948>
- Vite Jimenez, E. (2023). *Aptitudes blandas y rendimiento docente en un instituto de educación superior, Piura, 2023*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/120192>
- Vizcaíno Zúñiga, P., Maldonado Palacios , I., & Cedeño Cedeño, R. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)
- Yurivilca Ricalde, C. (2022). Aptitudes blandas y rendimiento docente en una institución formativa pública de secundaria en Tarma, 2022. *Maestria*. Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99581>



# ANEXOS



## Anexo 1: Matriz de consistencia

| Título: APTITUDES BLANDAS Y RENDIMIENTO DOCENTE EN INSTITUCIONES FORMATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                        |                                             |                                                                                                                                               |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| PROBLEM A                                                                                                                                                                                                                          | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                                              | HIPÓTESIS                                                                                                                                                                                                                              | VARIABLES                                   |                                                                                                                                               |              |
| <b>Problema general</b><br>¿Cuál es la relación que existe entre las Aptitudes blandas y rendimiento docente en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024?                                       | <b>Objetivo general</b><br>Establecer la relación que existe entre las Aptitudes blandas y rendimiento docente en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.                                        | <b>Hipótesis general</b><br>Las Aptitudes blandas tienen una relación significativa y positiva con el rendimiento docente en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.                              | Variable x: Aptitudes blandas               |                                                                                                                                               |              |
|                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Dimensiones</b>                          | <b>Indicadores</b>                                                                                                                            | <b>Ítems</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                        | Aptitudes interpersonales                   | Negociación<br>Trabajo colaborativo<br>Empatía                                                                                                | 1 - 6        |
|                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                        | Aptitudes de decisión y pensamiento crítico | Resolución de problemas<br>Toma de decisiones<br>Liderazgo                                                                                    | 7 - 12       |
|                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                        | Aptitudes de autocontrol y afrontamiento    | Aumentar la confianza<br>Responsabilidad<br>Fijarse objetivos y metas<br>Adaptabilidad<br>Manejo del estrés<br>Administración del tiempo      | 13 - 24      |
|                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                        | Aptitudes comunicativas                     | Escucha activa<br>Expresión oral<br>Expresión escrita                                                                                         | 25 - 30      |
| <b>Problemas específicos</b><br>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024? | <b>Objetivos específicos</b><br>Identificar el nivel de relación que existe entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024. | <b>Hipótesis específicos</b><br>Existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes blandas y la planificación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024. | Variable y: Rendimiento docente             |                                                                                                                                               |              |
|                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Dimensiones</b>                          | <b>Indicadores</b>                                                                                                                            | <b>Ítems</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                        | Planificación pedagógica                    | 1. Conocimiento pedagógico<br>2. Planifica la enseñanza                                                                                       | 1 - 9        |
|                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                        | Mediación pedagógica                        | 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje<br>4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos<br>5. Evalúa el aprendizaje | 10 - 27      |
| ¿Qué nivel de relación existe entre las Aptitudes blandas y la mediación pedagógica                                                                                                                                                | Analizar el nivel de relación que existe entre las Aptitudes blandas y la                                                                                                                                                             | Existe una relación significativa y positiva entre las Aptitudes                                                                                                                                                                       | Participación en la gestión de la escuela   | 6. Participa activa, democrática, crítica y                                                                                                   | 28 - 32      |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <p>en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024?</p> <p>¿En qué medida las Aptitudes blandas se relacionan con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024?</p> <p>¿En qué medida las Aptitudes blandas se relacionan con la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica docente en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024?</p> | <p>mediación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.</p> <p>Examinar en qué medida las Aptitudes blandas se relacionan con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.</p> <p>Identificar en qué medida las Aptitudes blandas se relacionan con la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica docente en las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de</p> | <p>blandas y la mediación pedagógica en docentes de las instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.</p> <p>Las Aptitudes blandas tienen una relación significativa y positiva con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel, 2024.</p> <p>Las Aptitudes blandas tienen una relación significativa y positiva con la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica docente en las instituciones formativas del nivel</p> | <p>articulada a la comunidad.</p> <p>Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica</p> | <p>colaborativa, en la institución</p> <p>7. Colabora y corresponsabilida d con la comunidad</p> <p>8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional</p> <p>9. Práctica ética en el ejercicio profesional y el respeto de los derechos individuales.</p> | <p>33 - 36</p> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |                                           |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------|--|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | San Miguel, 2024. | inicial del distrito de San Miguel, 2024. |  |
| <b>METODOLOGÍA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                   |                                           |  |
| ENFOQUE: Cuantitativo<br>DISEÑO: Asociativo de corte transversal<br>TIPO: Básica<br>NIVEL: Correlacional<br>POBLACIÓN: Instituciones formativas del nivel inicial del distrito de San Miguel<br>MUESTRA: Censal<br>TÉCNICA: Encuesta<br>INSTRUMENTO: Cuestionario<br>CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman |                   |                                           |  |



## Anexo 2: Base de datos

### Aptitudes blandas

| Muestra    | Habilidades interpersonales |       |       |       |       |       | Habilidades de decisión y pensamiento crítico |       |       |        |        |        | Habilidades de autocontrol y afrontamiento |        |        |        |        |        |        |        |        |        | Habilidades comunicativas |        |        |        |        |        |        |        |   |
|------------|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
|            | PRG.1                       | PRG.2 | PRG.3 | PRG.4 | PRG.5 | PRG.6 | PRG.7                                         | PRG.8 | PRG.9 | PRG.10 | PRG.11 | PRG.12 | PRG.13                                     | PRG.14 | PRG.15 | PRG.16 | PRG.17 | PRG.18 | PRG.19 | PRG.20 | PRG.21 | PRG.22 | PRG.23                    | PRG.24 | PRG.25 | PRG.26 | PRG.27 | PRG.28 | PRG.29 | PRG.30 |   |
| Docente 1  | 2                           | 5     | 4     | 3     | 5     | 4     | 2                                             | 5     | 5     | 3      | 5      | 2      | 3                                          | 4      | 5      | 2      | 3      | 4      | 4      | 5      | 5      | 2      | 2                         | 5      | 3      | 2      | 3      | 5      | 2      | 4      | 2 |
| Docente 2  | 1                           | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3                                             | 3     | 3     | 3      | 3      | 3      | 1                                          | 3      | 3      | 3      | 2      | 3      | 2      | 3      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      | 2      | 3      | 2 |
| Docente 3  | 3                           | 5     | 5     | 2     | 4     | 5     | 3                                             | 5     | 5     | 3      | 4      | 2      | 5                                          | 5      | 2      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 3                         | 3      | 2      | 2      | 3      | 5      | 3      | 5      | 2 |
| Docente 4  | 3                           | 4     | 5     | 2     | 4     | 4     | 2                                             | 5     | 1     | 2      | 5      | 2      | 5                                          | 4      | 3      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 4      | 2                         | 5      | 3      | 1      | 2      | 5      | 3      | 5      | 3 |
| Docente 5  | 2                           | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 1                                             | 5     | 4     | 2      | 4      | 2      | 3                                          | 3      | 1      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      | 2      | 2      | 3                         | 1      | 2      | 3      | 5      | 2      | 4      | 1      | 1 |
| Docente 6  | 3                           | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2                                             | 2     | 3     | 3      | 2      | 3      | 1                                          | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      | 2      | 2      | 2                         | 3      | 2      | 3      | 2      | 3      | 2      | 3      | 1 |
| Docente 7  | 2                           | 1     | 1     | 3     | 1     | 1     | 2                                             | 2     | 1     | 2      | 1      | 1      | 1                                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1                         | 2      | 2      | 2      | 3      | 1      | 1      | 2      | 2 |
| Docente 8  | 1                           | 1     | 2     | 1     | 1     | 1     | 2                                             | 2     | 1     | 1      | 2      | 2      | 2                                          | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 1      | 2      | 2      | 2      | 1      | 1      | 1      | 1 |
| Docente 9  | 3                           | 4     | 4     | 2     | 3     | 4     | 2                                             | 5     | 3     | 3      | 4      | 3      | 4                                          | 2      | 2      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3                         | 3      | 2      | 1      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3 |
| Docente 10 | 3                           | 2     | 2     | 2     | 1     | 2     | 1                                             | 1     | 1     | 1      | 1      | 1      | 1                                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 11 | 2                           | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3                                             | 2     | 3     | 2      | 3      | 3      | 1                                          | 2      | 3      | 2      | 3      | 2      | 2      | 3      | 3      | 3      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 3      | 2      | 3      | 2      | 3 |
| Docente 12 | 1                           | 3     | 4     | 1     | 2     | 3     | 3                                             | 1     | 3     | 3      | 3      | 4      | 2                                          | 4      | 3      | 1      | 2      | 3      | 3      | 3      | 2      | 2      | 2                         | 3      | 2      | 3      | 2      | 4      | 2      | 4      | 2 |
| Docente 13 | 2                           | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 2                                             | 2     | 3     | 2      | 3      | 1      | 4                                          | 4      | 2      | 1      | 4      | 4      | 3      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 4      | 1      | 4      | 2 |
| Docente 14 | 2                           | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2                                             | 2     | 3     | 3      | 2      | 3      | 2                                          | 4      | 4      | 2      | 3      | 3      | 4      | 2      | 3      | 2      | 3                         | 3      | 1      | 2      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3 |
| Docente 15 | 1                           | 4     | 3     | 1     | 3     | 4     | 3                                             | 4     | 3     | 3      | 2      | 5      | 1                                          | 4      | 3      | 1      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 2      | 2                         | 2      | 5      | 5      | 5      | 2      | 3      | 5      | 3 |
| Docente 16 | 2                           | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 2                                             | 3     | 3     | 3      | 3      | 3      | 3                                          | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3                         | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3 |
| Docente 17 | 2                           | 5     | 5     | 2     | 5     | 4     | 3                                             | 5     | 5     | 3      | 4      | 3      | 3                                          | 3      | 5      | 2      | 4      | 4      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                         | 3      | 4      | 4      | 2      | 2      | 4      | 5      | 2 |
| Docente 18 | 3                           | 2     | 1     | 3     | 2     | 1     | 2                                             | 1     | 1     | 1      | 1      | 2      | 2                                          | 2      | 2      | 1      | 1      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 19 | 3                           | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2                                             | 3     | 3     | 2      | 3      | 2      | 2                                          | 3      | 3      | 3      | 2      | 4      | 3      | 3      | 1      | 4      | 2                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 2      | 1 |
| Docente 20 | 2                           | 1     | 1     | 2     | 1     | 1     | 1                                             | 3     | 1     | 1      | 3      | 2      | 3                                          | 1      | 1      | 2      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1                         | 2      | 2      | 1      | 2      | 2      | 3      | 1      | 3 |
| Docente 21 | 1                           | 1     | 3     | 1     | 1     | 1     | 1                                             | 1     | 1     | 1      | 3      | 1      | 3                                          | 1      | 1      | 2      | 3      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1                         | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3 |
| Docente 22 | 1                           | 4     | 4     | 1     | 3     | 3     | 2                                             | 2     | 3     | 4      | 2      | 3      | 2                                          | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 5      | 3      | 3      | 3      | 5                         | 2      | 3      | 2      | 3      | 3      | 2      | 4      | 3 |
| Docente 23 | 2                           | 5     | 5     | 3     | 5     | 4     | 2                                             | 5     | 4     | 5      | 1      | 4      | 2                                          | 5      | 5      | 2      | 3      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                         | 2      | 3      | 2      | 5      | 5      | 5      | 5      | 3 |
| Docente 24 | 2                           | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2                                             | 2     | 2     | 2      | 3      | 2      | 3                                          | 2      | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 2      | 4      | 4      | 1                         | 2      | 3      | 1      | 3      | 1      | 1      | 3      | 3 |
| Docente 25 | 2                           | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 1                                             | 5     | 4     | 3      | 5      | 2      | 5                                          | 5      | 2      | 5      | 5      | 5      | 5      | 4      | 5      | 3      | 5                         | 2      | 2      | 3      | 5      | 3      | 5      | 1      | 1 |
| Docente 26 | 3                           | 4     | 3     | 1     | 4     | 4     | 2                                             | 3     | 3     | 2      | 3      | 3      | 3                                          | 3      | 3      | 4      | 4      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3                         | 4      | 2      | 2      | 2      | 3      | 1      | 4      | 3 |
| Docente 27 | 3                           | 5     | 5     | 2     | 5     | 5     | 3                                             | 5     | 5     | 2      | 5      | 1      | 5                                          | 5      | 2      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 2                         | 4      | 2      | 2      | 3      | 4      | 2      | 5      | 2 |
| Docente 28 | 2                           | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2                                             | 1     | 3     | 2      | 2      | 2      | 2                                          | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3                         | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 2      | 3 |
| Docente 29 | 2                           | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3                                             | 2     | 3     | 3      | 3      | 2      | 2                                          | 2      | 3      | 1      | 2      | 2      | 2      | 3      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 30 | 3                           | 2     | 2     | 1     | 2     | 3     | 2                                             | 2     | 2     | 2      | 3      | 2      | 2                                          | 2      | 1      | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 31 | 2                           | 2     | 1     | 2     | 2     | 3     | 2                                             | 3     | 2     | 3      | 1      | 2      | 3                                          | 2      | 2      | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      | 2                         | 2      | 3      | 1      | 1      | 2      | 3      | 2      | 1 |
| Docente 32 | 2                           | 2     | 2     | 3     | 1     | 2     | 2                                             | 2     | 1     | 2      | 1      | 3      | 2                                          | 1      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 33 | 2                           | 5     | 5     | 2     | 4     | 5     | 1                                             | 5     | 5     | 3      | 4      | 2      | 5                                          | 4      | 3      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 4      | 5                         | 3      | 5      | 2      | 2      | 5      | 2      | 5      | 2 |
| Docente 34 | 3                           | 5     | 3     | 4     | 5     | 5     | 1                                             | 5     | 4     | 2      | 4      | 2      | 5                                          | 5      | 5      | 2      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                         | 2      | 2      | 5      | 5      | 5      | 1      | 3      | 2 |
| Docente 35 | 1                           | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 2                                             | 1     | 1     | 1      | 1      | 3      | 1                                          | 1      | 1      | 3      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 2      | 2                         | 1      | 3      | 1      | 3      | 1      | 3      | 1      | 3 |
| Docente 36 | 2                           | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2                                             | 2     | 2     | 2      | 2      | 2      | 2                                          | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 37 | 2                           | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 2                                             | 1     | 1     | 1      | 1      | 2      | 1                                          | 1      | 1      | 3      | 1      | 2      | 1      | 1      | 1      | 2      | 1                         | 1      | 3      | 2      | 2      | 1      | 3      | 2      | 2 |
| Docente 38 | 2                           | 1     | 1     | 3     | 2     | 1     | 1                                             | 1     | 1     | 2      | 1      | 1      | 1                                          | 1      | 1      | 3      | 1      | 2      | 1      | 1      | 1      | 2      | 1                         | 1      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 39 | 3                           | 2     | 2     | 1     | 3     | 1     | 2                                             | 2     | 2     | 2      | 3      | 2      | 2                                          | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 1      | 3      | 2 |
| Docente 40 | 2                           | 2     | 1     | 2     | 1     | 1     | 2                                             | 1     | 1     | 1      | 2      | 1      | 1                                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1 |
| Docente 41 | 2                           | 2     | 1     | 2     | 1     | 1     | 1                                             | 1     | 1     | 1      | 2      | 3      | 2                                          | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 42 | 2                           | 1     | 1     | 1     | 2     | 1     | 3                                             | 2     | 2     | 1      | 3      | 1      | 1                                          | 1      | 1      | 2      | 2      | 2      | 1      | 1      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 1 |
| Docente 43 | 2                           | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2                                             | 2     | 2     | 2      | 2      | 2      | 2                                          | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 44 | 2                           | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2                                             | 2     | 2     | 2      | 2      | 2      | 2                                          | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 45 | 2                           | 2     | 2     | 1     | 2     | 2     | 2                                             | 2     | 2     | 1      | 2      | 1      | 1                                          | 1      | 2      | 1      | 2      | 1      | 1      | 1      | 2      | 1      | 1                         | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 1      | 3 |
| Docente 46 | 2                           | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2                                             | 2     | 2     | 2      | 2      | 2      | 2                                          | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 47 | 3                           | 1     | 1     | 2     | 1     | 1     | 2                                             | 1     | 1     | 2      | 1      | 1      | 2                                          | 1      | 1      | 1      | 2      | 2      | 1      | 1      | 1      | 2      | 1                         | 1      | 1      | 2      | 1      | 2      | 2      | 1      | 2 |
| Docente 48 | 2                           | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 2                                             | 2     | 2     | 2      | 2      | 2      | 2                                          | 1      | 2      | 3      | 1      | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 49 | 1                           | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3                                             | 2     | 2     | 2      | 2      | 2      | 2                                          | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2 |
| Docente 50 | 2                           | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2                                             | 2     | 3     | 2      | 1      | 2      | 2                                          | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 1 |
| Docente 51 | 3                           | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2                                             | 2     | 2     | 3      | 2      | 3      | 2                                          | 2      | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3                         | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3 |
| Docente 52 | 2                           | 2     | 1     | 1     | 2     | 2     | 2                                             | 3     | 2     | 1      | 1      | 1      | 2                                          | 2      | 1      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 1 |
| Docente 53 | 2                           | 2     | 2     | 2     | 2     | 1     | 1                                             | 2     | 2     | 2      | 2      | 1      | 3                                          | 1      | 1      | 2      | 2      | 1      | 2      | 1      | 2      | 1      | 1                         | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 1 |
| Docente 54 | 3                           | 1     | 1     | 1     |       |       |                                               |       |       |        |        |        |                                            |        |        |        |        |        |        |        |        |        |                           |        |        |        |        |        |        |        |   |



DE INVESTIGACIÓN  
con autorización del autor

<http://repositorio.uancv.edu.pe/>



## Anexo 3: Instrumentos de recolección de información

### CUESTIONARIO SOBRE LAS APTITUDES BLANDAS

Estimado docente, el presente cuestionario se hace diferentes interrogantes acerca de la labor que realiza en su centro de trabajo. Relacionado a las Aptitudes blandas de los docentes. Por lo que se le recomienda.

Marca una (x) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la escala de valoración para el cuestionario.

Nota: la información se empleará con fines de investigación y será de manera anónima, en ese sentido se le ruega responder con toda la seriedad y en honor a la verdad.

#### Escala de valoración

| Escala                | Puntaje |
|-----------------------|---------|
| Nunca                 | 1       |
| Raramente             | 2       |
| Ocurre ocasionalmente | 3       |
| Frecuentemente        | 4       |
| Siempre               | 5       |

| ÍTEMS                     |                                                                                                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| APTITUDES INTERPERSONALES |                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |
| 1                         | Muestra Aptitudes para llegar a acuerdos beneficiosos en diversas situaciones, considerando las necesidades de todos los involucrados. |   |   |   |   |   |
| 2                         | Busca el consenso entre sus puntos de vista y los de otros docentes cuando surgen diferencias.                                         |   |   |   |   |   |



|                                                    |                                                                                                         |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3                                                  | Participa activamente en la planificación de actividades con otros docentes.                            |  |  |  |  |  |
| 4                                                  | Brinda y solicita retroalimentación a sus colegas para mejorar conjuntamente.                           |  |  |  |  |  |
| 5                                                  | Se pone en el lugar de los alumnos para comprender mejor sus comportamientos.                           |  |  |  |  |  |
| 6                                                  | Muestra sensibilidad ante las necesidades emocionales de los alumnos.                                   |  |  |  |  |  |
| <b>APTITUDES DE DECISIÓN Y PENSAMIENTO CRÍTICO</b> |                                                                                                         |  |  |  |  |  |
| 7                                                  | Analiza las posibles causas ante un problema de comportamiento de los alumnos.                          |  |  |  |  |  |
| 8                                                  | Desarrolla alternativas creativas para abordar dificultades en el aula.                                 |  |  |  |  |  |
| 9                                                  | Evalúa los pros y los contras antes de tomar una decisión sobre cambios en la metodología de enseñanza. |  |  |  |  |  |
| 10                                                 | Elige soluciones eficientes cuando surgen imprevistos que afectan la planificación de las clases.       |  |  |  |  |  |
| 11                                                 | Delega tareas y responsabilidades para potenciar las Aptitudes de los miembros de su equipo.            |  |  |  |  |  |
| 12                                                 | Muestra confianza en sí mismo al presentar propuestas de mejora para la institución.                    |  |  |  |  |  |
| <b>APTITUDES DE AUTOCONTROL Y AFRONTAMIENTO</b>    |                                                                                                         |  |  |  |  |  |
| 13                                                 | Se muestra seguro al expresar sus ideas y opiniones en reuniones docentes.                              |  |  |  |  |  |
| 14                                                 | Asume nuevos desafíos profesionales que impliquen salir de su zona de confort.                          |  |  |  |  |  |
| 15                                                 | Reconoce sus errores y aprende de ellos sin culpabilizar a otros.                                       |  |  |  |  |  |
| 16                                                 | Cumple con los plazos establecidos para entregar planificaciones y reportes.                            |  |  |  |  |  |
| 17                                                 | Establece metas de rendimiento profesional por período lectivo.                                         |  |  |  |  |  |



|                                |                                                                                               |  |  |  |  |  |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 18                             | Diseña un plan para desarrollar Aptitudes pedagógicas específicas.                            |  |  |  |  |  |
| 19                             | Ajusta sus estrategias de enseñanza frente a nuevas circunstancias o requerimientos.          |  |  |  |  |  |
| 20                             | Muestra apertura y flexibilidad para probar metodologías pedagógicas innovadoras.             |  |  |  |  |  |
| 21                             | Practica técnicas de relajación para liberar tensiones.                                       |  |  |  |  |  |
| 22                             | Pide apoyo a colegas cuando siente altos niveles de estrés.                                   |  |  |  |  |  |
| 23                             | Prioriza las tareas más relevantes para optimizar su uso del tiempo.                          |  |  |  |  |  |
| 24                             | Establece un cronograma semanal para organizar las actividades pedagógicas.                   |  |  |  |  |  |
| <b>APTITUDES COMUNICATIVAS</b> |                                                                                               |  |  |  |  |  |
| 25                             | Muestra interés y presta atención cuando los padres le comentan sobre sus hijos.              |  |  |  |  |  |
| 26                             | Parafrasea las ideas de sus colegas para verificar que comprendió bien sus puntos de vista.   |  |  |  |  |  |
| 27                             | Se expresa de manera clara y asertiva al dar instrucciones a los alumnos.                     |  |  |  |  |  |
| 28                             | Utiliza un tono de voz amigable y lenguaje sencillo al comunicarse con los padres de familia. |  |  |  |  |  |
| 29                             | Escribe informes pedagógicos de manera coherente y con argumentos bien estructurados.         |  |  |  |  |  |
| 30                             | Se comunica de forma clara y concisa con los padres a través de circulares y comunicados.     |  |  |  |  |  |



## CUESTIONARIO RENDIMIENTO DOCENTE

Estimado docente, el presente cuestionario se hace diferentes interrogantes acerca de la labor que realizan los docentes de su centro de trabajo. Relacionado a el rendimiento docente. Por lo que se le recomienda.

Marca una (x) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la escala de valoración para el cuestionario.

**Nota:** la información se empleará con fines de investigación y será de manera anónima, en ese sentido se le ruega responder con toda la seriedad y en honor a la verdad.

### Escala de valoración

| Escala                | Puntaje |
|-----------------------|---------|
| Nunca                 | 1       |
| Raramente             | 2       |
| Ocurre ocasionalmente | 3       |
| Frecuentemente        | 4       |
| Siempre               | 5       |

| ÍTEMS                               |                                                                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Planificación pedagógica |                                                                                                                |   |   |   |   |   |
| 1                                   | Los docentes demuestran conocimientos actualizados en el área que enseñan.                                     |   |   |   |   |   |
| 2                                   | Los docentes comprenden los conceptos fundamentales de las disciplinas referidas al área que enseñan.          |   |   |   |   |   |
| 3                                   | Los docentes demuestran conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas del área que enseñan.  |   |   |   |   |   |
| 4                                   | Los docentes demuestran comprensión de la didáctica del área que enseñan.                                      |   |   |   |   |   |
| 5                                   | Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB. |   |   |   |   |   |



|                                        |                                                                                                                                                 |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 6                                      | Los docentes diseñan procesos pedagógicos que despiertan el interés y la curiosidad de los estudiantes.                                         |  |  |  |  |  |
| 7                                      | Los docentes diseñan procesos pedagógicos que generan el compromiso de los estudiantes.                                                         |  |  |  |  |  |
| 8                                      | Los docentes diseñan instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa.                                                               |  |  |  |  |  |
| 9                                      | Los docentes diseñan instrumentos de evaluación en concordancia con los aprendizajes esperados.                                                 |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Mediación pedagógica</b> |                                                                                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 10                                     | Los docentes construyen relaciones interpersonales asertivas y empáticas con cada estudiante, basadas en el afecto, la justicia y la confianza. |  |  |  |  |  |
| 11                                     | Los docentes fomentan relaciones interpersonales entre los estudiantes basadas en el respeto mutuo y la colaboración.                           |  |  |  |  |  |
| 12                                     | Los docentes orientan su práctica para lograr el éxito en todos sus estudiantes.                                                                |  |  |  |  |  |
| 13                                     | Los docentes comunican altas expectativas a los estudiantes sobre sus posibilidades de aprendizaje.                                             |  |  |  |  |  |
| 14                                     | Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes, fundamentándose en criterios éticos y normas concertadas de convivencia.      |  |  |  |  |  |
| 15                                     | Los docentes emplean códigos culturales y mecanismos pacíficos en la resolución de conflictos con los estudiantes.                              |  |  |  |  |  |
| 16                                     | Los docentes crean oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la resolución de problemas reales.                      |  |  |  |  |  |
| 17                                     | Los docentes fomentan una actitud reflexiva y crítica en los estudiantes al aplicar los conocimientos en situaciones prácticas.                 |  |  |  |  |  |
| 18                                     | Los docentes aseguran que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.                                          |  |  |  |  |  |
| 19                                     | Los docentes se aseguran de que todos los estudiantes comprendan las expectativas de rendimiento y progreso.                                    |  |  |  |  |  |
| 20                                     | Los docentes diseñan estrategias pedagógicas para fomentar el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.                                |  |  |  |  |  |
| 21                                     | Los docentes planifican actividades de aprendizaje que motivan a los estudiantes a aprender.                                                    |  |  |  |  |  |
| 22                                     | Los docentes seleccionan recursos y tecnologías diversas y accesibles para enriquecer la sesión de aprendizaje.                                 |  |  |  |  |  |
| 23                                     | Los docentes gestionan el tiempo necesario en función del propósito de la sesión de aprendizaje.                                                |  |  |  |  |  |



|                                                                                        |                                                                                                                                                                                 |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 24                                                                                     | Los docentes desarrollan instrumentos válidos para evaluar el avance individual de los estudiantes.                                                                             |  |  |  |  |  |
| 25                                                                                     | Los docentes crean instrumentos válidos para evaluar los logros en el aprendizaje grupal de los estudiantes.                                                                    |  |  |  |  |  |
| 26                                                                                     | Los docentes organizan de manera sistemática los resultados de las evaluaciones.                                                                                                |  |  |  |  |  |
| 27                                                                                     | Los docentes utilizan la información recopilada para la toma de decisiones y proporcionan retroalimentación oportuna.                                                           |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b> |                                                                                                                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 28                                                                                     | Los docentes interactúan con sus pares de manera colaborativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.                                                 |  |  |  |  |  |
| 29                                                                                     | Los docentes muestran iniciativa para mejorar la enseñanza y contribuir a la construcción sostenible de un clima democrático en la escuela.                                     |  |  |  |  |  |
| 30                                                                                     | Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. |  |  |  |  |  |
| 31                                                                                     | Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.                                  |  |  |  |  |  |
| 32                                                                                     | Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno                                           |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica</b>                   |                                                                                                                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 33                                                                                     | Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.                                |  |  |  |  |  |
| 34                                                                                     | Los docentes participan en la generación de políticas formativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.               |  |  |  |  |  |
| 35                                                                                     | Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.            |  |  |  |  |  |
| 36                                                                                     | Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.                                              |  |  |  |  |  |



**Proporcione una valoración adicional sobre el rendimiento docente en su institución o en aquellas cercanas, desde su punto de vista.**

---

---

---

---

---

---

---

**Gracias por responder.**



## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



### I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: MERY CALIZAYA CHAMBILLA

1.2. Validado por: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

1.3. Título de la investigación:  
HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

### II. ASPECTOS A EVALUAR

| Nº | INDICADORES  |                                                                    | VALORACIÓN |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |     |
|----|--------------|--------------------------------------------------------------------|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|    |              |                                                                    | DEFICIENTE |    |    |    | BAJO |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | EXCELENTE |    |    |     |
|    |              |                                                                    | 1          | 9  | 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     | Esta formado con lenguaje apropiado.                               |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 2  | OBJETIVIDAD  | Está expresado en conductas observables.                           |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 3  | ACTUALIDAD   | Está adecuado al avance de la ciencia.                             |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 4  | ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica.                                    |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 5  | SUFICIENCIA  | El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable. |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 6  | ADECUACIÓN   | Está adecuado para valorar la variable de estudio.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 7  | CONSISTENCIA | Está basado en aspectos teóricos y científicos.                    |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 8  | COHERENCIA   | Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 9  | METODOLOGÍA  | Responde al propósito de la investigación.                         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 10 | PERTINENCIA  | Es útil y adecuado para la investigación.                          |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 8.5%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: 21/10/2023

  
FIRMA DEL EXPERTO



## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



### I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: MERY CALIZAYA CHAMBILLA

1.2. Validado por: Dr. ARNALDO YANA TORRES

1.3. Título de la investigación:

HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

### II. ASPECTOS A EVALUAR

| Nº | INDICADORES  |                                                                    | VALORACIÓN |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |     |
|----|--------------|--------------------------------------------------------------------|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|    |              |                                                                    | DEFICIENTE |    |    |    | BAJO |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | EXCELENTE |    |    |     |
|    |              |                                                                    | 1          | 9  | 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     | Esta formado con lenguaje apropiado.                               |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 2  | OBJETIVIDAD  | Está expresado en conductas observables.                           |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 3  | ACTUALIDAD   | Está adecuado al avance de la ciencia.                             |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 4  | ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica.                                    |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 5  | SUFICIENCIA  | El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable. |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 6  | ADECUACIÓN   | Está adecuado para valorar la variable de estudio.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 7  | CONSISTENCIA | Está basado en aspectos teóricos y científicos.                    |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 8  | COHERENCIA   | Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 9  | METODOLOGÍA  | Responde al propósito de la investigación.                         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 10 | PERTINENCIA  | Es útil y adecuado para la investigación.                          |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

V. OBSERVACIONES: Ninguna

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 20 de Octubre del 2024

FIRMA DEL EXPERTO



### ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 04/11/2025

#### 1. Datos del autor (es):

|                                                                                                                                |                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Nombres y Apellidos: MERY CALIZAYA CHAMBILLA                                                                                   |                                            |
| Dirección: JR. LOS ROSALES 390                                                                                                 |                                            |
| DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40807895                                                                                |                                            |
| Teléfono: 998404602                                                                                                            | email: mery.calizayalm@gmail.com           |
| Nombres y Apellidos:                                                                                                           |                                            |
| Dirección:                                                                                                                     |                                            |
| DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:                                                                                         |                                            |
| Teléfono:                                                                                                                      | email:                                     |
| Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN                                                                        |                                            |
| Escuela Profesional o Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR                                                  |                                            |
| Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN                                                                         |                                            |
| Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI                                                                                    |                                            |
| Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:                                                                |                                            |
| Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>                                                                              | Tesis <input checked="" type="checkbox"/>  |
| Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>                                                                    | Trabajo Académico <input type="checkbox"/> |
| Título: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2024 |                                            |
| Palabras claves, (3 a 5 términos): HABILIDADES BLANDAS, DESEMPEÑO DOCENTE, EDUCACIÓN INICIAL.                                  |                                            |
| ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup> ?                                                                          |                                            |
| 1,2                                                                                                                            |                                            |

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

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



### 2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

### 3. Licencias:

#### a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- ☐ No autorizo.

#### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

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

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

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33

Firma de Autor



huella digital

04/11/2025

Fecha