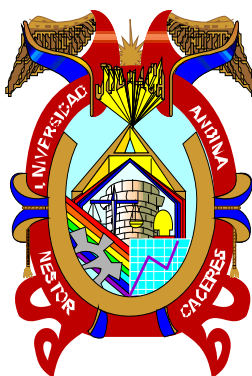




**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL**  
**INTERCULTURAL BILINGÜE**



**HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE**  
**EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA**  
**NUEVO PERÚ, JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. MERYLIN CCACCA ARACCA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL  
BILINGÜE

JULIACA – PERÚ

2024

**UNIVERSIDAD ANDINA**



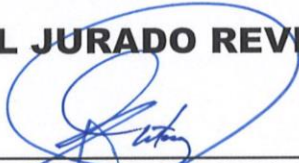
**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL**  
**INTERCULTURAL BILINGÜE**  
**HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE**  
**EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA**  
**NUEVO PERÚ, JULIACA 2024**


TESIS PRESENTADA POR:


**Bach. MERYLIN CCACCA ARACCA**

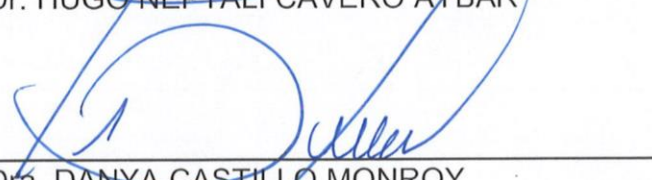
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL  
BILINGÜE

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

PRESIDENTE :   
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO :   
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

SEGUNDO MIEMBRO :   
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS :   
Dra. DANYA CASTILLO MONROY

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN- P03



**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

**RESOLUCIÓN DECANAL N° 182-2024-D-CF-FACE-UANCV**

Juliaca, 05 de diciembre de 2024.

**VISTOS:**

El Expediente N° 18113-2024 presentado por el (la) Bachiller: **MERYLIN CCACCA ARACCA** quien solicita, fecha y hora de Sustentación de tesis titulada: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2024**; Para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación Inicial Intercultural Bilingüe.

**CONSIDERANDO:**

Qué, el jurado dictaminador de la Tesis titulada: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2024**; ha emitido su dictamen favorable para su sustentación.

Qué, La Unidad de Investigación y la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de Educación ha sorteado la fecha y hora de sustentación.

Qué, es necesario dar cumplimiento a la ley N°30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias de la Educación.

En uso de las atribuciones que conferidas a la Facultad de Ciencias de la Educación y, estando el dictamen de aprobación de los Jurados, asesor, Dictamen de la Oficina de Investigación, y el Informe del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad:

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** RATIFICAR al jurado dictaminador de la tesis titulada: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2024**; para la sustentación de la Tesis, el mismo que está conformada por los siguientes docentes:

- PRESIDENTE : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
- 1ER. Miembro : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
- 2DO Miembro : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

**SEGUNDO:** Fijar fecha y hora para la sustentación de la Tesis, para el miércoles 11 de diciembre a horas 10:00 am. en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación.

**TERCERO:** Ratificar y reconocer como asesor (A) de la Tesis al docente **Dra. DANYA CASTILLO MONROY.**

**CUARTO:** El Decano, Secretaria académica, Unidad de Investigación, Presidente de Grados y Títulos, de la Facultad de Ciencias de la Educación y demás dependencias académicas quedan encargadas de dar cumplimiento a la presente resolución

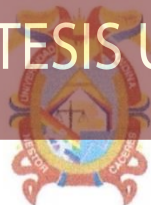
REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
Dr. Felix C. Ochatoma Paravicino  
DECANATO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**DISTRIBUCIÓN:**

- Jurados (3)
- Asesor de tesis (1).
- Interesado (1)
- C.c.
- Arch.



#### RESOLUCIÓN DECANAL N° 125-2024-D-UI-SA-FACE-UANCV

Juliaca, 11 de noviembre del 2024

#### **VISTOS:**

El registro de proyecto de Investigación según directiva 004-2019-UANCV-VRAD-OI y la opinión técnica sobre la evaluación de los jurados, y el expediente 2024 – CU-16197 presentado (a) por el (a) **MERYLIN CCACCA ARACCA**, quien solicita la Revisión de su Borrador de tesis denominado: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2024**; para optar el título profesional de Licenciado (a) en Educación Inicial Intercultural Bilingüe.

#### **CONSIDERANDO:**

En concordancia y cumplimiento de la Ley Universitaria N° 30220, en el Artículo 45 y en el Estatuto de UANCV Juliaca. La obtención de Grados y Títulos se realiza de acuerdo a las exigencias Académicas que cada Universidad establezca en sus respectivas normas internas. Para la obtención de Título profesional requiere la aprobación de una tesis o trabajo de Suficiencia Profesional. De acuerdo, con los procedimientos establecidos en la Directiva 004-2019-UANCV-VRAD-OI. Así mismo, en cumplimiento de requisitos exigidos en el reglamento de Grados y Títulos. Estando conferido las facultades al señor (a) Decano y en caso de atribuciones que le asigna la ley universitaria y el estatuto universitario de UANCV.

#### **SE RESUELVE:**

1. **APROBAR**, el Borrador de Tesis denominado: **HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2024**; presentado (a) por el (a) bachiller: **MERYLIN CCACCA ARACCA**, para optar el título profesional de Licenciado (a) en Educación Inicial Intercultural Bilingüe;
2. Ratificar, al asesor y los Jurados nominados por la Dirección de Unidad de Investigación.

PRESIDENTE : Dr. Felix Cristobal Ochatoma Paravicino  
PRIMER MIEMBRO : Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas  
SEGUNDO MIEMBRO : Dr. Hugo Neptali Cavero Aybar  
ASESOR : Dra. Danya Castillo Monroy

3. **DISPONER**, el tiempo de ejecución y presentación de Borrados de Tesis de acuerdo al reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Educación.
4. **ENCARGAR**, a la Dirección de Unidad de Investigación, Comisión de Grados y Títulos, Secretaria Académica y Secretaria Administrativa, de dar cumplimiento de la presente resolución.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

DISTRIBUCIÓN:  
UI-CGT/FACE  
INTERESADO (A)

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
DECANATURA  
Dr. Felix C. Ochatoma Paravicino  
OFICINA DE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



#### RESOLUCIÓN DECANAL N° 008-2024-D-UI-SA-FACE-UANCV

Juliaca, 03 de julio del 2024

#### VISTOS:

El registro de Proyecto de Investigación según directiva 004-2019-UANCV-VRAD-OI y la opinión técnica sobre la evaluación de los jurados, y el expediente 08989-2024, presentado (a) por el (a) MERYLIN CCACCA ARACCA, quien solicita la revisión de su proyecto de tesis: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2024; para optar el Título profesional de licenciado (a) en educación Inicial Intercultural Bilingüe.

#### CONSIDERANDO:

En concordancia, con la ley universitaria N° 30220, en el artículo 45 y en el estatuto de UANCV Juliaca. La obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establece en sus respectivas normas internas. Para la obtención del Título profesional requiere la aprobación de una tesis o trabajo de suficiencia profesional. De acuerdo, con los procedimientos establecidos en la directiva 004-2019-UANCV-VRAD-OI. Así mismo, en cumplimiento de requisitos exigidos en el reglamento de grados y títulos. Estando conferido las facultades el señor (a) decano y en uso de atribuciones que le asigna la ley universitaria y el estatuto universitario de UANCV.

#### SE RESUELVE:

1. APROBAR, el proyecto de tesis denominado: HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2024; presentado (a) por el (a) MERYLIN CCACCA ARACCA, para obtener el Título profesional de licenciado (a) en EDUCACION INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE.
2. RATIFICAR, a los jurados y asesor nominados por la dirección de la unidad de investigación  
Presidente : Dr. Edgar Atamari Zapana  
1ER. Miembro : Dr. Teófilo Condori Tipula  
2do. Miembro : Dr. Norma Elena Flores Viza  
Asesor : Dra. Danya Castillo Monroy
3. DISPONER, el tiempo de ejecución y presentación de borrador de tesis de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la facultad de ciencias de la educación.
4. ENCARGAR, a la dirección de unidad de investigación, comisión de grados y títulos, secretaria académica y secretaria administrativa, de dar el cumplimiento a la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



**DISTRIBUCIÓN:**  
UI-CGT/FACE  
INTERESADO (A)  
D-FCOP/czq.



## HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERU, JULIACA 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a><br>Fuente de Internet                         | 4% |
| 2 | <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet         | 3% |
| 3 | <a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a><br>Fuente de Internet         | 2% |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante                                  | 2% |
| 5 | <a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru<br>Trabajo del estudiante                   | 1% |
| 7 | <a href="https://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | 1% |
| 8 | <a href="https://repositorio.unjbg.edu.pe">repositorio.unjbg.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | 1% |



## Metadatos complementarios - UANCV

| <b>TITULO</b>   |   |
|---|---|
| <b>HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE<br/>EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA<br/>NUEVO PERÚ, JULIACA 2024</b> |   |
| <b>Datos de autor</b>   |   |
| Nombres y Apellidos   | MERYLIN CCACCA ARACCA   |
| Tipo de documento de identidad  | DNI   |
| Número de documento de identidad  | 70557859  |
| URL de ORCID  | <a href="https://orcid.org/0009-0007-7064-0213">https://orcid.org/0009-0007-7064-0213</a> |
| <b>Datos de asesor</b>  |   |
| Nombres y apellidos   | DANYA CASTILLO MONROY   |
| Tipo de documento de identidad  | DNI   |
| Número de documento de identidad  | 41007095  |
| URL de ORCID  | <a href="https://orcid.org/0000-0001-9456-6491">https://orcid.org/0000-0001-9456-6491</a> |
| <b>Datos del jurado</b>   |   |
| <b>Presidente del jurado</b>  |   |
| Nombres Y Apellidos   | FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO   |
| Tipo de documento   | DNI   |
| Número de documento de identidad  | 02436114  |
| <b>Miembro del jurado 1</b>   |   |
| Nombres Y Apellidos   | FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS   |
| Tipo de documento   | DNI   |
| Número de documento de identidad  | 01233951  |
| <b>Miembro del jurado 2</b>   |   |
| Nombres Y Apellidos   | HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR   |
| Tipo de documento   | DNI   |
| Número de documento de identidad  | 01332589  |



|  |  |
|--|--|
| <b>Datos de investigación</b>  |  |
| Línea de investigación   | GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN- P03   |
| Grupo de investigación   | No aplica.   |
| Agencia de financiamiento  | Sin financiamiento.  |
| Ubicación geográfica de la investigación   | <p><b>Dirección:</b> INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ<br/> <b>País:</b> PERÚ<br/> <b>Departamento:</b> PUNO<br/> <b>Provincia:</b> SAN ROMÁN<br/> <b>Distrito:</b> JULIACA<br/>           Coordinadas.<br/>           Latitud: -15.46523<br/>           Longitud: -70.13134<br/> <a href="https://maps.app.goo.gl/xmtf7n8wFCUJLcGbA">https://maps.app.goo.gl/xmtf7n8wFCUJLcGbA</a></p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación   | JULIO 2024 - DICIEMBRE 2024  |
| URL de disciplinas OCDE<br><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 | 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>  |



DIRECCIÓN  
JULIACA

Vargas

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA EDUCACIÓN



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Merylin Cacca Aracca, identificado con DNI Nro. 70557859, en mi condición de egresado de:

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

Educación Inicial Intercultural Bilingüe

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

Habilidades Blandas y Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca 2024.

Asesorado por: Dra. Danya Castillo Monroy

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.

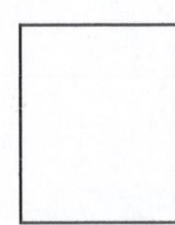
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

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 \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 20 \_\_\_\_\_

  
Firma del Asesor

  
Firma del Estudiante

  
Huella



## DEDICATORIA

A mis padres, Feliciano y Rosa, cuyo amor, sacrificio y apoyo incondicional me guiaron a lo largo de este camino recorrido, por acompañarme en cada paso que llegue a brindar. Gracias por ser mi mayor fuente de inspiración, por enseñarme el valor del esfuerzo y por creer en mí, cuando yo misma dudaba.

A mis hermanos, Myrian, Alder, Nikol, compañeros de vida con quienes comparto risas, desafíos y alegrías, porque la vida es más divertida en compañía de ellos. Gracias por estar día a día a mi lado, impulsándome a ser fuerte y seguir adelante recordándome que juntos somos fuertes, este logro es tan suyo como mío. También agradezco a Dios por darme la fuerza necesaria para continuar en este camino, por cada noche en la que he rezado. ¡Gracias a todos por llenar mi mundo de dulzura y amor!

***Merylin Ccacca Aracca***



## AGRADECIMIENTO

A los docentes de la FACE de la UANCV, mi gratitud se eleva como un canto sereno, por cada lección, por cada palabra, por encender en mí la llama del saber, guiando mis pasos con paciencia infinita. Sus voces, faros en mares de conocimiento, han iluminado mi camino con sabiduría, tejiendo en mi alma los hilos de la verdad, y cultivando en mi ser el deseo de aprender, como un árbol que busca siempre el cielo.

***Merylin Ccacca Aracca***



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

|  |   |
|--|---|
| 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA ..... | 1 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....                | 3 |
| 1.2.1. Problema general .....                      | 3 |
| 1.2.2. Problemas específicos.....                  | 3 |
| 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....            | 4 |
| 1.3.1. Objetivo general.....                       | 4 |
| 1.3.2. Objetivos específicos.....                  | 4 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN .....                           | 5 |
| 1.5. HIPÓTESIS.....                                | 7 |
| 1.5.1. Hipótesis general .....                     | 7 |
| 1.5.2. Hipótesis específica .....                  | 7 |



1.6. OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES ..... 8

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 9

2.1.1. A nivel global ..... 9

2.1.2. A nivel nacional..... 12

2.1.3. A nivel regional ..... 15

2.2. BASES TEÓRICAS ..... 19

2.2.1. Variable 1: Habilidades blandas ..... 19

2.2.1.1. Definición ..... 19

2.2.1.2. Importancia ..... 22

2.2.1.3. Dimensiones ..... 24

2.2.2. Variable 2: Desempeño docente..... 28

2.2.2.1. Definición ..... 28

2.2.2.2. Dimensiones ..... 29

2.3. MARCO CONCEPTUAL ..... 38

2.3.1. Competencia ..... 38

2.3.2. Desempeño ..... 38

2.3.3. Desempeño docente ..... 38

2.3.4. Enseñanza ..... 38

2.3.5. Gestión educativa..... 38



|   |    |
|---|----|
| 2.3.6. Habilidades.....                 | 39 |
| 2.3.7. Habilidades blandas .....        | 39 |
| 2.3.8. Pedagogía .....                  | 40 |
| 2.3.9. Trabajo cooperativo.....         | 40 |
| 2.3.10. Manejo y control emocional..... | 40 |
| 2.3.11. Resolución de conflictos.....   | 40 |

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

|   |    |
|---|----|
| 3.1. DISEÑO .....                                   | 41 |
| 3.2. TIPO.....                                      | 43 |
| 3.3. NIVEL.....                                     | 43 |
| 3.4. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....               | 43 |
| 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA. ....                      | 45 |
| 3.5.1. La población .....                           | 45 |
| 3.5.2. Muestra.....                                 | 45 |
| 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN. .... | 46 |
| 3.6.1. Técnicas .....                               | 46 |
| 3.6.2. Instrumento.....                             | 47 |
| 3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....                   | 48 |
| 3.7.1. Validación .....                             | 48 |
| 3.7.2. Confiabilidad .....                          | 49 |



|   |    |
|---|----|
| 3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 49 |
| 3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....  | 51 |

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

|  |     |
|--|-----|
| 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO .....  | 52  |
| 4.1.1. Variable 1: Habilidades blandas .....   | 52  |
| 4.1.2. Variable 2: Desempeño docente.....  | 63  |
| 4.2. RESULTADOS ESTADÍSTICOS INFERENCIALES .....   | 73  |
| 4.2.1. Prueba de normalidad .....  | 73  |
| 4.2.2. Contrastación de las hipótesis.....   | 75  |
| 4.3. DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....   | 85  |
| CONCLUSIONES .....   | 89  |
| RECOMENDACIONES .....  | 91  |
| REFERENCIAS.....   | 93  |
| Anexo 1. Instrumentos de recolección de la información.....                              | 99  |
| Anexo 2: Validación del instrumento.....   | 103 |
| Anexo 3: Documento de autorización de aplicación de instrumento dirigido a docentes..... | 107 |
| Anexo 4: Matriz de consistencia de la investigación .....                                | 1   |



## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....  | 8  |
| <b>Tabla 2</b> Población .....  | 45 |
| <b>Tabla 3</b> Muestra censal .....   | 46 |
| <b>Tabla 4</b> Validación por juicio de expertos .....  | 48 |
| <b>Tabla 5</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la variable 1 Habilidades blandas..</i>   | 52 |
| <b>Tabla 6</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de habilidades comunicativas .....</i>   | 55 |
| <b>Tabla 7</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de trabajo colaborativo .....</i>  | 57 |
| <b>Tabla 8</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de manejo y control emocional.....</i>   | 59 |
| <b>Tabla 9</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de resolución de conflictos .....</i>  | 61 |
| <b>Tabla 10</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la variable 2 Desempeño docente</i>  | 63 |
| <b>Tabla 11</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de planificación para el aprendizaje de los estudiantes.....</i>                | 65 |
| <b>Tabla 12</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....</i>                    | 67 |
| <b>Tabla 13</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....</i> | 69 |
| <b>Tabla 14</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de desarrollo de la profesionalidad docente. ....</i>                           | 71 |
| <b>Tabla 15</b> .....   | 74 |
| <b>Tabla 16</b> <i>Resultado inferencial de habilidades blandas y desempeño docente</i>   | 75 |



|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 17</b> <i>Resultado inferencial de habilidades blandas y la dimensión de planificación para el aprendizaje de los estudiantes. ....</i>                | 77 |
| <b>Tabla 18</b> <i>Resultado inferencial de habilidades blandas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....</i>                    | 79 |
| <b>Tabla 19</b> <i>Resultado inferencial de habilidades blandas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. ....</i> | 81 |
| <b>Tabla 20</b> <i>Resultado inferencial de habilidades blandas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad docente.....</i>                             | 83 |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la variable 1 Habilidades blandas</i>  | 53 |
| <b>Figura 2</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de habilidades comunicativas</i> .....  | 55 |
| <b>Figura 4</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de trabajo colaborativo</i> .....   | 57 |
| <b>Figura 5</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de manejo y control emocional</i> .....   | 59 |
| <b>Figura 6</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de resolución de conflictos</i> .....   | 61 |
| <b>Figura 7</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la variable 2 Desempeño docente</i>  | 63 |
| <b>Figura 8</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de planificación para el aprendizaje de los estudiantes</i> .....                 | 65 |
| <b>Figura 9</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i> .....                     | 67 |
| <b>Figura 10</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i> ..... | 69 |
| <b>Figura 11</b> <i>Análisis de resultado obtenido de la dimensión de desarrollo de la profesionalidad docente</i> .....                            | 71 |



## RESUMEN

El estudio buscó determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, en Juliaca, durante el año 2024. La muestra fue censal, incluyendo a los 35 docentes de la institución. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional transversal de nivel descriptivo-correlacional. Se utilizó el cuestionario como instrumento para ambas variables, validado mediante juicio de expertos, con resultados favorables en validez (suficiencia) y confiabilidad (Alfa de Cronbach de 0.817 y 0.851). Los hallazgos descriptivos muestran que el 58.9% de los docentes nunca aplica sus habilidades blandas, un 24.7% rara vez, un 11% ocasionalmente y solo un 5.5% las emplea con frecuencia. No se observaron casos en los que se apliquen siempre. Respecto al desempeño docente, el 64.4% no alcanza los niveles esperados, el 19.2% rara vez lo hace, el 9.6% ocasionalmente, el 4.1% con frecuencia y apenas un 2.7% presenta un desempeño constante y de alta calidad. En conclusión, existe una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desempeño docente ( $p = 0.000 < 0.05$ ;  $Rho = 0.798$ ). Esto sugiere que, a mayor dominio de habilidades blandas, el docente logra un mejor desempeño. Por ende, se recomienda fortalecer estas competencias, ya que su incremento favorece la calidad educativa en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú.

**Palabra clave:** Habilidades blandas, desempeño docente, rol docente.



## ABSTRACT

The study sought to determine the relationship between soft skills and teacher performance at the Nuevo Perú Private Educational Institution, in Juliaca, during the year 2024. The sample was census-based, including the 35 teachers of the institution. Methodologically, a quantitative approach was adopted, with a cross-sectional correlational design at a descriptive-correlational level. The questionnaire was used as an instrument for both variables, validated by expert judgment, with favorable results in validity (sufficiency) and reliability (Cronbach's Alpha of 0.817 and 0.851). The descriptive findings show that 58.9% of teachers never apply their soft skills, 24.7% rarely, 11% occasionally, and only 5.5% use them frequently. No cases were observed in which they are always applied. Regarding teaching performance, 64.4% do not reach the expected levels, 19.2% rarely do so, 9.6% occasionally, 4.1% frequently, and only 2.7% present a constant and high-quality performance. In conclusion, there is a significant and positive relationship between soft skills and teaching performance ( $p = 0.000 < 0.05$ ;  $Rho = 0.798$ ). This suggests that, the greater the mastery of soft skills, the better the teacher's performance. Therefore, it is recommended to strengthen these competencies, since their increase favors educational quality at the Nuevo Perú Private Educational Institution.

**Keyword:** Soft skills, teaching performance, teaching role.



## INTRODUCCIÓN

En el ámbito pedagógico, el rol desempeñado por el docente ha sido de vital relevancia, ya que su quehacer profesional impacta de manera directa en la dinámica del proceso educativo que abarca tanto la enseñanza como el aprendizaje de los estudiantes. No obstante, no bastaba con poseer una sólida base de conocimientos académicos; era imprescindible complementar esta preparación con destrezas intrínsecas conocidas como habilidades blandas, que contribuyen de manera significativa a la eficacia del acto pedagógico y al desarrollo integral de los alumnos. En este contexto, el presente estudio tuvo como propósito examinar la relación que existe entre dichas competencias y el desempeño profesional de los maestros en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, localizada en la ciudad de Juliaca, y cuya investigación fue llevada a cabo durante el año 2024. Estas habilidades, también denominadas competencias socioemocionales o aptitudes transversales, abarcan capacidades de carácter personal, social y emocional que facilitan la interacción efectiva en diversos entornos.

El planteamiento teórico de la investigación se sustentó en la idea de que el maestro no debe limitarse al simple acto de impartir conocimientos, sino que también debe adoptar el rol de mediador del aprendizaje y convertirse en una figura ejemplar para los educandos. Se lograron identificar un conjunto de habilidades fundamentales, entre las cuales destacan la capacidad de comunicación asertiva, la empatía, el trabajo colaborativo, el liderazgo, la habilidad para resolver conflictos y la adaptabilidad. Estas competencias resultan esenciales para nutrir un clima educativo favorable y enriquecedor. Asimismo,



dichas aptitudes no solo incrementan la participación activa de los estudiantes en las actividades escolares, sino que también fortalecen los lazos de confianza entre todos los actores que intervienen en el proceso de aprendizaje. Para llevar a cabo la investigación, se implementó un instrumento en forma de cuestionario dirigido a los docentes de la institución, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de sus habilidades blandas, así como una valoración de su desempeño profesional mediante indicadores previamente establecidos.

Los hallazgos de esta investigación han ayudado a ampliar nuestro conocimiento sobre la relevancia de las habilidades blandas en el trabajo de los profesores, aportando pruebas concretas que respaldan la necesidad de fomentar y fortalecer estas habilidades en el contexto educativo. Estos descubrimientos fueron beneficiosos para orientar las decisiones y acciones de mejora en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú y en otras instituciones educativas que enfrentan desafíos similares.

La investigación se dividió en cuatro partes principales.

**En el capítulo inicial**, se llevó a cabo una revisión de la problemática que desencadenó la realización del estudio, se argumentó la importancia de la investigación y se delinearón los objetivos que guiaron el desarrollo de todo el trabajo. La introducción de este capítulo resultó crucial para situar la investigación en su contexto y mostrar su importancia en el contexto educativo.

**En el segundo capítulo** se abordó el marco teórico, se revisaron antecedentes relevantes sobre el tema de investigación y se establecieron las variables principales, lo que estableció una base conceptual robusta para el posterior análisis de los datos.



En el **tercer capítulo** del estudio se abordó la metodología empleada, donde se explicaron minuciosamente los métodos y técnicas utilizados para recopilar la información, así como las estrategias de análisis aplicadas. Esta parte resultó fundamental para comprender el proceso de la investigación, garantizando la fiabilidad y la validez de los resultados obtenidos.

Por último, en el **cuarto capítulo** se exhibieron los resultados obtenidos a través del análisis, precediendo a una detallada discusión que permitió interpretar su significado y relevancia en el marco de la investigación. Este capítulo concluyó con las implicaciones de los hallazgos y recomendaciones, proporcionando un cierre integral que destaca las aplicaciones prácticas del estudio. La organización de la estructura garantizó una exposición fluida y detallada de todas las fases del estudio, desde su inicio hasta las conclusiones y sugerencias finales.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

A nivel global, se está consolidando el reconocimiento de la preeminencia de las habilidades blandas en los contextos laboral y educativo, dado su impacto trascendental en el éxito profesional y personal. Investigaciones realizadas por entidades de renombre, como la Universidad de Harvard, la Fundación Carnegie y el Centro de Investigación de Stanford, han evidenciado que únicamente entre el 15% y el 25% del éxito profesional es atribuible a las competencias técnicas o habilidades duras. En contraste, entre el 75% y el 85% se deriva del dominio y desarrollo de habilidades blandas (Sergeevna-Gilyazova et al., 2021).

Este hallazgo plantea un desafío significativo en el ámbito educativo, demandando una reconfiguración de las prioridades pedagógicas. Es imperativo intensificar los esfuerzos en el fortalecimiento de estas competencias transversales, no solo para potenciar el desempeño y la eficacia de los docentes, sino también para optimizar la calidad integral del proceso educativo. Este enfoque podría redefinir los estándares de excelencia



académica y profesional, promoviendo un modelo educativo más holístico y adaptado a las demandas contemporáneas.

En América Latina, se ha valorado el impacto que tiene el ambiente de relaciones interpersonales en la labor de los docentes y en el proceso de aprendizaje de los alumnos. Acuña (2022) Se resalta la importancia del ambiente escolar y la relación entre maestros y alumnos como elementos determinantes en el rendimiento de los docentes. No obstante, se ha identificado una falta de capacitación en habilidades blandas entre los docentes de la zona, lo que podría tener un impacto negativo en la excelencia educativa y restringir las oportunidades de aprendizaje de los alumnos.

En Perú, a nivel nacional, el Ministerio de Educación ha fijado directrices concretas con el objetivo de evaluar y potenciar el rendimiento de los docentes mediante el Marco del Buen Desempeño Docente (Chino, 2022). A pesar de los intentos realizados, aún existen obstáculos para lograr una adecuada incorporación y desarrollo de habilidades blandas en la labor docente. Ante esta problemática, es crucial investigar la relación entre las habilidades blandas y el rendimiento de los docentes en Perú, con el objetivo de mejorar la calidad educativa a nivel nacional.

En la Institución Educativa Privada Nuevo Perú de Juliaca se está trabajando en abordar el desempeño de los docentes referente con las habilidades blandas, un desafío importante dentro del contexto local. Si los docentes no desarrollan adecuadamente estas habilidades, pueden verse limitados en su capacidad para establecer relaciones efectivas con los estudiantes, adaptarse a los cambios en el entorno educativo y proporcionar un aprendizaje significativo. Esta problemática enfatiza la importancia de



investigar y entender cómo el desarrollo de las habilidades blandas afecta el desempeño de los docentes en la institución, con el objetivo de establecer estrategias efectivas que impulsen una educación de excelencia.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024?

### 1.2.2. Problemas específicos

**PE1:** ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y la planificación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024?

**PE2:** ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024?

**PE3:** ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024?

**PE4:** ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024?



## 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

### 1.3.2. Objetivos específicos

**OE1:** Identificar la relación que existe entre las habilidades blandas y la planificación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**OE2:** Analizar la relación que existe entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**OE3:** Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**OE4:** Examinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.



## 1.4. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tiene importancia en el ámbito educativo tanto desde el punto de vista teórico, como práctico y metodológico. A continuación, se presentan las explicaciones detalladas de cada una de las razones:

La base **teórica** se fundamenta en la importancia de investigar las habilidades blandas y su relación con la eficacia de los docentes, resaltando su valiosa contribución para ampliar el conocimiento sobre la capacitación y crecimiento profesional de los maestros. A pesar de la abundancia de investigaciones que respaldan la relevancia de las habilidades blandas en diversos entornos laborales, se evidencia una carencia de evidencia científica específica en el ámbito educativo. Este estudio tiene como objetivo profundizar en el impacto de las habilidades blandas en la labor de los docentes, con la intención de aportar al avance del conocimiento en este campo específico.

La investigación sobre las habilidades blandas y su influencia en el desempeño docente se presenta como un factor clave para mejorar la calidad educativa en términos **prácticos**. Al comprender la importancia de las habilidades blandas en la educación, se pueden diseñar estrategias más efectivas para la formación y desarrollo de los educadores, lo que impactará positivamente en la dinámica de enseñanza y aprendizaje. Este enfoque no solo se traduce directamente en beneficios palpables para los estudiantes, sino que también posibilita a los docentes cultivar ambientes de aprendizaje propicios, impulsar el crecimiento socioemocional de los alumnos y mejorar significativamente su rendimiento académico. En síntesis, la integración de habilidades blandas en la práctica docente no solo mejora la calidad educativa,



sino que moldea un terreno fértil para el florecimiento integral de los estudiantes.

La elección de un enfoque cuantitativo y el diseño correlacional transversal para esta investigación se justifica **metodológicamente** debido a su capacidad para examinar de manera objetiva y sistemática la relación entre las variables de interés. Mediante la utilización de cuestionarios y evaluaciones de desempeño docente, se busca recabar información cuantitativa que permita realizar un análisis estadístico preciso sobre la conexión existente de las habilidades blandas con el rendimiento de los docentes. Este método proporciona una perspectiva amplia y generalizable de la relación bajo escrutinio, permitiendo la formulación de conclusiones robustas y aplicables.

Adicionalmente, el enfoque cuantitativo facilita la comparación de resultados con investigaciones previas, estableciendo pautas para la mejora de las prácticas docentes. La elección de un diseño correlacional transversal implica la recopilación y análisis de datos en un solo momento, proporcionando información sobre la conexión existente de habilidades blandas con el desempeño docente en un período específico. Esta aproximación resulta valiosa para evaluar la situación actual y proponer intervenciones o mejoras a corto plazo.



## 1.5. HIPÓTESIS.

### 1.5.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva perfecta entre las habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

### 1.5.2. Hipótesis específica

**HE1:** Se evidencia una relación positiva muy fuerte entre las habilidades blandas y la planificación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**HE2:** Se evidencia una relación positiva considerable entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**HE3:** Se evidencia una relación positiva muy fuerte entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**HE4:** Se evidencia una relación positiva considerable entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad y en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

## 1.6. OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

| VARIABLES                                 | DIMENSIONES   | INDICADORES  | ÍTEMS       | ESCALA DE VALORACIÓN                   |
|---|---|--|-------------|--|
| <b>Variable 1:</b><br>Habilidades blandas | Habilidades comunicativas   | ➤ Interacción con la comunidad educativa                                   | 1-6         | ➤ Nunca= 1                             |
|   | Trabajo Colaborativo  | ➤ Compromiso en las actividades programadas                                | 6-12        | ➤ Casi nunca =2                        |
|   | Manejo y control emocional  | ➤ Relaciones humanas o interpersonales                                     | 12-18       | ➤ A veces=3<br>➤ Casi siempre=4        |
|   | Resolución de Conflictos  | ➤ Toma de decisiones<br>➤ Actitud de empatía                               | 18-24       | ➤ Siempre=5                            |
| <b>Variable 2:</b><br>Desempeño docente   | Planificación para el aprendizaje de los estudiantes.                                   | ➤ Conocimientos pedagógicos  | 1-2         | ➤ Nunca =1                             |
|   |   | ➤ Planifica la enseñanza colegiada   | 3-5         | ➤ La mayoría de las veces no=2         |
|   | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes  | ➤ Crea un clima propicio para el aprendizaje                               | 6-8         | ➤ Algunas veces sí, algunas veces no=3 |
|   |   | ➤ Conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos        | 9-12        |  |
|   |   | ➤ Evalúa el aprendizaje  | 13-14       | ➤ La mayoría de las veces si=4         |
|   | Participación en la gestión de la Escuela articulada a la comunidad.                    | ➤ Participa activa, democrática, crítica y colaborativa, en la institución | 15-16       | ➤ Siempre=5                            |
|   |   | ➤ Colabora y corresponsabilidad con la comunidad                           | 17          |  |
| Desarrollo de la profesionalidad docente. | ➤ Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional                              | 18-19  | ➤ Siempre=5 |  |
|   | ➤ Práctica ética en el ejercicio profesional y el respeto de los derechos individuales. | 20   |             |  |

*Nota:* para la variable habilidades blandas y sus dimensiones se tomó en cuenta a (Ferrel Flores, 2021), para la variable desempeño docente se tomó en cuenta a (Ministerio de Educación, 2014) y (Pacori Zapana, 2023).



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

##### 2.1.1. A nivel global

Mendivil y Herrera (2023) el propósito de la investigación es mejorar el desarrollo de habilidades blandas en los docentes de las Instituciones Educativas Rurales de Montería, Córdoba, con el fin de optimizar su aprendizaje. Un total de 63 docentes de las instituciones educativas Santa Fe, San José de Jaraquiel y Pueblo Bujo participaron en la muestra de estudio, incluyendo tanto docentes de nivel primario como secundaria. La investigación se centró en un enfoque cuantitativo aplicado, con un diseño pre-experimental. Según el estudio, se determinó que los docentes que desarrollan habilidades blandas mejoran su calidad humana gracias a su capacidad emocional para guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estas habilidades son fundamentales para demostrar la capacidad de comunicarse de forma efectiva y responsable con los diferentes integrantes de la comunidad educativa, mostrando empatía y asertividad.

Farías y Méndez (2023) en el estudio científico llevado a cabo, se buscó examinar la relevancia de cultivar habilidades blandas en el ámbito docente



con el fin de potenciar su rendimiento. Se utilizó una metodología cuantitativa no experimental de tipo transversal, con un enfoque relacional y un método descriptivo correlacional. La muestra de la investigación estuvo compuesta por 63 docentes del Instituto Tecnológico Superior Luis Tello, seleccionados de manera conveniente. Se empleó una encuesta para recabar información de manera sistemática. Los resultados descriptivos mostraron que la mayoría de docentes indicaron la importancia de habilidades como la comunicación, proactividad, empatía y trabajo en equipo. También destacaron positivamente su toma de decisiones, creatividad, ética, resiliencia y compromiso. Se concluyó que existe una carencia de habilidades blandas en un pequeño porcentaje de docentes, generalizando que aquellos con estas habilidades tienen mejor desempeño.

Muñoz (2023) en su estudio, se propone como meta principal investigar la conexión entre las competencias digitales y el rendimiento de los docentes en las instituciones educativas de Quevedo, Ecuador, en el año 2023. La investigación se basó en un estudio descriptivo correlacional de nivel básico, con un diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Ha realizado un estudio utilizando una muestra de 50 docentes seleccionados de forma no aleatoria. Para obtener la información necesaria, se optó por llevar a cabo encuestas utilizando cuestionarios diseñados específicamente para ese fin. Estos cuestionarios fueron validados por expertos en la materia y para garantizar su fiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados revelaron un valor de correlación de 0.788 para Rho de Spearman, lo que indica una correlación positiva significativa. También se observó que el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.001, lo que sugiere una relación significativa



entre las competencias digitales y el desempeño docente. Según la encuesta, un alto porcentaje de docentes (78%) poseen un nivel destacado de habilidades digitales. Se puede concluir que el desempeño docente está estrechamente vinculado a las competencias digitales.

Ordoñez et al. (2020) Se estudió la influencia del liderazgo directivo en el rendimiento docente en escuelas de bachillerato en Ecuador, tomando en cuenta la normativa actual vigente. Mediante un enfoque cualitativo basado en la revisión de documentos, se analizaron las leyes y normativas que delinear la función del director como líder dentro de una institución. Esta metodología nos permitió investigar cómo el liderazgo se relaciona con la motivación, la comunicación y la participación de los docentes, todos ellos aspectos fundamentales para lograr un desempeño eficiente. Los resultados del estudio indicaron que un liderazgo directivo eficaz es crucial para alcanzar la calidad educativa según los estándares de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Ministerio de Educación. Los hallazgos descriptivos mostraron una mejora significativa en el desempeño docente bajo un liderazgo informado y proactivo. Además, se encontró que existe una correlación positiva entre un liderazgo de calidad y el rendimiento de los docentes, algo que también fue confirmado por los resultados inferenciales del estudio. El principal hallazgo del estudio destaca la importancia de que el liderazgo directivo cumpla con las expectativas legales y educativas, ya que esto es esencial para mejorar la calidad de la educación en Ecuador. Es fundamental contar con un liderazgo informado y comprometido que promueva un ambiente educativo propicio para mejorar la labor docente.



Gutiérrez (2020) en su estudio sobre el impacto del desempeño docente en la calidad educativa, llegó a la conclusión de que la situación actual de nuestros estudiantes es alarmante debido a los resultados obtenidos. A los docentes se los obligan a crear un entorno de aprendizaje y no se los ha preparado para asumir responsabilidades en un mundo que cambia rápidamente. Para ello, los profesores deben practicar por su cuenta nuevas habilidades y métodos de enseñanza que les permitan promover el entorno de aprendizaje y asumir la responsabilidad de las tareas educativas.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Yurivilca (2022) llevó a cabo un análisis exhaustivo que tuvo como propósito principal examinar la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa secundaria pública de Tarma durante 2022. Utilizando la totalidad de la población docente, compuesta por 57 participantes, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo de carácter aplicado, con un diseño correlacional transversal y un alcance descriptivo-correlacional. La recopilación de datos se realizó mediante un cuestionario validado por juicio de expertos, con niveles adecuados de confiabilidad estadística. Los hallazgos revelaron que el 91,23% de los docentes demostraron un nivel satisfactorio en habilidades blandas, reflejándose en un alto desempeño en sus funciones pedagógicas. Adicionalmente, el análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman indicó una asociación positiva entre las habilidades blandas y el desempeño, con un valor de correlación de 0,347, significativo al 99% de confianza ( $p = 0,008$ ). Estos resultados evidencian la relevancia de las



habilidades blandas como un factor clave en la optimización del desempeño docente y, por extensión, en la calidad educativa.

Vega (2021) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru II, ubicada en el centro poblado de Chocobamba, distrito de Huacrachuco, durante 2021. El estudio, de enfoque cuantitativo básico y diseño correlacional transversal, incluyó a 19 estudiantes que conformaron tanto la población como la muestra. Mediante la técnica de encuesta y el uso de un cuestionario validado, se recolectaron los datos necesarios para el análisis. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada ( $r = 0,728$ ) entre las habilidades blandas de los docentes y su capacidad para preparar actividades educativas, subrayando la relevancia de estas competencias en la mejora del desempeño pedagógico. Este hallazgo resalta la importancia de fomentar el desarrollo de habilidades blandas como un componente clave para optimizar las prácticas docentes y, en consecuencia, elevar la calidad educativa en contextos específicos como el estudiado.

Espinoza (2021) llevó a cabo un estudio cuyo propósito principal fue analizar la influencia de las habilidades blandas en el desempeño de los docentes de la institución educativa "Andrés de los Reyes" en Huaral durante el año 2020. La investigación, de enfoque cuantitativo básico y diseño correlacional transversal, consideró a 80 docentes como muestra y población total debido a su reducido tamaño. Para la recopilación de datos, se utilizó un cuestionario validado por juicio de expertos, garantizando su confiabilidad. Los resultados mostraron que las habilidades blandas influyen en un 20,6% en el



rendimiento docente, con un puntaje de Wald de 22,830 (superior a 4) y un valor p de 0,000, estadísticamente significativo al nivel de confianza del 99% ( $\alpha = 0,01$ ). Estos hallazgos permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo que las habilidades blandas tienen un impacto significativo en el desempeño profesional de los docentes, subrayando su relevancia como un factor crítico para el fortalecimiento de la calidad educativa.

Huanaco (2019) en su investigación, se propuso como principal objetivo analizar la conexión entre las habilidades blandas y cuatro áreas clave para el éxito en la labor docente en una institución educativa. En 2019, en la ciudad de Lima, se inauguró la "Casa Blanca de Jesús" en el distrito de San Juan de Lurigancho. El estudio incluyó a un total de 48 docentes provenientes de los niveles educativos de inicial, primaria y secundaria. La muestra seleccionada correspondió a la misma población de estudio, debido a que era de tamaño reducido. Se utilizó un enfoque de investigación cuantitativa de tipo básico, con un diseño correlacional transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta y su cuestionario como herramientas válidas y confiables para recopilar información de manera efectiva. En la investigación se encontró una correlación significativa de 0,843 entre las habilidades blandas y los cuatro dominios que influyen en el desempeño docente. Este resultado se obtuvo con un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Se llegó a la conclusión de que un docente con sólidas habilidades blandas es capaz de desarrollar competencias que contribuyan a mejorar su desempeño en el aula. Esto incluye el cultivo de actitudes y destrezas que permitan una mejora continua en su labor educativa.



Gutiérrez-Torres et al. (2019) en el artículo científico que desarrollaron tuvieron como objetivo realizar una revisión teórica sobre cómo las habilidades socioemocionales de los docentes inciden en la gestión de los ambientes de paz en la escuela. Se empleó una metodología cualitativa mediante una revisión de literatura. Se analizaron diversos estudios que evidencian cómo las competencias socioemocionales de los maestros afectan factores como el clima del aula, el conflicto escolar, la cultura de paz y Las interacciones humanas, ya sea entre profesores o entre profesores y estudiantes. Se determinó que es esencial que los profesores desarrollen estas habilidades para poder manejar de forma más efectiva las emociones, las relaciones interpersonales y los conflictos en el ámbito escolar, lo que conducirá a la creación de entornos educativos más armoniosos y pacíficos.

### **2.1.3. A nivel regional**

Ccama (2023), en su tesis, planteó como objetivo primordial dilucidar la interdependencia entre las habilidades sociales y el rendimiento laboral de los docentes en instituciones primarias de la región de Puno durante el año 2023. Para ello, adoptó una metodología de corte cuantitativo fundamental, sustentada en un enfoque correlacional y un diseño transversal no experimental. La muestra, conformada por 32 docentes provenientes de diversas instituciones primarias de la región, permitió un análisis focalizado y representativo del fenómeno investigado. La instrumentación se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas estructuradas, que integraron ambas variables de estudio y utilizaron escalas tipo Likert para cuantificar los datos de forma estandarizada. La correlación entre las habilidades sociales y el rendimiento laboral se evaluó empleando el coeficiente de correlación de



Pearson, que arrojó un valor de 0,672, denotando una correlación positiva de magnitud moderada. Además, el análisis estadístico evidenció un nivel de significancia bilateral ( $p = 0,000$ ) inferior al umbral convencional de 0,05, lo que certifica una relación estadísticamente significativa entre las variables examinadas. Estos hallazgos ratifican la relevancia de las habilidades sociales como determinantes clave en la configuración del desempeño profesional, aportando nuevas perspectivas al entendimiento del impacto de estas competencias en el ámbito educativo.

Caviedes (2022) en su investigación, el objetivo principal es analizar la relación existente entre el desempeño profesional y las habilidades sociales de los docentes de Educación Básica Alternativa "Ciencias" en Cusco durante el año 2021. La muestra consistió en 25 docentes, ya que la población era pequeña y se decidió utilizar el mismo grupo para la muestra. La investigación siguió una ruta cuantitativa de carácter básico, con un diseño correlacional transversal. Utilizó encuestas y cuestionarios para recopilar la información, ya que son métodos confiables y válidos. Se llevó a cabo la prueba de hipótesis utilizando tanto la prueba de Chi Cuadrada como la prueba de Rho Spearman. Se llegó a la conclusión de que hay una correlación significativa y moderada entre las variables analizadas, con un valor de 0,457 y un nivel de significancia de 0,022.

Copa (2021) el objetivo de la investigación es analizar la conexión entre la inteligencia emocional y el rendimiento docente en Instituciones Educativas del nivel inicial de la UGEL Puno en el año 2018. La población total estuvo constituida por 193 docentes, de los cuales se seleccionaron 80 de forma aleatoria y por conveniencia para formar parte de la muestra. La investigación



se centró en un enfoque cuantitativo aplicado, con un diseño correlacional transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta para recopilar los datos, empleando un cuestionario que ha sido validado y comprobado como confiable en diversas investigaciones ( $\alpha=.914$ ). En la conclusión se destacó que las variables no están correlacionadas, lo que significa que no guardan una relación entre sí. Esto se determinó a través de la prueba de Chi-cuadrado, que arrojó un valor de 1.885 y un p-valor de 0.597, lo que indica que las variables son independientes entre sí.

Navarro (2020) en su estudio, se propuso investigar la conexión entre las relaciones interpersonales y el rendimiento de los docentes en los Planteles de aplicación "Guamán Poma de Ayala" en Ayacucho durante el año 2018. El estudio se realizó con 60 trabajadores que formaban parte del personal docente, directivo y administrativo. De esta muestra, se seleccionaron 42 docentes mediante un proceso de muestreo no probabilístico. Se utilizó la técnica de encuesta con el instrumento del cuestionario, el cual se considera válido y confiable para recolectar información de manera efectiva. En resumen, los hallazgos de la investigación indicaron que no hay una conexión significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento docente. Esto se confirmó a través del bajo valor de correlación de 0,014, así como el nivel de significancia (p) de 0,244, que se ubica por encima de 0,05.

Inca (2019), en su estudio, planteó como objetivo primordial explorar la interrelación entre la autoestima y el desempeño profesional de los docentes en instituciones secundarias ubicadas en áreas urbanas y rurales pertenecientes a la UGEL San Román durante el periodo 2019. La investigación abarcó tanto a docentes contratados como a nombrados,



utilizando un muestreo probabilístico fundamentado en la fórmula de Arkin y Colton, lo que permitió determinar una muestra robusta de 310 participantes. El diseño metodológico siguió un enfoque cuantitativo, de carácter correlacional transversal, estructurado para captar las dinámicas subyacentes entre las variables analizadas. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios estandarizados, validados para garantizar rigor y confiabilidad en las mediciones. Para evaluar la hipótesis planteada, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor  $r = 0,37$ , que evidenció una correlación positiva, pero de magnitud débil entre la autoestima y el rendimiento docente. Adicionalmente, el análisis inferencial reflejó un valor de  $p = 0,000$ , significativamente inferior al umbral crítico de  $0,01$ , estableciendo con un nivel de confianza del 99% la relevancia estadística de la correlación. Estos resultados subrayan la autoestima como un componente psicosocial que, aunque de impacto limitado, incide en la eficacia pedagógica dentro de contextos heterogéneos.



## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. Variable 1: Habilidades blandas

#### 2.2.1.1. Definición

Desde la perspectiva de Rodríguez et al. (2021) conceptualizan las habilidades blandas, también denominadas soft skills, como un conjunto integral de capacidades y competencias no técnicas que se desarrollan y consolidan a lo largo de la vida del individuo. Estas destrezas, inherentes al crecimiento personal y profesional, se adquieren mediante la interacción social, el autoconocimiento y la experiencia acumulativa. En el ámbito educativo, dichas habilidades son especialmente relevantes, tanto para estudiantes como para docentes, ya que potencian su capacidad de adaptarse a diversos entornos, resolver problemas de manera creativa, comunicarse efectivamente y trabajar de manera colaborativa, y que ayudan a mejorar el rendimiento en diferentes áreas de la vida, ya sea en lo académico, profesional, laboral, emocional, psicológico o personal.

Fernández (2021) Se menciona que las habilidades blandas son esenciales para lograr un buen desempeño laboral, ya que no se refieren únicamente a conocimientos cognitivos. Estas habilidades también se conocen como "saber ser", lo que implica cómo debería ser una persona y qué habilidades necesita desarrollar para relacionarse efectivamente con los demás.

De la Ossa (2022) argumenta que las habilidades blandas tienen un origen que trasciende ampliamente los tiempos modernos, evidenciándose en múltiples tradiciones filosóficas, culturales y religiosas de la humanidad. Al analizar los textos clásicos de Platón, particularmente en su Apología de



Sócrates, se observa cómo Sócrates planteaba preguntas de índole ética a sus discípulos, explorando conceptos fundamentales como el significado del bien. Este enfoque filosófico demuestra que las habilidades relacionadas con la reflexión, el pensamiento crítico y la interacción ética ya eran consideradas y abordadas desde la antigüedad. Asimismo, en el contexto histórico de la dinastía Sui en China, se implementaron exámenes trienales para evaluar a los funcionarios imperiales, valorando no solo sus competencias técnicas, sino también su desempeño general y aptitudes interpersonales, lo que evidencia una temprana consideración de estas capacidades en la administración pública. De igual forma, los textos sagrados, como el Tanaj, la Biblia y el Corán, contienen preceptos que promueven actitudes y comportamientos específicos, fundamentados en principios morales y espirituales. Estas enseñanzas enfatizan valores esenciales para la convivencia armónica, la cooperación y el bienestar colectivo, aspectos intrínsecamente vinculados con las denominadas habilidades para la vida o habilidades blandas. En este marco, es razonable reconocer que las habilidades blandas, aunque su formalización científica y sistemática es relativamente reciente, han sido un elemento central en las reflexiones éticas y sociales de la humanidad a lo largo de la historia. Esto refuerza la idea de que su importancia trasciende las fronteras temporales y culturales, consolidándose como una dimensión crucial para el desarrollo humano integral.

Las habilidades blandas constituyen un complejo entramado de destrezas, aptitudes y herramientas de naturaleza afectiva, cuya esencia radica en la capacidad de modular y equilibrar los estados emocionales del



individuo. Estas competencias poseen la singularidad de facilitar la interacción social, fomentando la creación, sostenimiento y consolidación de vínculos interpersonales positivos y saludables. Asimismo, las habilidades socioemocionales, comúnmente denominadas habilidades blandas, se erigen como elementos imprescindibles para un desarrollo holístico y armónico del conocimiento y la educación. Al integrarse de manera sinérgica con las habilidades técnicas, conocidas como habilidades duras, se convierten en un pilar fundamental para alcanzar un desempeño laboral exitoso y competitivo mediante el robustecimiento de las competencias exigidas en los diversos contextos profesionales. De igual forma, De la Ossa (2022) subraya que la capacidad efectiva de respuesta y adaptación de un individuo no depende exclusivamente de las habilidades cognitivas; requiere, además, un fortalecimiento sustancial de las habilidades blandas, tanto en el ámbito intrapersonal como interpersonal. Estas habilidades confieren al sujeto una adaptabilidad idónea en un entorno societal globalizado, permitiéndole no solo integrarse de manera funcional, sino también alcanzar estándares elevados de calidad en sus contribuciones profesionales. Este enfoque destaca la trascendencia de las habilidades blandas como un factor diferenciador en la construcción de una sociedad más cohesionada y en la producción de resultados que reflejan excelencia y compromiso ético.

Por otro lado, Lozano *et al.* (2022) menciona las habilidades sociales y emocionales, también conocidas como habilidades blandas, permiten que la persona que las posea pueda desempeñarse eficazmente en sus actividades laborales, lo que ha sido muy valorado por las empresas. Con respecto a la educación se necesita que este enfocado en la formación de



personas con diferentes habilidades blandas como los líderes que no solo posean conocimientos, sino que dispongan de habilidades blandas para poder interactuar, relacionarse socialmente con los demás y dichas habilidades puedan ser reflejadas en los educandos. Las habilidades blandas se correlacionan intrínsecamente con el conjunto de destrezas y competencias esenciales para la adaptación efectiva a las dinámicas y exigencias del entorno contemporáneo. Estas habilidades, caracterizadas por su versatilidad y transversalidad, facultan a los individuos para enfrentar con éxito diversas circunstancias y desafíos en múltiples contextos, tanto laborales como sociales. Por ello, han sido conceptualizadas como habilidades socioemocionales para el siglo XXI, destacando su relevancia en un escenario globalizado y en constante transformación. Este enfoque refleja su papel preponderante en la promoción de la resiliencia, la capacidad de autorregulación y la interacción colaborativa, elementos indispensables para el desarrollo humano integral en un mundo cada vez más interconectado y competitivo.

#### **2.2.1.2. Importancia**

Las habilidades blandas desempeñan un papel crucial en el proceso de enseñanza-aprendizaje al facilitar la gestión de las emociones de los individuos. Estas habilidades no solo permiten integrar las competencias adquiridas y desarrolladas, sino que también influyen en la forma en que percibimos el mundo, fomentando la innovación y la transformación en nuestro entorno personal, social y familiar. El desarrollo de habilidades como la autoconfianza, la adaptabilidad, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la resolución de problemas, la aceptación crítica, la motivación, la



proactividad, el pensamiento crítico y flexible, y el equilibrio, fortalecen a las personas de manera integral. Según Vázquez et al. (2021), la educación se debe desarrollar teniendo en cuenta a la sociedad y sus necesidades, construyendo un sistema educativo que se adapte a las demandas actuales y contribuya al progreso social.

Por otro lado, Veramatos (2020), citado por Vázquez et al. (2021), argumenta que las habilidades blandas revisten una importancia crucial en el ámbito docente, al constituir un recurso pedagógico invaluable para optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Los educadores que poseen estas competencias tienden a transformar su práctica pedagógica, adoptando enfoques que trascienden la unidireccionalidad tradicional. En este contexto, la enseñanza adquiere características distintivas: se torna bidireccional, estructurada, operativa, comprensiva y fundamentada en el talento y las actitudes proactivas del docente. Este enfoque no solo enriquece la interacción con los estudiantes, sino que también fomenta un ambiente de aprendizaje más inclusivo, dinámico y efectivo, cuyos beneficios, aunque difíciles de cuantificar, tienen un impacto significativo y duradero en la formación integral de los educandos.

Vega (2021) En el ámbito educativo, es fundamental que tanto los docentes, los estudiantes, los padres de familia y la comunidad en general pongan énfasis en el desarrollo de habilidades blandas. Estas habilidades, como la empatía y el respeto, están estrechamente relacionadas con los valores que se inculcan a los estudiantes desde el hogar y la escuela, y que luego se refuerzan en la sociedad. Por lo tanto, es importante que se promueva activamente la adquisición de estas cualidades a fin de fomentar



un ambiente educativo en el que se valore la cooperación y la convivencia armoniosa.

### **2.2.1.3. Dimensiones**

Las dimensiones de las habilidades blandas se establecieron siguiendo el marco propuesto por Ferrel (2021). Estas habilidades abarcan diversos aspectos, como la comunicación efectiva, la colaboración en equipo, la inteligencia emocional y la capacidad para solventar desacuerdos de manera constructiva. Es importante tener en cuenta esta clasificación para poder comprender y poner en práctica las habilidades interpersonales y de gestión en diferentes ámbitos como el profesional y educativo.

#### **2.2.2.2.1 Habilidades comunicativas**

Se trata de una manifestación integral que abarca tanto la comunicación verbal como no verbal, permitiendo la expresión adecuada de sentimientos y percepciones respecto a las conductas y comportamientos ajenos. Esta habilidad se ejerce sin transgredir los espacios, tiempos ni derechos de los demás, en particular de aquellos que conforman el entorno inmediato del individuo. Según Vázquez et al. (2021), esta competencia se distingue por su capacidad para fomentar la intercesión efectiva, la negociación estratégica y la escucha activa. Además, implica un entendimiento profundo y una comprensión empática de las diferencias y desacuerdos que puedan surgir entre los interlocutores, promoviendo así un diálogo respetuoso y constructivo que fortalezca las relaciones interpersonales y facilite la resolución de conflictos de manera ética y asertiva.



Tejera y Cardoso (2015) enfatiza que la habilidad comunicativa es fundamental en la educación para dirigir el proceso de intercambio y transmisión de la información oral, escrita y gráfica, utilizando adecuadamente los recursos expresivos del lenguaje; establecer una adecuada comunicación sobre la base de la comprensión mutua y el respeto a la personalidad del sujeto; regular el proceso de interrelación estudiante-profesor. En esa misma línea el autor sostiene que la comunicación debe de ser informativa, regulativa y afectiva; y constituya condición esencial sea para establecer una adecuada comunicación.

Ferrel (2021) se reconoce ampliamente que las habilidades comunicativas, que incluyen la capacidad de hablar y escuchar con empatía, son esenciales para el éxito profesional. Estas habilidades se consideran un valor agregado indispensable para cualquier persona, especialmente para aquellos que ocupan roles de liderazgo, como directores y docentes. En un mundo donde los cambios son constantes y permanentes, dominar estas habilidades se vuelve aún más crucial para poder adaptarse y sobresalir en cualquier ámbito laboral.

#### **2.2.2.2.2 Trabajo cooperativo**

El trabajo en equipo se define como la interacción colaborativa entre dos o más individuos que convergen en la búsqueda de un objetivo común. No obstante, esta conceptualización presenta un carácter genérico que omite la consideración de variables esenciales en el desarrollo y dinámica del trabajo colectivo. Según Ardilla y Gómez (2005), esta definición carece de especificidad respecto a los propósitos exactos que motivan la cooperación entre las personas, dejando de lado



aspectos críticos como la naturaleza de las tareas, los roles asignados, las estrategias de interacción y los mecanismos de toma de decisiones. Por tanto, resulta imperativo abordar el concepto desde una perspectiva más profunda y analítica, que contemple las múltiples dimensiones y factores que inciden en la eficacia del trabajo en equipo, tales como la comunicación, la cohesión grupal, el liderazgo y la gestión de conflictos, entre otros, para lograr una comprensión integral del fenómeno.

Vázquez et al. (2021) define esta competencia como la capacidad inherente del individuo para participar eficazmente en dinámicas de trabajo colaborativo, orientadas hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución. Este enfoque no solo promueve la consecución de metas organizacionales, sino que también potencia la satisfacción laboral de los integrantes, al integrar mecanismos de cooperación, alineamiento colectivo y un sentido compartido de propósito, fundamentales para el desarrollo de un entorno laboral armonioso y productivo.

Según Espinoza (2021), en el pasado era común que los docentes trabajaran de forma individual, sin embargo, en la actualidad se espera que este modelo evolucione debido a la tendencia actual hacia el trabajo en equipo o colaborativo en la mayoría de las profesiones. A pesar de ello, en el mundo de la educación persiste aún el enfoque tradicional, ya que la implementación de este nuevo método de trabajo demanda habilidades específicas que no todos los profesores tienen o que no han sido adecuadamente capacitados para ello. El trabajo en equipo es esencial para mejorar la calidad del trabajo



docente, ya que potencia las habilidades individuales y contribuye a un mejor desempeño. Por lo tanto, es fundamental realizar cambios que fomenten la colaboración entre los integrantes del equipo.

### **2.2.2.2.3 Manejo y control emocional**

Según Ferrer (2021), es fundamental que los directores y docentes desarrollen habilidades de manejo emocional para ser competitivos en su rol, mejorar sus relaciones interpersonales, su capacidad para resolver problemas y, en última instancia, ofrecer un servicio educativo de calidad. Por lo tanto, es crucial tener un adecuado control emocional en las instituciones educativas.

### **2.2.2.2.4 Resolución de conflictos**

Ferrer (2021) resalta la importancia de las habilidades sociales en la resolución de conflictos, subrayando la capacidad para mediar en desacuerdos y ofrecer soluciones, con el objetivo de conservar relaciones positivas y sanas. Es fundamental internalizar valores, tener un comportamiento adecuado y una ética sólida en el ámbito laboral para fomentar conexiones armoniosas.



## 2.2.2. Variable 2: Desempeño docente

### 2.2.2.1. Definición

Chino (2022) enfatiza que el concepto de desempeño implica la ejecución competente y efectiva de las tareas y responsabilidades inherentes a un rol, profesión o industria. Este desempeño no solo se limita a cumplir con los deberes esenciales asociados al cargo, sino que también abarca una participación activa y satisfactoria en actividades complementarias, proyectos y tareas específicas que contribuyen al logro de objetivos organizacionales. En este sentido, el desempeño se evalúa a partir de criterios de eficacia, que aluden a la capacidad de alcanzar los resultados esperados, y de eficiencia, que se refiere al uso óptimo de los recursos disponibles. Así, el desempeño se consolida como un indicador multidimensional que refleja tanto la productividad individual como el alineamiento con los estándares y expectativas institucionales.

Desde la perspectiva de Soncco (2023) sostiene que está referido a las competencias del profesor en su oficio de educador, en la que el profesor debe desempeñar la facultad y responsabilidad del quehacer docente que le sean asignadas.

Por otro lado, Tunque (2021) dice que el desempeño docente es un proceso continuo en el que se construye y elabora información confiable y válida, con el fin de evaluar y valorar la efectividad del acto educativo en los estudiantes. Esto se logra a través de la aplicación de habilidades pedagógicas, la gestión de las emociones, la responsabilidad asumida en el trabajo y las relaciones con estudiantes, colegas, directivos y padres de familia.

En el marco del rendimiento docente, se identifican las características y habilidades esenciales que deben poseer los educadores en el país, centrando la atención en los dominios, competencias y desempeños considerados imprescindibles en el ámbito de la educación básica. Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2014), se plantea la creación de un acuerdo técnico y social que involucre al Estado, los docentes y la comunidad en general, estableciendo un consenso sobre las competencias que los maestros deben adquirir y desarrollar a lo largo de su trayectoria profesional. Este pacto busca garantizar que todos los estudiantes logren aprendizajes significativos y de calidad durante su formación académica. Además, dicha herramienta constituye un componente fundamental de una estrategia integral orientada al fortalecimiento y desarrollo del cuerpo docente, con el objetivo de mejorar su desempeño y contribuir al avance del sistema educativo en su conjunto.

#### **2.2.2.2. Dimensiones**

MINEDU (2014) El marco de buen desempeño docente se organiza en 4 dominios, los cuales son considerados como áreas de práctica docente que benefician el aprendizaje de los estudiantes. Estos dominios, considerados como dimensiones en la investigación, estructuran y orientan el desarrollo profesional de los docentes, siendo esenciales para una política integral de desarrollo docente.

##### **2.2.2.2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2014), la labor educativa requiere una organización metódica que integre la planificación curricular mediante el diseño de programas educativos,



unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, orientados bajo un enfoque intercultural e inclusivo. Esta planificación exige considerar, de manera integral, las características sociales, culturales, materiales e inmateriales, así como las capacidades cognitivas de los estudiantes, garantizando así que los procesos de enseñanza se adapten a las particularidades del grupo estudiantil.

Asimismo, resulta imprescindible que los docentes posean un dominio sólido tanto de los contenidos pedagógicos como de los disciplinares, lo que les permite estructurar experiencias de aprendizaje significativas. Este dominio se complementa con la selección de materiales educativos pertinentes, el uso de estrategias didácticas que favorezcan la construcción del conocimiento, y la implementación de métodos de evaluación que no solo valoren el aprendizaje alcanzado, sino que también retroalimenten de manera continua el proceso educativo, promoviendo su mejora constante. Este enfoque integral asegura que la enseñanza responda a las necesidades y realidades de los estudiantes, contribuyendo a una educación equitativa y de calidad.

Este dominio 1 está compuesto por dos competencias:  
(Minedu, 2014).

### **Competencia 1**

Se enfoca en conocer a fondo a cada uno de sus estudiantes, así como su entorno, los temas que enseña y los métodos educativos



que utiliza, con el objetivo de fomentar habilidades avanzadas y una educación integral.

### **Competencia 2**

La enseñanza se estructura bajo un enfoque colaborativo, garantizando una alineación estratégica y coherente entre los objetivos de aprendizaje establecidos para los estudiantes, las metodologías pedagógicas empleadas, el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles y los procesos de evaluación aplicados. Este marco de trabajo se desarrolla dentro de un plan curricular dinámico, que se somete a revisiones periódicas para asegurar su pertinencia y adaptabilidad frente a las necesidades cambiantes del contexto educativo. Esta organización integral no solo promueve la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que también fomenta la participación activa y el compromiso de todos los actores involucrados, consolidando un entorno educativo inclusivo y orientado a la mejora continua.

#### **2.2.2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

El proceso de enseñanza se orienta mediante un enfoque integral que valora la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones, reconociéndolas como pilares fundamentales para garantizar una educación equitativa y enriquecedora. Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2014), la mediación pedagógica del docente desempeña un papel central en la configuración de un entorno que favorezca el aprendizaje, integrando la gestión efectiva y



estructurada de los contenidos con estrategias que fomenten la participación activa y la motivación constante de los estudiantes.

Este enfoque incluye la implementación de una variedad de metodologías y herramientas de enseñanza que responden a las necesidades individuales y grupales del alumnado, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y contextualmente significativos. Además, se emplean criterios e instrumentos de evaluación diversos para identificar, de manera sistemática, tanto los logros alcanzados como los retos persistentes en el proceso educativo. Estos instrumentos no solo permiten evaluar el progreso de los estudiantes, sino también reflexionar críticamente sobre los aspectos de la enseñanza que requieren ajustes o mejoras, promoviendo así una práctica docente en constante evolución y comprometida con la excelencia educativa.

Este dominio 2 está compuesto por tres competencias: (Minedu, 2014).

### **Competencia 3**

Promueve un ambiente favorable para el proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentando la convivencia democrática y celebrando la diversidad en todas sus formas. El objetivo es educar a individuos que sean capaces de pensar de manera crítica y respetuosa hacia otras culturas.



## **Competencia 4**

Lidera el proceso de aprendizaje con un conocimiento profundo de las materias y la aplicación de métodos y materiales adecuados, para que cada alumno pueda reflexionar y analizar de forma crítica las soluciones a problemas que estén relacionados con sus vivencias, intereses y entorno cultural.

## **Competencia 5**

La evaluación continua del proceso de aprendizaje resulta esencial para garantizar su alineación con los objetivos institucionales previamente establecidos. Este enfoque permite no solo monitorear el cumplimiento de las metas educativas, sino también tomar decisiones informadas y estratégicas que optimicen el proceso formativo. Además, proporciona retroalimentación oportuna y significativa tanto a los estudiantes como a los demás actores de la comunidad educativa, fomentando una mejora constante y colaborativa.

Es crucial incorporar en esta evaluación la consideración de las diferencias individuales y los contextos culturales específicos de los estudiantes, reconociendo la diversidad como una fortaleza. Este enfoque inclusivo asegura un desarrollo integral y equitativo para todos los miembros de la comunidad educativa, promoviendo la creación de un entorno que respalde tanto el crecimiento académico como el personal, y que contribuya a la formación de ciudadanos capaces de enfrentar los desafíos de una sociedad plural y globalizada.



### **2.2.2.2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

La gestión educativa demanda una participación activa y comprometida en la administración de la escuela o de una red de instituciones educativas, adoptando un enfoque democrático que favorezca la construcción de una comunidad de aprendizaje sólida y cohesionada. Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2014), esta labor incluye la promoción de una comunicación efectiva y bidireccional con todos los actores de la comunidad educativa, como un medio para fortalecer la cooperación y el entendimiento mutuo.

En este contexto, se subraya la importancia de involucrarse en las etapas de planificación, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, garantizando que las acciones emprendidas respondan a las necesidades y particularidades de la comunidad. Asimismo, la colaboración en la creación y sostenimiento de un ambiente institucional positivo y propicio para el aprendizaje resulta fundamental, al igual que el reconocimiento y respeto por las características socioculturales de la comunidad a la que pertenece la institución.

Finalmente, se destaca la corresponsabilidad de las familias en el logro de los objetivos educativos, considerando que su participación activa es indispensable para alcanzar un desarrollo integral en los estudiantes. Este enfoque integral y colaborativo fortalece el tejido comunitario y refuerza el compromiso de todos los involucrados hacia una educación de calidad y equitativa.



Este dominio 3 está compuesto por dos competencias:  
(Minedu, 2014).

### **Competencia 6**

Colabora de manera activa en la gestión escolar, demostrando una actitud democrática y crítica, con el fin de contribuir a la construcción y mejora constante del Proyecto Educativo Institucional. De esta manera, se busca garantizar la generación de aprendizajes de excelencia para todos los estudiantes.

### **Competencia 7**

Promueve una relación basada en el respeto mutuo, la cooperación activa y la corresponsabilidad entre la institución educativa, las familias, la comunidad y diversas entidades, tanto estatales como de la sociedad civil. Este enfoque busca integrar los saberes, experiencias y recursos de estos actores al ámbito educativo, reconociendo su valor para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer el tejido social.

Además, este modelo de colaboración implica un compromiso transparente con la rendición de cuentas, informando de manera clara y oportuna sobre los resultados alcanzados a través del trabajo conjunto. De este modo, se refuerza la confianza entre las partes y se consolidan alianzas estratégicas que contribuyen a una educación inclusiva, participativa y orientada al desarrollo integral de los estudiantes y de la comunidad en su conjunto.



#### **2.2.2.2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

Es esencial comprender los procesos de conformación y evolución de la comunidad profesional docente, así como las prácticas distintivas que la definen. Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2014), esta comunidad se fortalece mediante una reflexión sistemática y crítica sobre las propias prácticas pedagógicas y las de los colegas, fomentando un aprendizaje colectivo que promueva la mejora continua. La colaboración activa y el trabajo en equipo entre los docentes son pilares fundamentales para construir espacios de intercambio profesional enriquecedor. Además, la participación en actividades de formación continua no solo actualiza los conocimientos y habilidades, sino que también fortalece el compromiso con la excelencia educativa. En este contexto, los docentes asumen una doble responsabilidad: garantizar tanto la calidad de los procesos pedagógicos como la consecución de resultados significativos en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, esta responsabilidad se extiende al manejo riguroso y ético de la información relevante para el diseño e implementación de políticas educativas, tanto a nivel nacional como regional. Este enfoque integral posiciona al docente no solo como un facilitador del aprendizaje, sino también como un agente activo en la construcción de una educación de calidad que responde a las demandas y desafíos del contexto sociocultural.

Este dominio 4 está compuesto por dos competencias: (Minedu, 2014).



## **Competencia 8**

Piensa en su experiencia en la institución y busca aprender de forma constante, tanto de manera individual como en conjunto con sus compañeros, con el fin de fortalecer su identidad profesional y su compromiso con su trabajo.

## **Competencia 9**

Ejercer la labor profesional bajo un enfoque ético supone actuar con pleno respeto hacia los derechos fundamentales de todas las personas, integrando valores como la honestidad, la justicia y la responsabilidad en cada acción y decisión. Este enfoque ético no solo guía el comportamiento individual, sino que también refuerza el compromiso con el impacto social inherente al rol profesional.

Desde esta perspectiva, la práctica profesional trasciende la mera ejecución de tareas técnicas para convertirse en un acto de responsabilidad social, orientado al bienestar colectivo y a la promoción de una convivencia armónica y equitativa. Al mostrar coherencia entre los principios éticos y las acciones, se fortalece la confianza pública en el profesional, consolidándose como un agente transformador que contribuye activamente al desarrollo de una sociedad más justa y respetuosa de la dignidad humana.



## 2.3. MARCO CONCEPTUAL

### 2.3.1. Competencia

La competencia se refiere a la capacidad o destreza que una persona tiene para actuar de manera eficaz en un ámbito específico. El término "competencia" engloba todo lo que una persona necesita para llevar a cabo una tarea de forma eficiente y exitosa, incorporando conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. (Rodríguez et al., 2021).

### 2.3.2. Desempeño

Refiere a la manera en que una persona lleva a cabo una tarea, actividad o función, y cómo se desenvuelve en relación con los objetivos y estándares establecidos (Chino, 2022).

### 2.3.3. Desempeño docente

La evaluación de la competencia y eficacia de un docente se basa en su habilidad para proporcionar una educación de alto nivel, fomentar el aprendizaje de los alumnos y lograr los objetivos educativos propuestos. (Soncco, 2023).

### 2.3.4. Enseñanza

Serie de actividades y estrategias diseñadas para facilitar el aprendizaje, incluyendo la planificación de lecciones, presentación de contenidos, y evaluación del aprendizaje (Minedu, 2014).

### 2.3.5. Gestión educativa

Elaborar y aplicar una serie de procedimientos, tácticas y actividades con el fin de gestionar y dirigir una institución educativa de forma eficiente



y exitosa es lo que se conoce como gestión educativa. La gestión educativa consiste en realizar un proceso que abarca la planificación, organización, coordinación, supervisión y evaluación de los recursos humanos, materiales y financieros disponibles. Todo ello con el propósito de alcanzar los objetivos y metas establecidos en el ámbito educativo. (Soncco, 2023).

### **2.3.6. Habilidades**

Capacidades prácticas y aprendidas que permiten a una persona realizar tareas, actividades o funciones de manera efectiva, resultado de la combinación de conocimientos, destrezas, actitudes y experiencias (Fernández, 2021).

### **2.3.7. Habilidades blandas**

El conjunto de destrezas, aptitudes y herramientas afectivas constituye un núcleo esencial en la regulación de los estados emocionales del ser humano, desempeñando un papel crucial en la promoción, sostenimiento y fortalecimiento de relaciones sociales positivas. Estas competencias, comúnmente denominadas habilidades socioemocionales, no solo facilitan una interacción interpersonal armónica, sino que también son indispensables para un desarrollo integral que abarca tanto el ámbito cognitivo como educativo. Según De la Ossa (2022), estas habilidades forman un pilar fundamental en la construcción de experiencias de aprendizaje significativas, fomentando la formación de individuos capaces de enfrentar los retos del contexto global con resiliencia, empatía y colaboración.



### **2.3.8. Pedagogía**

La pedagogía es un ámbito de investigación y conocimiento que se enfoca en la teoría y la práctica educativa. Se centra en la comprensión y optimización de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como en la creación de métodos y estrategias educativas que sean eficaces. (Minedu, 2014).

### **2.3.9. Trabajo cooperativo**

Capacidad de trabajar colaborativamente con el propósito de lograr objetivos institucionales, generando satisfacción laboral entre los miembros del equipo (Ardila & Gómez, 2005).

### **2.3.10. Manejo y control emocional**

La habilidad para solucionar problemas es crucial para mejorar las relaciones interpersonales y asegurar un servicio de calidad en las instituciones educativas. (Ferrel, 2021).

### **2.3.11. Resolución de conflictos**

La habilidad de la resolución de conflictos implica la capacidad de encontrar soluciones que promuevan relaciones positivas y armoniosas, y de manejar eficazmente desacuerdos para mantener un ambiente de convivencia saludable (Ferrel, 2021).



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ENFOQUE

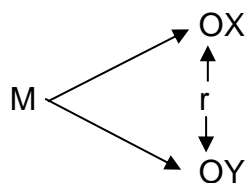
**Cuantitativo:** La ruta cuantitativa, según Vizcaíno et al. (2023), se pone un énfasis particular en la medición precisa y en el análisis numérico de datos. Este método se distingue por la recopilación sistemática de información expresada en términos cuantitativos, seguida de un análisis riguroso que utiliza técnicas estadísticas. A diferencia del enfoque cualitativo, cuya meta es obtener una comprensión profunda desde la perspectiva de los participantes, el enfoque cuantitativo se centra en la obtención de resultados numéricos que permiten identificar patrones de comportamiento y relaciones causales a una escala más amplia.

#### 3.2. DISEÑO

**Correlacional transversal:** La característica de este diseño es no manipular ninguna variable solo observarlo, medirlo y de acuerdo a eso llegar a conclusiones. La finalidad del diseño correlacional transversal pretende demostrar la correlación que existe entre dos o más variables en un solo momento.

Desde la perspectiva de Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) Destaca la importancia de los diseños para establecer conexiones entre diferentes categorías, conceptos o variables, ya sea de manera correlacional o causal. Estos se representan de diversas formas, dependiendo del tipo de relación que se quiere mostrar.

El esquema del presente diseño es la siguiente:



Dónde:

- **M** = Representa la muestra seleccionada para el análisis, que constituye un subconjunto representativo de la población objetivo.
- **O<sub>1</sub>** = Corresponde a la observación o medición de la variable independiente X, obtenida a través de instrumentos o métodos específicos.
- **O<sub>2</sub>** = Denota la observación o medición de la variable dependiente Y, asociada al fenómeno de interés y que puede estar influenciada por X.
- **r** = Indica el coeficiente de correlación, un indicador estadístico que mide la fuerza y dirección de la relación entre las variables X y Y.



### 3.3. TIPO

**Básica:** Hadi *et al.* (2023) considera este tipo de investigación también son conocidas como pura, la característica de este tipo de investigación es que sirven como base teórica para resolver problemas prácticos en investigación de carácter experimental, en este tipo de investigaciones se puede plantear tesis con niveles exploratorios, descriptivos y correlaciones.

### 3.4. NIVEL

**Correlacional:** Arias y Covinos (2021) Dicen que el objetivo principal de esta investigación es entender cómo una variable puede influir en el comportamiento de otra variable relacionada. En este análisis se proponen hipótesis de correlación entre variables, las cuales no se consideran como independientes o dependientes, sino que simplemente se relacionan entre sí. Además, no se establece una prevalencia o relevancia particular de alguna de las variables, por lo tanto, los resultados no varían si se altera el orden en el que se presentan las variables.

### 3.5. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.

**Método científico:** Al respecto, Ñaupas *et al.* (2018) argumenta que el procedimiento es crucial para lograr un conocimiento científico confiable, mediante la utilización de diferentes métodos y pasos cuidadosamente organizados.

**Método hipotético y deductivo:** Según Díaz (2009) expone que la hipótesis cumple dos propósitos esenciales dentro del proceso científico. En primer término, se formula a partir de hechos observados, sirviendo como una explicación tentativa de los fenómenos descubiertos, al mismo tiempo que



permite predecir eventos aún desconocidos. La labor del científico radica en evaluar la probabilidad o verosimilitud de dicha hipótesis, utilizando como base los hechos empíricos recolectados. Además, se destaca que la hipótesis constituye la culminación lógica de un proceso de razonamiento, sintetizando las inferencias derivadas del análisis previo y orientando las investigaciones futuras hacia la validación o refutación del planteamiento inicial.

**Método analítico:** El procedimiento se define como un método sistemático que implica la separación, identificación y distinción de los componentes individuales de un fenómeno con el propósito de examinarlos de manera estructurada y detallada. Según Sánchez et al. (2018, p. 89), este enfoque permite abordar cada elemento de forma aislada, favoreciendo un análisis más exhaustivo y preciso. Esta metodología resulta fundamental en contextos académicos y científicos, ya que facilita la comprensión profunda de los fenómenos estudiados al descomponerlos en sus partes constituyentes para su posterior evaluación e interpretación.

**Método sintético:** Sánchez et al. (2018) definen este método como un proceso analítico mediante el cual se establecen conexiones entre hechos que, en apariencia, carecen de vínculo directo, permitiendo la construcción de una teoría integradora que sintetiza y unifica los diversos elementos involucrados. Este enfoque facilita una comprensión más profunda y coherente de los fenómenos estudiados, al trascender la fragmentación inicial de los datos y proporcionar una estructura conceptual que explique su interrelación.

### 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.

#### 3.6.1. La población

Hadi et al. (2023) explican que la población de estudio se refiere al conjunto de individuos o elementos que comparten características específicas y que constituyen el foco central para la recopilación de datos o la generación de conocimiento. En el contexto de una investigación científica, la población representa el universo sobre el cual se pretende realizar inferencias o extrapolar conclusiones. Convencionalmente, este grupo se denota mediante el símbolo  $N$ , reflejando su importancia como base para la validez y generalización de los resultados obtenidos en el estudio.

**Tabla 2**

*Población*

| DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ |              |          |           |             |
|---|--------------|----------|-----------|-------------|
| Nivel   | Masculino    | Femenino | Total     | Porcentaje  |
| Inicial   | 1            | 3        | 4         | 11.4%       |
| Primaria  | 4            | 10       | 14        | 40%         |
| Secundaria  | 10           | 7        | 17        | 48.6%       |
|   | <b>Total</b> |          | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Nota:* Obtenido del registro del personal, 2024.

#### 3.6.2. Muestra

Debido a tener una población reducida, se empleará a todos los integrantes de la población como muestra de estudio.

##### **Muestra censal**

Según López y Fachelli (2017), en una muestra censal, la cantidad de la muestra se iguala a la población, siendo esta categorización apropiada para poblaciones relativamente pequeñas, donde se realiza un análisis exhaustivo de cada unidad poblacional. En la investigación actual, que abarca a una

población de 35 docentes, se optará por considerar a toda la población como muestra de estudio, como se refleja en la tabla siguiente.

Dado que un censo (o muestra censal) implica la recopilación de datos de cada unidad de una población, no se ajusta directamente a ninguno de los tipos de muestreo (probabilístico o no probabilístico). Sin embargo, si tuviéramos que categorizarlo en relación con estos métodos, estaría fuera de ellos, ya que no implica selección alguna: simplemente incluye a todos.

**Tabla 3**

*Muestra censal*

| Nivel        | Masculino | Femenino | Total     | Porcentaje  |
|--------------|-----------|----------|-----------|-------------|
| Inicial      | 1         | 3        | 4         | 11.4%       |
| Primaria     | 4         | 10       | 14        | 40%         |
| Secundaria   | 10        | 7        | 17        | 48.6%       |
| <b>Total</b> |           |          | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Nota:* la muestra censal comprende la totalidad de la población.

### 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

#### 3.7.1. Técnicas

**Encuesta:** La técnica de la encuesta se utilizará para alcanzar los objetivos propuestos, ya que esta herramienta es de gran importancia en las investigaciones sociales, especialmente en el campo educativo. Hadi et al. (2023) menciona que la encuesta, como técnica de recolección de datos, se basa en el uso de un cuestionario que incluye un conjunto de preguntas previamente preparadas. Estas preguntas se administran a la muestra de estudio con el objetivo de recopilar información.



### 3.7.2. Instrumento.

**Cuestionario:** Hadi et al. (2023) Un cuestionario se conceptualiza como un instrumento metodológico compuesto por un conjunto de preguntas meticulosamente diseñadas con el propósito de recolectar información relevante que permita alcanzar los objetivos delineados en un proyecto de investigación. Este instrumento constituye un esquema estructurado para la obtención de datos de la unidad de análisis, que representa tanto el eje central del estudio como el núcleo del problema investigado. Su diseño cuidadoso asegura la precisión, coherencia y relevancia de los datos recopilados, facilitando así un análisis riguroso y alineado con las metas del proceso investigativo.

En la recopilación de datos, se adoptará el instrumento que tiene mucha demanda en las ciencias sociales, el cuestionario donde tendrá las características de tener preguntas cerradas, donde tendrán opciones de respuesta y serán auto-administradas de forma individual; la escala de valoración será de tipo Likert.

Los cuestionarios para cada variable de estudio son adaptados de diferentes investigaciones, para la recolección de la información de la variable habilidades blandas se tomó como referencia a (Ferrel Flores, 2021), mientras en la recopilación de información de la variable desempeño docente se tomó como referencia a (Ministerio de Educación, 2014) y (Pacori Zapana, 2023).

### 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

#### 3.8.1. Validación

Para la validación de los instrumentos se realizará mediante juicio de expertos.

Esto se fundamenta en lo que menciona Paragua (2022) donde explica que la validez de una prueba está vinculada a su capacidad para cumplir con el propósito original de su diseño, asegurando que el instrumento de recolección de datos mida de manera precisa lo que se intenta evaluar. Esta característica se centra en los resultados obtenidos más que en la prueba en sí misma, y su evaluación no se limita a una dicotomía, sino que abarca un rango que va desde una baja hasta una alta validez. Es importante considerar el contexto específico en el que se realiza la prueba al interpretar la validez de los resultados, ya que esta puede variar dependiendo de las condiciones particulares en las que se aplique.

La validación fue realizada mediante dos expertos el cual se representa en la siguiente tabla:

**Tabla 4**

*Validación por juicio de expertos*

| Expertos                                | Pertinencia <sup>1</sup> | Relevancia <sup>2</sup> | Claridad <sup>3</sup> | Resultado |
|---|--------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------|
| Dr. Arcadio De La Cruz<br>Pacori        | SI                       | SI                      | SI                    | Aplicable |
| M. Cs. Lizbeth Patricia<br>Cayro Jilapa | SI                       | SI                      | SI                    | Aplicable |

*Nota:* Extraído del formulario de validación mediante la evaluación de expertos, se encuentra incluido en los anexos.



### 3.8.2. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue verificada a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach, una herramienta estadística ampliamente utilizada para medir la consistencia interna de los ítems que conforman un instrumento. Este análisis se realizó utilizando una muestra representativa con características similares a las de la muestra de estudio principal, garantizando así la validez del procedimiento.

En relación con este aspecto, Corbetta (2007) sostiene que la fiabilidad se define como la capacidad de un instrumento para generar resultados consistentes y replicables en aplicaciones sucesivas. La consistencia en los resultados es un indicador clave de la precisión del instrumento, y su ausencia podría comprometer la validez de las conclusiones derivadas del estudio. Por tanto, la alta fiabilidad de los instrumentos no solo es deseable, sino fundamental para asegurar que las mediciones obtenidas sean precisas, confiables y útiles para el análisis e interpretación de los datos.

### 3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Preparación:** Organizaré el material necesario para la administración de los instrumentos, incluyendo copias de los cuestionarios y bolígrafos.
- **Capacitación:** Capacitaré a las personas que me ayudarán en la aplicación de los instrumentos. Les explicaré cómo deben presentarse los cuestionarios, cómo responder a preguntas frecuentes y cómo manejar situaciones inesperadas.



- **Comunicación con los participantes:** Informaré a los docentes sobre los objetivos de la investigación, la importancia de su participación y cómo se utilizarán los datos recogidos.

Garantizaré la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los participantes.

- **Aplicación de los cuestionarios:** Distribuiré los cuestionarios a los docentes en un momento adecuado donde puedan responder sin prisas.

Estableceré un plazo para la devolución de los cuestionarios completados y proporcionaré instrucciones claras sobre cómo y dónde devolverlos.

- **Monitoreo:** Supervisaré el proceso de recolección para asegurarme de que los cuestionarios se llenen de manera adecuada y se recojan en el tiempo establecido.

Estaré disponible para aclarar dudas o proporcionar asistencia adicional durante el proceso.

- **Recogida de los cuestionarios:** Recolectaré todos los cuestionarios al final del período establecido.

- **Análisis de datos:** Procederé al ingreso de datos y posterior análisis conforme a los métodos estadísticos que he planificado para mi estudio.

- **Almacenamiento de datos:** Almacenaré los cuestionarios y los datos recogidos de forma segura para proteger la confidencialidad y para utilizarlos en el análisis posterior.

### 3.10. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En relación con este tema, Vera (2021) indica que su objetivo es evaluar la correlación entre dos variables al mismo tiempo que identifica el orden de distribución de sus ítems. El coeficiente de correlación de Spearman varía entre -1 y 1, siendo considerado significativo cuando el valor de P supera 0.75 o cae por debajo de -0.75.

Esta prueba estadística se representa en la siguiente fórmula:

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

Siendo:

- $n$ : Representa la cantidad total de sujetos clasificados en el estudio, es decir, el tamaño de la muestra utilizada para el análisis.
- $x_i$ : Denota el rango asignado al sujeto  $i$  con respecto a la variable  $X$ , de acuerdo con el ordenamiento establecido en dicha variable.
- $y_i$ : Indica el rango correspondiente al sujeto  $i$  en relación con la variable  $Y$ , asignado según el orden de esta variable.
- $d_i$ : Se refiere a la diferencia entre los rangos de las variables  $X$  y  $Y$  para el sujeto  $i$ , calculada como  $d_i = x_i - y_i$ .

*Nota:* obtenido de Montes *et al.* (2021) Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

##### 4.1.1. Variable 1: Habilidades blandas

**Tabla 5**

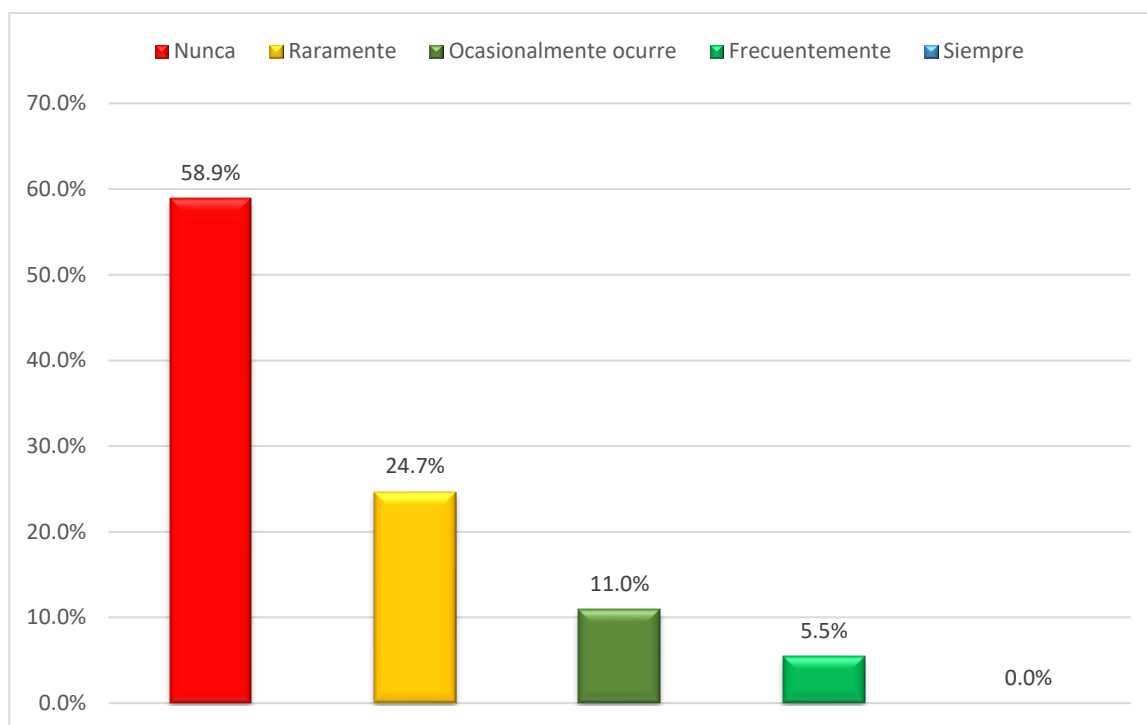
*Análisis de resultado obtenido de la variable 1 Habilidades blandas*

| Escala de valoración      | Frec.     | %           |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Nunca (1)                 | 20        | 58.9%       |
| Raramente (2)             | 9         | 24.7%       |
| Ocasionalmente ocurre (3) | 4         | 11.0%       |
| Frecuentemente (4)        | 2         | 5.5%        |
| Siempre (5)               | 0         | 0.0%        |
| <b>Total</b>              | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Nota:* elaboración propia.

**Figura 1**

*Análisis de resultado obtenido de la variable 1 Habilidades blandas*



*Nota:* elaboración propia.

**Análisis:** La información presentada en la tabla y figura proporciona una visión clara de la frecuencia con la que los docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú demuestran habilidades blandas, revelando una marcada tendencia hacia su ausencia en la práctica educativa. Con un 58.9% de los encuestados que reportan nunca aplicar estas competencias y un 24.7% que las muestra rara vez, queda en evidencia una considerable carencia de capacidades esenciales para la interacción efectiva y la construcción de un entorno colaborativo, posiblemente atribuible a una falta de formación o a un enfoque institucional orientado hacia las competencias técnicas. Un 11% indicó que ocasionalmente manifiestan habilidades blandas, lo que sugiere una conciencia limitada de su importancia sin una integración consistente en su labor diaria. Además, solo un 5.5% de los docentes reportó manifestarlas con frecuencia,



representando un grupo reducido que, quizás, haya recibido formación específica o posea una inclinación natural hacia la interacción empática y el trabajo en equipo. Finalmente, la ausencia de respuestas en la escala de valoración máxima indica que ningún docente manifiesta siempre estas habilidades, lo cual resalta la falta de una cultura organizacional que impulse su desarrollo sistemático. En resumen, los resultados indican una oportunidad para que la institución intervenga mediante la aplicación de políticas y prácticas que favorezcan el crecimiento de habilidades blandas, fundamentales para promover un ambiente educativo inclusivo y compasivo.

**Tabla 6**

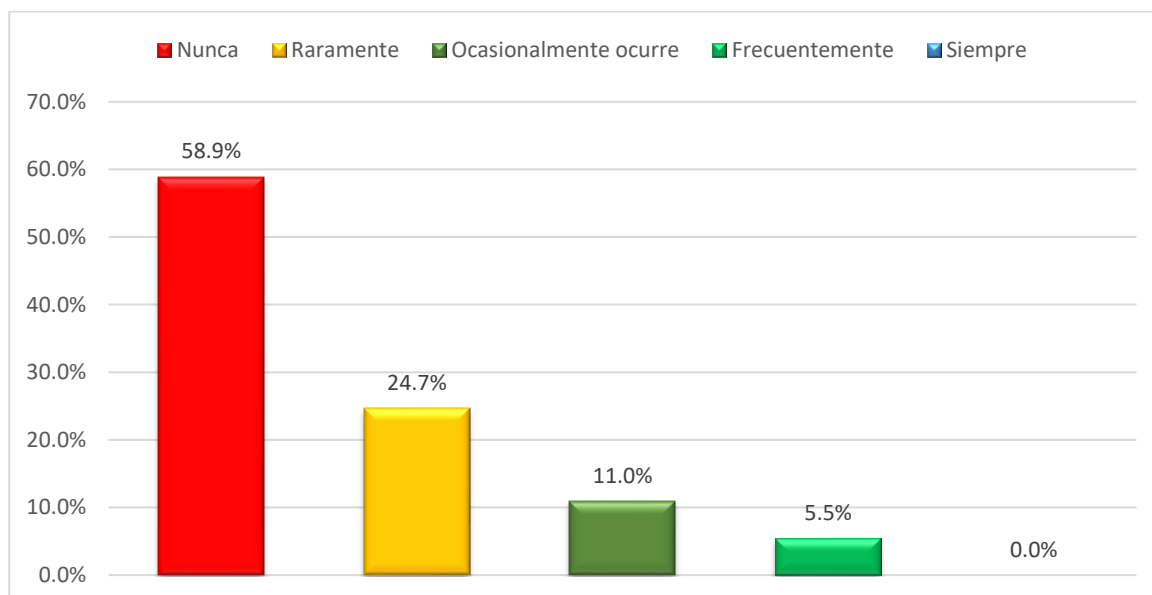
*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de habilidades comunicativas*

| <b>Escala de valoración</b> | <b>Frec.</b> | <b>%</b>    |
|-----------------------------|--------------|-------------|
| Nunca (1)                   | 20           | 58.9%       |
| Raramente (2)               | 9            | 24.7%       |
| Ocasionalmente ocurre (3)   | 4            | 11.0%       |
| Frecuentemente (4)          | 2            | 5.5%        |
| Siempre (5)                 | 0            | 0.0%        |
| <b>Total</b>                | <b>35</b>    | <b>100%</b> |

*Nota:* elaboración propia.

**Figura 2**

*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de habilidades comunicativas*



*Nota:* elaboración propia.



**Análisis:** La tabla y figura que se presenta expone los resultados de la dimensión de habilidades comunicativas, evidenciando una tendencia significativa hacia la baja manifestación de estas competencias en el entorno docente. Con un 58.9% de los encuestados que reportan no utilizar habilidades comunicativas en su labor y un 24.7% que señala hacerlo de manera rara, se observa una notable carencia en esta dimensión crucial para el proceso educativo. Esta situación podría atribuirse a una formación insuficiente en comunicación efectiva o a una subvaloración institucional de las competencias blandas frente a las técnicas, lo que limita la interacción y el diálogo en el ámbito académico. Solo un 11% de los docentes indica que ocasionalmente aplica habilidades comunicativas, lo que sugiere una implementación esporádica y sin continuidad, mientras que un mínimo 5.5% las utiliza frecuentemente, representando un grupo reducido que probablemente reconoce la importancia de estas habilidades, aunque sin lograr una constancia ideal. La ausencia total de respuestas en la escala máxima confirma que ninguno de los docentes encuestados comunica de forma efectiva en todo momento, lo cual evidencia una oportunidad crítica de mejora en la formación y la cultura organizacional de la institución, orientada a potenciar un ambiente de aprendizaje basado en la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo.

**Tabla 7**

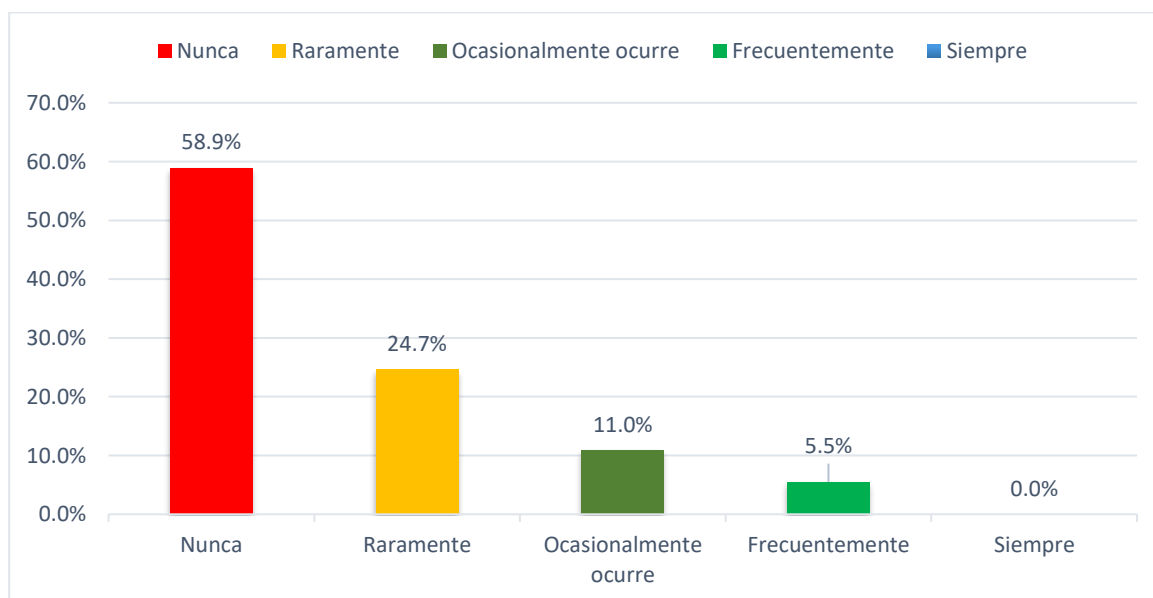
*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de trabajo colaborativo*

| Escala de valoración      | Frec.     | %           |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Nunca (1)                 | 20        | 58.9%       |
| Raramente (2)             | 9         | 24.7%       |
| Ocasionalmente ocurre (3) | 4         | 11.0%       |
| Frecuentemente (4)        | 2         | 5.5%        |
| Siempre (5)               | 0         | 0.0%        |
| <b>Total</b>              | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Nota: elaboración propia.

**Figura 3**

*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de trabajo colaborativo*



Nota: elaboración propia.



**Análisis:** En la tabla y la figura se muestra un análisis detallado sobre la dimensión del trabajo colaborativo, reflejando una tendencia similar a la observada en otras dimensiones de habilidades blandas, con una marcada ausencia de esta competencia en la práctica docente. Un 58.9% de los encuestados indicó que nunca aplica el trabajo colaborativo en su labor, y un 24.7% lo hace rara vez, lo que sugiere que esta habilidad es percibida como secundaria o que existen barreras significativas para su implementación efectiva. Estos resultados podrían estar vinculados a factores como la falta de formación en metodologías de colaboración, una cultura organizacional que no promueve el trabajo en equipo o la falta de incentivos para fomentar prácticas colaborativas. Solo un 11% manifestó que ocasionalmente participa en actividades de trabajo colaborativo, lo cual indica una aplicación esporádica y sin continuidad, mientras que un 5.5% reporta utilizar esta habilidad con frecuencia, evidenciando una minoría de docentes que probablemente reconoce el valor del trabajo en equipo, aunque sin lograr una integración constante en su práctica diaria. La ausencia de respuestas en la escala de valoración máxima, donde ningún docente reporta aplicar siempre el trabajo colaborativo, sugiere que existe una oportunidad considerable para fortalecer esta dimensión mediante iniciativas institucionales que incentiven y valoren la colaboración entre docentes, fomentando un entorno educativo que promueva la cooperación y el desarrollo conjunto de estrategias pedagógicas.

**Tabla 8**

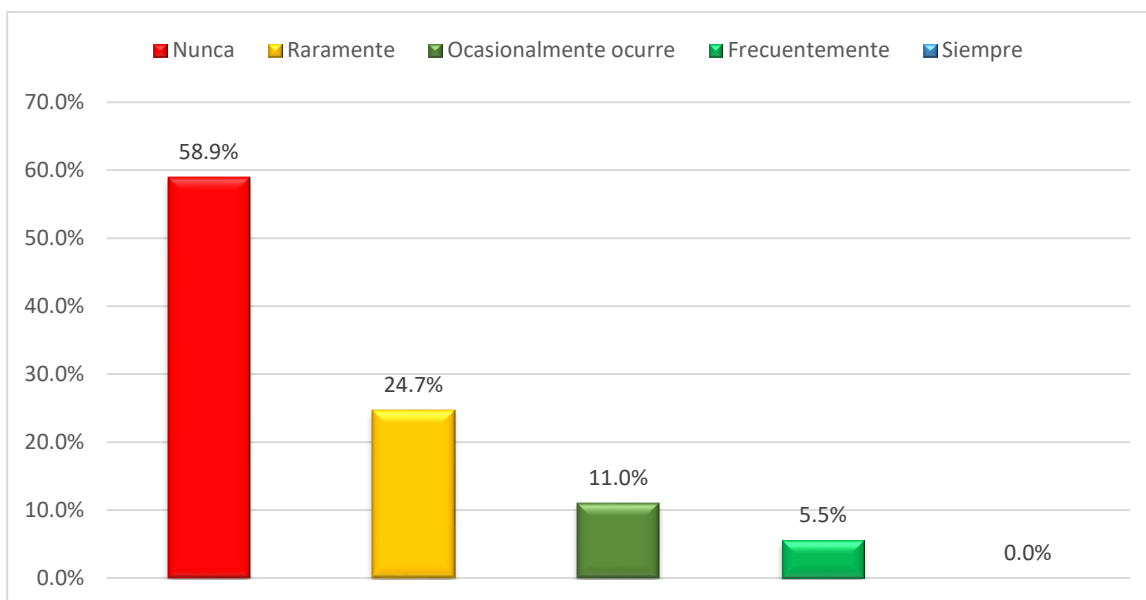
*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de manejo y control emocional*

| Escala de valoración      | Frec.     | %           |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Nunca (1)                 | 20        | 58.9%       |
| Raramente (2)             | 9         | 24.7%       |
| Ocasionalmente ocurre (3) | 4         | 11.0%       |
| Frecuentemente (4)        | 2         | 5.5%        |
| Siempre (5)               | 0         | 0.0%        |
| <b>Total</b>              | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Nota:* elaboración propia.

**Figura 4**

*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de manejo y control emocional*



*Nota:* elaboración propia.



**Análisis:** La tabla y la figura presentan los resultados sobre la capacidad de los docentes para manejar y controlar sus emociones, revelando nuevamente una notable falta de esta competencia en el contexto educativo evaluado. Un 58.9% de los docentes señaló que nunca aplica habilidades de manejo y control emocional, mientras que un 24.7% reporta hacerlo raramente, lo cual sugiere que la regulación emocional, fundamental para un ambiente educativo saludable, no es una práctica común. Esta carencia puede estar relacionada con una falta de formación en inteligencia emocional o con un ambiente de trabajo que no prioriza la gestión emocional como parte del desarrollo profesional. Solo un 11% indicó que ocasionalmente controla sus emociones en el ámbito laboral, reflejando una aplicación esporádica e inconstante. Por otra parte, el 5.5% que afirma hacerlo con frecuencia constituye una minoría que, aunque muestra una conciencia sobre la importancia de esta competencia, no alcanza la regularidad ideal. La ausencia de respuestas en el nivel más alto de valoración evidencia una oportunidad para fortalecer el enfoque en inteligencia emocional mediante programas específicos de capacitación y apoyo institucional, orientados a promover un ambiente de trabajo donde el manejo y control emocional sean valorados y aplicados sistemáticamente, con el objetivo de mejorar la comunicación entre los docentes y la calidad del entorno educativo.

**Tabla 9**

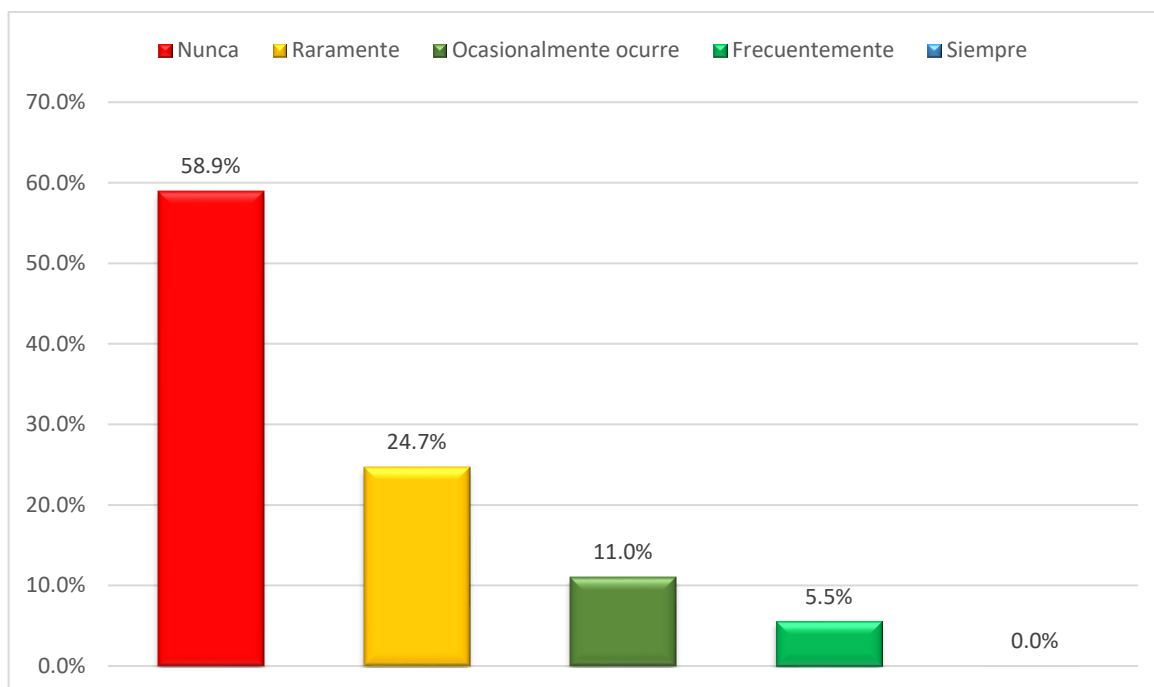
*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de resolución de conflictos*

| Escala de valoración      | Frec.     | %           |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Nunca (1)                 | 20        | 58.9%       |
| Raramente (2)             | 9         | 24.7%       |
| Ocasionalmente ocurre (3) | 4         | 11.0%       |
| Frecuentemente (4)        | 2         | 5.5%        |
| Siempre (5)               | 0         | 0.0%        |
| <b>Total</b>              | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Nota:* elaboración propia.

**Figura 5**

*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de resolución de conflictos*



*Nota:* elaboración propia.



**Análisis:** La información presentada en la tabla y figura revela los resultados obtenidos en relación a la dimensión de resolución de conflictos, indicando una baja presencia de esta habilidad entre los docentes de la institución. Un 58.9% de los participantes reporta que nunca emplea estrategias para la resolución de conflictos en su labor, y un 24.7% indica hacerlo raramente, lo cual pone de manifiesto una carencia significativa en esta competencia crucial para el desarrollo de un ambiente educativo armónico. La falta de respuestas que reflejen una aplicación frecuente o constante de esta habilidad puede estar relacionada con una formación insuficiente en técnicas de resolución de conflictos o con una cultura institucional que no enfatiza la mediación y la negociación en la gestión de situaciones conflictivas. Solo un 11% de los docentes afirma aplicar estas estrategias de forma ocasional, lo que refleja una implementación esporádica y poco sistemática. Por otro lado, el reducido 5.5% que reporta utilizar esta habilidad con frecuencia sugiere que solo una minoría reconoce su importancia y la integra de manera parcial en su práctica. La ausencia de respuestas en el nivel más alto de la escala confirma la necesidad de reforzar esta dimensión mediante programas formativos y políticas institucionales que fomenten la adquisición y aplicación de habilidades para la resolución de conflictos, contribuyendo así a mejorar las relaciones interpersonales y el clima institucional.

### 4.1.2. Variable 2: Desempeño docente

**Tabla 10**

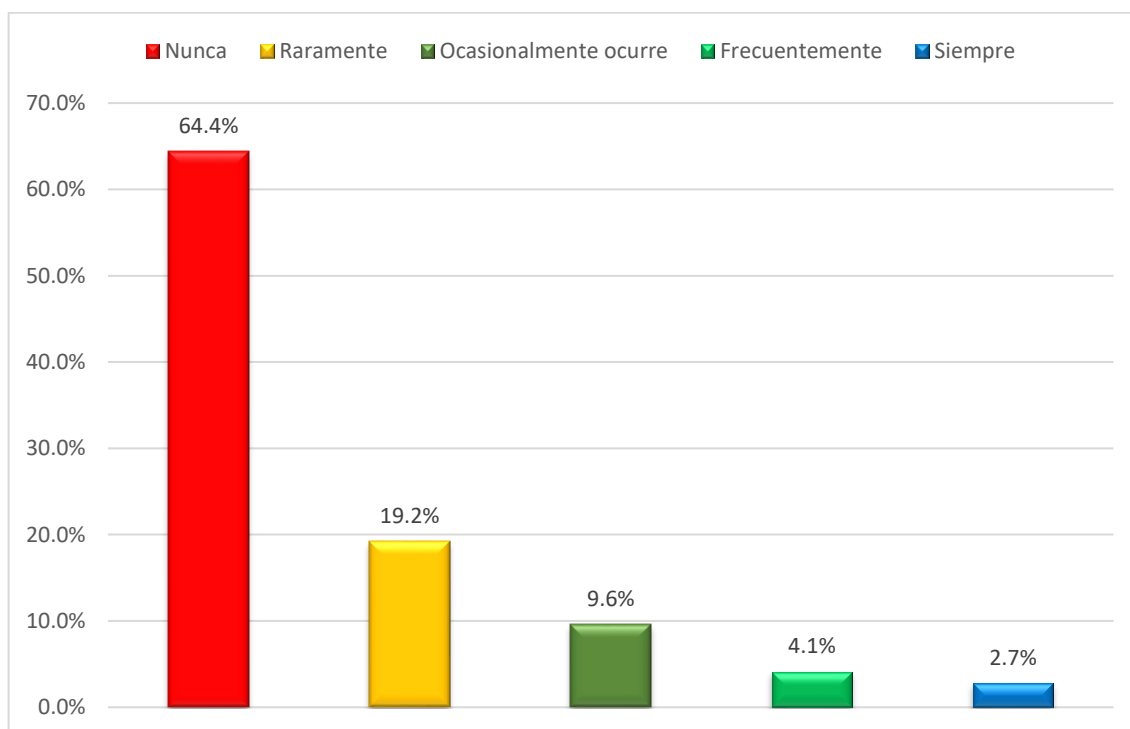
*Análisis de resultado obtenido de la variable 2 Desempeño docente*

| Calificación              | Frec.     | %           |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Nunca (1)                 | 23        | 64.4%       |
| Raramente (2)             | 6         | 19.2%       |
| Ocasionalmente ocurre (3) | 3         | 9.6%        |
| Frecuentemente (4)        | 2         | 4.1%        |
| Siempre (5)               | 1         | 2.7%        |
| <b>Total</b>              | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Nota: elaboración propia

**Figura 6**

*Análisis de resultado obtenido de la variable 2 Desempeño docente*



Nota: elaboración propia



**Análisis:** La información que se muestra en la tabla y figura es el análisis de los resultados correspondientes a la variable de desempeño docente, destacando una tendencia predominante hacia un bajo rendimiento en esta área, ya que el 64.4% de los docentes reporta no alcanzar los niveles esperados en su desempeño y un 19.2% indica que rara vez lo hace, lo cual refleja un posible desajuste entre las competencias de los docentes y las demandas pedagógicas actuales. Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes enfrenta dificultades significativas para alcanzar un desempeño adecuado, lo cual podría estar asociado a factores como la falta de capacitación continua, recursos limitados, o una cultura institucional que no promueve de manera efectiva la mejora profesional. Un 9.6% señala que ocasionalmente cumple con un desempeño aceptable, lo que sugiere esfuerzos aislados sin una consistencia en su aplicación. Solo el 4.1% reporta un desempeño frecuente, mientras que un mínimo 2.7% manifiesta un desempeño constante y de alta calidad. Este bajo porcentaje de docentes que logra un rendimiento elevado y sostenido en su labor evidencia la necesidad de implementar estrategias institucionales enfocadas en el fortalecimiento de las habilidades de los docentes mediante programas de formación y evaluación constante que impulsen un rendimiento efectivo y en sintonía con los propósitos educativos de la institución.

**Tabla 11**

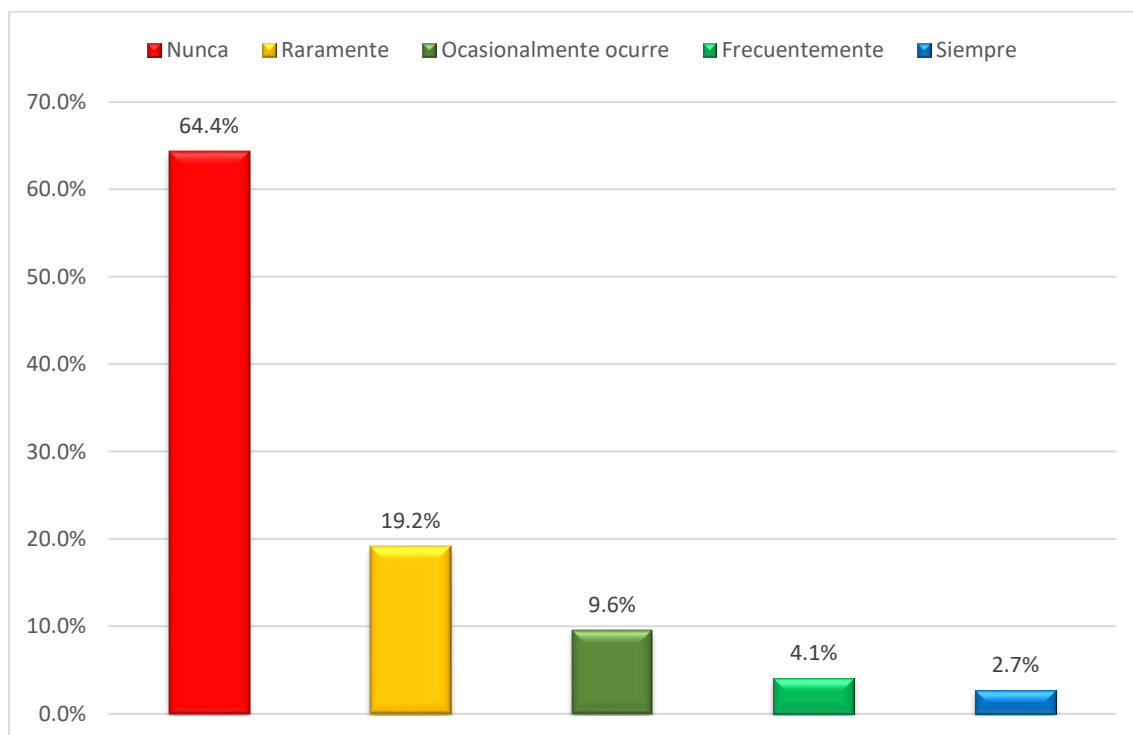
*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de planificación para el aprendizaje de los estudiantes*

| Calificación              | Frec.     | %           |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Nunca (1)                 | 23        | 64.4%       |
| Raramente (2)             | 6         | 19.2%       |
| Ocasionalmente ocurre (3) | 3         | 9.6%        |
| Frecuentemente (4)        | 2         | 4.1%        |
| Siempre (5)               | 1         | 2.7%        |
| <b>Total</b>              | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Nota: elaboración propia

**Figura 7**

*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de planificación para el aprendizaje de los estudiantes*



Nota: elaboración propia



**Análisis:** El análisis de la tabla y la figura se centra en la importancia de la planificación para el proceso de aprendizaje de los estudiantes, revelando un desempeño insuficiente en este aspecto fundamental del proceso educativo. Un 64.4% de los docentes indicó que nunca realiza una planificación adecuada, y un 19.2% señaló que rara vez lo hace, esto demuestra que la falta de planificación adecuada puede afectar tanto la calidad de la enseñanza como el rendimiento de los estudiantes. Estos datos indican que los docentes pueden tener limitaciones en su formación pedagógica o en el apoyo institucional para desarrollar competencias de planificación, que resultan esenciales para organizar y guiar el proceso educativo. Además, el 9.6% de los docentes que ocasionalmente planifican su enseñanza muestra esfuerzos esporádicos sin una continuidad adecuada. El porcentaje de docentes que realiza planificación frecuentemente se reduce a un 4.1%, y solo un 2.7% reporta realizar esta actividad de manera constante, lo que subraya la necesidad de establecer políticas institucionales que promuevan y fortalezcan la planificación como una práctica esencial en la labor docente. Este panorama indica una oportunidad significativa para implementar capacitaciones y recursos que impulsen a los docentes a adoptar la planificación como un eje central de su práctica educativa, contribuyendo así a mejorar la calidad del aprendizaje y el rendimiento académico en los alumnos.

### Tabla 12

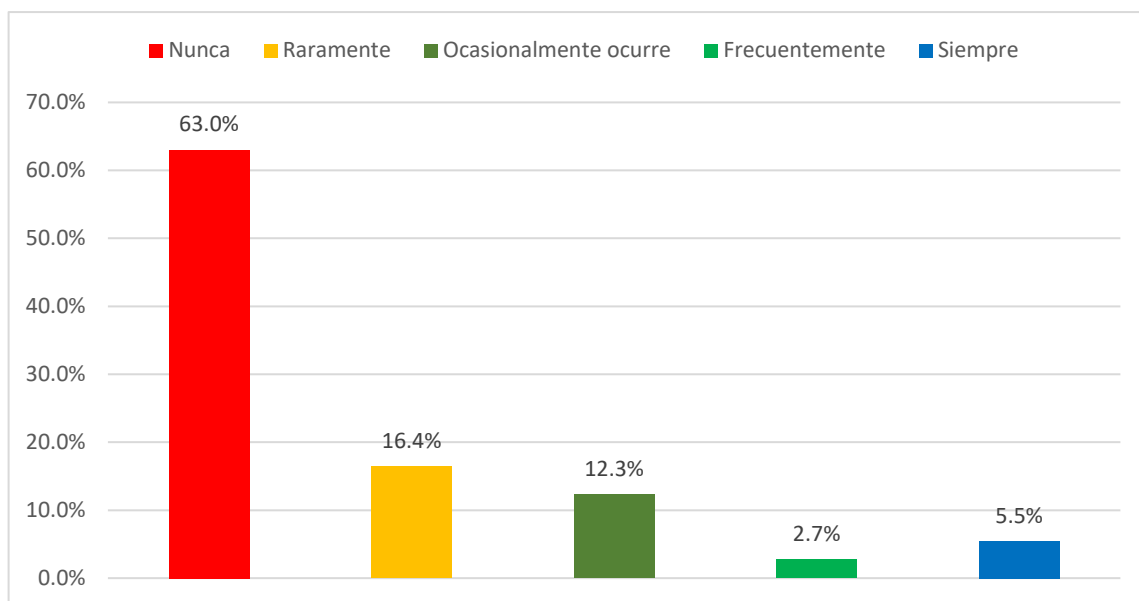
*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

| Escala de valoración      | Frec.     | %           |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Nunca (1)                 | 22        | 63.0%       |
| Raramente (2)             | 6         | 16.4%       |
| Ocasionalmente ocurre (3) | 4         | 12.3%       |
| Frecuentemente (4)        | 2         | 2.7%        |
| Siempre (5)               | 1         | 5.5%        |
| <b>Total</b>              | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Nota: elaboración propia

### Figura 8

*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*



Nota: elaboración propia



**Análisis:** La información proporcionada en la tabla y la figura muestra los resultados de cómo la enseñanza influye en el aprendizaje de los estudiantes, mostrando que un 63% de los docentes nunca implementa estrategias efectivas de enseñanza, lo cual revela una deficiencia considerable en esta competencia esencial para el logro de objetivos educativos, este alto porcentaje sugiere la presencia de barreras, tales como una falta de capacitación en metodologías pedagógicas actualizadas o un entorno institucional que no fomenta adecuadamente el desarrollo de estrategias innovadoras de enseñanza. Asimismo, un 16.4% de los docentes indicó que rara vez aplica estas prácticas, lo que sugiere una integración mínima e inconsistente en su práctica docente. Con un 12.3% que ocasionalmente emplea estrategias de enseñanza, se refleja una aplicación esporádica y sin continuidad, mientras que solo el 2.7% reporta realizar esta actividad con frecuencia, lo que denota un esfuerzo aislado de ciertos docentes por mejorar su impacto en el aprendizaje, finalmente, un reducido 5.5% señala que siempre aplica métodos efectivos de enseñanza, destacando una minoría comprometida con la práctica pedagógica de calidad. Estos resultados ponen en evidencia la necesidad de implementar iniciativas institucionales enfocadas en la capacitación continua y en la promoción de un entorno que valore y contribuye al desarrollo de habilidades pedagógicas para mejorar la calidad de la educación y favorecer el proceso de aprendizaje de los alumnos.

**Tabla 13**

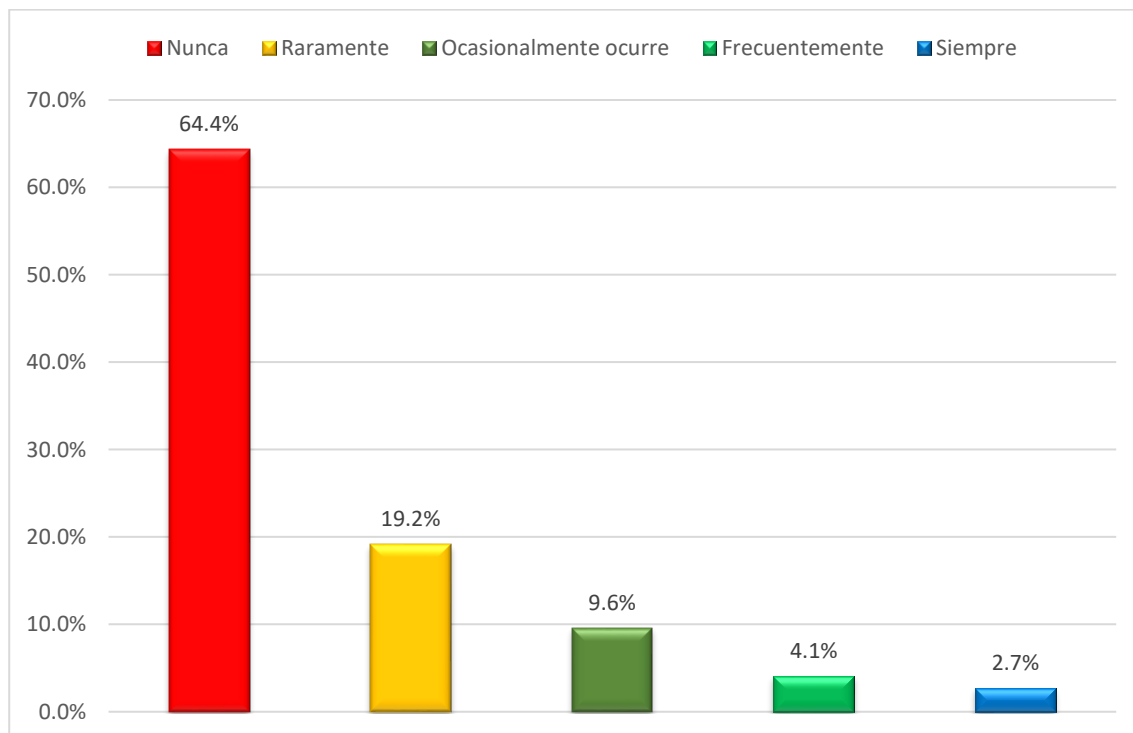
*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*

| Calificación              | Frec.     | %           |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Nunca (1)                 | 23        | 64.4%       |
| Raramente (2)             | 6         | 19.2%       |
| Ocasionalmente ocurre (3) | 3         | 9.6%        |
| Frecuentemente (4)        | 2         | 4.1%        |
| Siempre (5)               | 1         | 2.7%        |
| <b>Total</b>              | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Nota: elaboración propia

**Figura 9**

*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*



Nota: elaboración propia



**Análisis:** La información proporcionada en la tabla y figura examinan cómo la participación en la gestión de la escuela está vinculada con la comunidad, mostrando que un 64.4% de los maestros nunca participa en actividades de gestión que integren a la comunidad con la escuela, lo cual sugiere una notable desconexión entre la institución y su entorno social. Este elevado porcentaje refleja una ausencia de iniciativas o estrategias que motiven a los docentes a involucrarse en la articulación con la comunidad, aspecto fundamental para fortalecer el sentido de pertenencia y la colaboración comunitaria en el desarrollo educativo. Además, un 19.2% de los encuestados indicó que raramente participa en estas actividades, lo que evidencia un bajo compromiso con esta dimensión. Con un 9.6% que participa de manera ocasional, la participación se presenta como esporádica y sin continuidad, mientras que solo un 4.1% la realiza frecuentemente. Un mínimo de 2.7% señala una participación constante en actividades de gestión articulada, lo que representa una minoría comprometida con la interacción comunitaria y su impacto en la educación. Estos resultados indican la necesidad de fortalecer la relación entre la escuela y la comunidad a través de programas y políticas que incentiven y valoren el rol de los docentes en actividades de gestión comunitaria, promoviendo así una educación más integral y colaborativa que responda a las necesidades y expectativas del entorno social.

**Tabla 14**

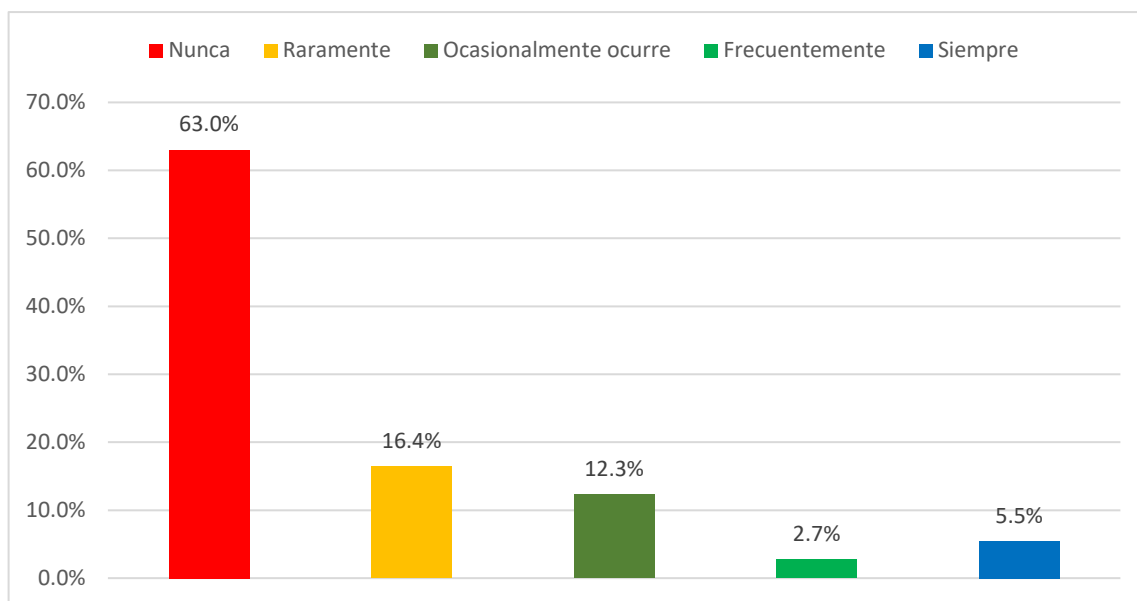
*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de desarrollo de la profesionalidad docente.*

| Escala de valoración      | Frec.     | %           |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Nunca (1)                 | 22        | 63.0%       |
| Raramente (2)             | 6         | 16.4%       |
| Ocasionalmente ocurre (3) | 4         | 12.3%       |
| Frecuentemente (4)        | 2         | 2.7%        |
| Siempre (5)               | 1         | 5.5%        |
| <b>Total</b>              | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Nota: elaboración propia

**Figura 10**

*Análisis de resultado obtenido de la dimensión de desarrollo de la profesionalidad docente.*



Nota: elaboración propia



**Análisis:** La tabla y figura que se muestran representan los hallazgos relacionados con el desarrollo de la profesionalidad docente, destacando que un 63% de los encuestados nunca se compromete con actividades que fortalezcan su profesionalismo, lo cual indica una considerable falta de dedicación hacia el crecimiento profesional y la actualización continua en la práctica educativa. Esta ausencia de desarrollo puede estar relacionada con una falta de incentivos institucionales o de oportunidades de formación, así como con una cultura organizacional que no promueve activamente la profesionalización docente. Un 16.4% reporta que rara vez participa en actividades de desarrollo profesional, lo que sugiere un bajo nivel de compromiso con esta dimensión. Solo un pequeño porcentaje, específicamente el 12.3%, de los docentes indican que participan de vez en cuando en su formación continua como profesionales, reflejando un esfuerzo limitado y sin continuidad. La proporción de aquellos que se dedican con frecuencia a actividades de profesionalización es aún menor, con un 2.7%, y solo un 5.5% se involucra de forma constante, representando una minoría comprometida con su crecimiento profesional. Estos resultados subrayan la necesidad de establecer políticas y programas institucionales que fomenten y valoren el desarrollo profesional docente, promoviendo una educación de mayor calidad y una actualización constante que permita a los docentes responder mejor a los desafíos educativos contemporáneos.



## 4.2. RESULTADOS ESTADÍSTICOS INFERENCIALES

### 4.2.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se utiliza en este estudio, ya que es la más adecuada para determinar la distribución de los datos con muestras pequeñas, como la del estudio actual que incluye menos de 50 docentes de la Institución Educativa. En estos casos, esta prueba se considera más precisa que otras opciones disponibles. Los criterios de decisión fueron establecidos con un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ , lo cual indica la importancia de la toma de decisiones en el proceso, formulándose las siguientes hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** Los datos presentan un comportamiento consistente con una distribución normal, lo que implica que no existen desviaciones significativas respecto a este modelo teórico.

**H<sub>1</sub>:** Los datos no se ajustan a una distribución normal, evidenciando desviaciones sustanciales que invalidan la hipótesis de normalidad.

Los criterios de decisión son:

Si  $p > 0,05$ , no se rechaza H<sub>0</sub>, lo que implica que no hay evidencia suficiente para afirmar que los datos no son normales.

Si  $p \leq 0,05$ , se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>1</sub>, indicando que los datos no siguen una distribución normal.

**Tabla 15***Prueba de normalidad: Shapiro Wilk*

| Variables           | Estadístico | gl | Sig.  |
|---------------------|-------------|----|-------|
| Habilidades blandas | 0.835       | 35 | 0.000 |
| Desempeño docente   | 0.820       | 35 | 0.000 |

*Nota: elaboración propia*

**Interpretación:** Según los resultados obtenidos en la prueba de Shapiro-Wilk para las variables "Habilidades blandas" y "Desempeño docente", se encontraron valores de significancia ( $p = 0.000$ ) por debajo de 0.05. Esto sugiere que los datos no siguen una distribución normal. Debido al resultado obtenido y al hecho de que las variables son cualitativas y se evalúan en una escala ordinal, se tomará la decisión de utilizar la prueba no paramétrica del Rho de Spearman. Este método de evaluación es útil para analizar cómo se relacionan las variables en situaciones donde no se cumple la normalidad y las mediciones son en términos ordinales.

#### 4.2.2. Contrastación de las hipótesis

##### Hipótesis general

**Ha:** Existe una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**Ho:** No existe una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

##### Tabla 16

*Resultado inferencial de habilidades blandas y desempeño docente*

| Variables         | V1: Habilidades blandas |              |    |
|-------------------|-------------------------|--------------|----|
|                   | P. valor                | Rho Spearman | N° |
| V2:               |                         |              |    |
| Desempeño docente | 0.000                   | 0.798        | 35 |

*Nota: elaboración propia*

**Interpretación:** En la Institución Educativa Privada Nuevo Perú de Juliaca, en 2024, se observa una conexión importante y positiva entre las habilidades blandas y el rendimiento de los docentes, según los datos inferidos en la Tabla, lo cual indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. Esto significa que hay una alta probabilidad de que la relación observada entre las variables no se deba al azar. En otras palabras, existe una influencia real y significativa entre las variables en estudio. El valor de p ( $p < 0.05$ ) nos indica que podemos rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), lo cual confirma que hay una relación



estadísticamente significativa entre las dos variables. Este descubrimiento indica que las competencias blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la gestión emocional, son fundamentales para el rendimiento de los profesores. Estas habilidades influyen directamente en su capacidad para cumplir de manera eficiente y efectiva con sus responsabilidades educativas.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.798, lo que sugiere una conexión positiva y sólida entre las habilidades blandas y el desempeño docente. Esto significa que un aumento en una variable se asocia con un incremento en la otra. Los docentes con un mayor desarrollo de habilidades blandas tienden a desempeñarse mejor en sus funciones. En otras palabras, aquellos maestros que poseen estas habilidades suelen destacarse en su labor. Resaltar la necesidad de promover y desarrollar las habilidades sociales en los maestros como un medio para potenciar la enseñanza y crear un entorno de aprendizaje más eficaz y solidario, con beneficios tanto para los alumnos como para la institución educativa en su totalidad.



## Hipótesis específica 01

**HE1.** Se evidencia una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la planificación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**Ho1.** No se evidencia una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la planificación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

### Tabla 17

*Resultado inferencial de habilidades blandas y la dimensión de planificación para el aprendizaje de los estudiantes.*

| Dimensión 1   | V1: Habilidades blandas |              |    |
|---|-------------------------|--------------|----|
|   | P. valor                | Rho Spearman | N° |
| Planificación para el aprendizaje de los estudiantes. | 0.000                   | 0.780        | 35 |

*Nota: elaboración propia*

**Interpretación:** La primera hipótesis específica sugiere que existe una relación positiva y significativa entre las habilidades blandas de los estudiantes y su capacidad para planificar y organizar su proceso de aprendizaje. (Sig. 0.000 < 0.05) es mayor que el nivel de significancia preestablecido. Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Un valor de p menor a 0.05 significa que podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto señala que existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades blandas de los docentes y su capacidad de planificación. Este descubrimiento apunta a que la incorporación de



competencias comunicativas y trabajo en equipo puede mejorar la planificación educativa, un aspecto clave para estructurar de forma eficiente la dinámica de enseñanza-aprendizaje.

El coeficiente de Spearman muestra una correlación positiva y fuerte ( $Rho = 0.780$ ), lo que significa que a medida que los docentes mejoran sus habilidades blandas, también aumenta la calidad de su planificación para el aprendizaje de los estudiantes. Este enlace subraya la relevancia de fomentar el crecimiento de habilidades blandas como un método fundamental para mejorar la formación pedagógica. Esto garantiza que los profesores puedan diseñar sus lecciones de forma eficiente y en concordancia con los objetivos de aprendizaje, lo que a su vez favorece el progreso académico de los alumnos y el rendimiento global de la institución.

## Hipótesis específica 02

**HE2.** Se evidencia una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**Ho2.** No se evidencia una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

### Tabla 18

*Resultado inferencial de habilidades blandas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

| Dimensión 2                                      | V1: Habilidades blandas |              |    |
|--|-------------------------|--------------|----|
|  | P. valor                | Rho Spearman | N° |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 0.000                   | 0.798        | 35 |

*Nota: elaboración propia*

**Interpretación:** La hipótesis 02 sugiere que hay una correlación importante entre las habilidades interpersonales y la forma en que se enseña a los estudiantes para facilitar su aprendizaje. Sig es menor a 0.05, lo cual indica una correlación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Esto demuestra que existe una conexión clara entre los datos recopilados y la hipótesis planteada en el estudio. En resumen, los hallazgos respaldan la idea de que hay una relación relevante entre los factores bajo investigación. Un valor de p menor a 0.05 indica que podemos rechazar la hipótesis nula (Ho2) y aceptar la hipótesis alternativa (HE2) en el análisis realizado. Esto implica que existe una correlación significativa



entre las habilidades blandas de los docentes y su desempeño en el aula, lo que puede mejorar la experiencia de aprendizaje de los alumnos al adaptarse mejor a sus necesidades.

El coeficiente de Spearman mostró un valor de 0.798, lo que indica una relación sólida y positiva entre las habilidades blandas y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje. Esto significa que a medida que los docentes desarrollan sus habilidades interpersonales, como la empatía, la comunicación y la colaboración, también perfeccionan su forma de enseñar. Destacar la relevancia de fomentar habilidades blandas en los profesores resalta no solo su mejora en el desempeño en general, sino también la calidad de la educación que brindan, lo que repercute de manera positiva en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

### Hipótesis específica 03

**HE3.** Se evidencia una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**Ho3.** No se evidencia una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

#### Tabla 19

*Resultado inferencial de habilidades blandas y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*

| Dimensión 3  | V1: Habilidades blandas |              |    |
|--|-------------------------|--------------|----|
|  | P. valor                | Rho Spearman | N° |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | 0.000                   | 0.880        | 35 |

*Nota: elaboración propia*

**Interpretación:** La hipótesis específica 03 plantea que existe una conexión importante y positiva entre las habilidades blandas y la implicación de los docentes en la gestión escolar en coordinación con la comunidad en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú de Juliaca en el año 2024. Sig es menor que 0,05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto significa que hay una relación significativa entre las variables analizadas. Con un nivel de significancia de 0.05, se puede rechazar la hipótesis nula (Ho3) y aceptar la hipótesis alternativa (HE3), lo que sugiere que la relación entre las variables es



estadísticamente relevante. Este descubrimiento señala que fomentar las habilidades blandas en los maestros puede aumentar su participación en la administración escolar, lo que a su vez fortalece la conexión entre la escuela y la comunidad.

El resultado del coeficiente de Spearman ( $Rho = 0.880$ ) indica una correlación positiva y significativa, lo que sugiere que a medida que las habilidades blandas de los docentes aumentan, también lo hace su participación en actividades de gestión que involucran a la comunidad. El fortalecimiento de las competencias blandas en el personal docente es crucial, ya que no solo mejora su desarrollo profesional, sino que también potencia su participación activa en la gestión educativa comunitaria. Esto fomenta la colaboración y el compromiso, generando beneficios tanto para la institución educativa como para la comunidad en su conjunto.

### Hipótesis específica 04

**HE4.** Se evidencia una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad y en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

**Ho4.** No se evidencia una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad y en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.

### Tabla 20

*Resultado inferencial de habilidades blandas y la dimensión de desarrollo de la profesionalidad docente.*

| Dimensión 4                               | V1: Habilidades blandas |              |    |
|---|-------------------------|--------------|----|
|   | P. valor                | Rho Spearman | N° |
| Desarrollo de la profesionalidad docente. | 0.000                   | 0.838        | 35 |

*Nota: elaboración propia*

**Interpretación:** La hipótesis específica 04 propone la existencia de una relación significativa y positiva entre las habilidades generales y el desarrollo del profesionalismo docente en la institución educativa privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024. Los resultados presentados en la tabla 14 confirman esta hipótesis, ya que el valor significativo obtenido ( $\text{Sig. } .0.000 < 0.05$ ) permite rechazar la hipótesis nula ( $H_04$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $HE4$ ). Esto muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables, lo que sugiere que el desarrollo de habilidades blandas entre los docentes está relacionado con su crecimiento profesional y compromiso con su educación continua.



Según el coeficiente de Spearman, que es de 0.838, se puede observar una relación firme y positiva entre el aumento en las habilidades blandas de los docentes y un mayor desarrollo de su profesionalidad. Destacar la relevancia de promover habilidades blandas en la educación subraya no solo su impacto positivo en el rendimiento académico, sino también su papel en el desarrollo profesional de los docentes. Esto les permite mantenerse al día y comprometidos con la excelencia en su labor educativa.



### 4.3. DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En el estudio llevado a cabo, se pudo observar que existe una relación positiva y relevante entre las habilidades personales y el rendimiento de los profesores, destacando áreas como la planificación, la ejecución de las clases, el compromiso con la comunidad educativa y el progreso en su carrera profesional. Estos descubrimientos coinciden con investigaciones anteriores a nivel mundial, nacional y regional que también resaltan la importancia positiva de las habilidades blandas en diferentes aspectos del trabajo docente. Aunque en ocasiones se observan diferencias en la intensidad y en la forma de interpretar las relaciones encontradas.

A nivel global, Mendivil y Herrera (2023) en un estudio realizado en Montería, Colombia, se descubrió que es fundamental el desarrollo de habilidades blandas en los docentes de instituciones rurales, ya que optimiza la calidad humana y fomenta la comunicación empática y responsable en el entorno educativo, reflejándose en una mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. Aunque su enfoque fue cuantitativo y con un diseño pre-experimental, los resultados de su estudio son comparables con los obtenidos en esta investigación, en la cual se observó una fuerte correlación entre habilidades blandas y desempeño docente ( $Rho = 0.798$ ) y una aún mayor con la participación en la gestión comunitaria ( $Rho = 0.880$ ). Esto podría indicar que, en contextos similares, las habilidades blandas desempeñan un papel crucial no solo en la eficacia del docente en el aula, sino también en su capacidad para involucrarse con la comunidad escolar, un factor esencial para instituciones con un enfoque integrador.



En un contexto más específico, el estudio de Farías y Méndez (2023) en el Instituto Tecnológico Superior Luis Tello se pudo observar una relación positiva entre las habilidades blandas y el rendimiento de los docentes, destacando competencias como comunicación, proactividad, y empatía. Los resultados descriptivos de su investigación indicaron que una gran mayoría de los docentes consideraban importantes estas habilidades para su desempeño, concluyendo que aquellos con mayor desarrollo en estas competencias alcanzaban mejores resultados. Este estudio, que presenta una correlación descriptiva pero no cuantificada en términos de coeficientes específicos, complementa los resultados obtenidos en esta investigación al destacar las mismas competencias clave, aunque el valor inferencial del Rho de Spearman en este estudio proporciona una medida concreta de la intensidad de dicha relación, especialmente en dimensiones como la planificación para el aprendizaje ( $Rho = 0.780$ ).

A nivel nacional, Yurivilca (2022) en una institución educativa pública en Tarma, Perú, se encontró que existe una correlación positiva significativa ( $Rho = 0.347$ ,  $p < 0.008$ ) entre las habilidades blandas y el desempeño docente. Aunque la magnitud de la correlación encontrada por Yurivilca es menor que la obtenida en la presente investigación, ello podría explicarse por variaciones en los contextos institucionales o en la población docente. La investigación de Yurivilca se centró en una población con menor exposición a programas formativos específicos en habilidades blandas, lo cual podría influir en la fuerza de la correlación. En cambio, la presente investigación muestra una mayor correlación en un contexto donde la necesidad de habilidades blandas para una gestión efectiva y colaborativa es crítica. Este contraste resalta que, aunque la



relación entre habilidades blandas y desempeño es constante, la influencia que estas pueden tener puede variar según la cultura organizacional y las oportunidades de crecimiento profesional que se presenten.

Por otro lado, el estudio de Vega (2021) en Huacrachuco reportó un valor de correlación moderado ( $Rho = 0.728$ ), esto respalda los resultados de este estudio, especialmente en lo que respecta a la conexión entre habilidades blandas y la preparación y organización de las actividades de enseñanza, lo cual es fundamental para una planificación eficaz del aprendizaje. Los descubrimientos de Vega sugieren que las habilidades blandas son importantes no solo para el rendimiento en general, sino también para ciertas prácticas de preparación específicas que son esenciales en el ámbito educativo. La similitud de estos resultados sugiere que la planificación es una dimensión particularmente sensible al desarrollo de habilidades blandas, una conclusión que también se observa en los resultados de esta investigación, donde la planificación para el aprendizaje mostró una correlación fuerte con habilidades blandas ( $Rho = 0.780$ ).

A nivel regional, el estudio de Ccama (2023) en Puno, Perú, Se encontró que existe una correlación moderadamente positiva ( $Pearson = 0.672$ ) entre las habilidades blandas y el rendimiento en la enseñanza, valor que, aunque inferior al encontrado en la dimensión de gestión comunitaria de la presente investigación, sigue evidenciando la importancia de estas competencias en la labor docente. Los resultados de Ccama son especialmente relevantes al considerar que el contexto educativo de Puno comparte características con el de la presente investigación, lo cual refuerza la aplicabilidad de estos hallazgos en entornos similares. La variación en la magnitud de las correlaciones entre



las investigaciones sugiere que factores contextuales, como la cultura escolar y el apoyo institucional, puede jugar un papel crucial en la magnitud de la influencia que las habilidades blandas tienen en el rendimiento.

Finalmente, investigaciones como las de Espinoza (2021) y Gutiérrez-Torres et al. (2019) destacan la relevancia de las habilidades blandas para la construcción de ambientes educativos positivos y el manejo adecuado de conflictos y relaciones interpersonales. A pesar de que estas investigaciones utilizaron enfoques cualitativos o revisión teórica, sus hallazgos coinciden con los resultados de este estudio, especialmente en lo que se refiere a la participación en la gestión comunitaria y la formación profesional de los docentes. Se observó que el desarrollo de habilidades blandas incrementa la capacidad de los docentes para relacionarse y colaborar con la comunidad educativa.

En resumen, este estudio refuerza la evidencia existente al demostrar que las habilidades blandas son esenciales para el éxito de los docentes y para llevar a cabo prácticas específicas, como la planificación y la participación comunitaria. Al analizar los datos junto a investigaciones anteriores, se percibe que la conexión entre habilidades blandas y rendimiento laboral siempre está presente. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la intensidad de esta relación puede verse influenciada por diferentes factores, como el entorno y las políticas establecidas en la organización. Estos hallazgos subrayan la necesidad de promover programas de formación en habilidades blandas, especialmente en contextos educativos que buscan fortalecer la interacción entre docentes y comunidad, asegurando así un impacto positivo en el entorno educativo.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Se determinó que existe una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024. Esto se respalda por los resultados inferenciales donde ( $p = 0.000 < 0.05$  y un  $Rho = 0.798$ ). En ese sentido se argumenta que los docentes que presentan un mayor desarrollo de habilidades blandas tienden a demostrar un mejor desempeño en sus funciones.

**SEGUNDA.** Se identificó la evidencia de una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024. Esto se respalda por los resultados inferenciales donde ( $p = 0.000 < 0.05$  y un  $Rho = 0.780$ ). Esto implica que a medida que se fortalecen las habilidades blandas en los docentes, también se observa una mejora en sus prácticas de planificación para el aprendizaje de los estudiantes.

**TERCERA.** Se analizó la evidencia de una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024. Esto se respalda por los resultados inferenciales donde ( $p = 0.000 < 0.05$  y un  $Rho = 0.798$ ). Esto implica que a medida que los docentes fortalecen sus habilidades blandas, como la empatía, la comunicación y el trabajo en equipo, también mejoran sus prácticas de enseñanza.



**CUARTA.** Se estableció la evidencia de una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024. Esto se respalda por los resultados inferenciales donde ( $p = 0.000 < 0.05$  y un  $Rho = 0.880$ ). Esto implica que a medida que se incrementan las habilidades blandas en los docentes, también aumenta su participación en actividades de gestión articuladas con la comunidad.

**QUINTA.** Se examinó la evidencia de una relación significativa y positiva entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024. Esto se respalda por los resultados inferenciales donde ( $p = 0.000 < 0.05$  y un  $Rho = 0.838$ ). Esto implica que un incremento en las habilidades blandas de los docentes está asociado con un mayor desarrollo de su profesionalidad.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** A la dirección de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, dada la relación significativa y positiva identificada entre las habilidades blandas y el desempeño docente, se recomienda a la dirección de la institución promover programas de capacitación continua en habilidades blandas para el personal docente. Esto puede incluir talleres sobre comunicación efectiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo y gestión emocional, los cuales son fundamentales para mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, el desempeño general de los docentes en sus funciones diarias.

**SEGUNDA.** A la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, considerando la evidencia de una relación positiva entre las habilidades blandas y la planificación para el aprendizaje de los estudiantes, se sugiere a la UGEL San Román implementar programas de formación que refuercen estas habilidades en los docentes. Esta capacitación podría integrarse en las estrategias de desarrollo profesional y enfocarse en la planificación pedagógica, asegurando que los docentes cuenten con las competencias necesarias para organizar de manera efectiva el proceso de enseñanza-aprendizaje, beneficiando así el rendimiento de los estudiantes.

**TERCERA.** A la Dirección Regional de Educación Puno, ante la correlación significativa y positiva entre habilidades blandas y prácticas de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se recomienda a la DRE Puno fomentar la implementación de talleres y cursos que fortalezcan la empatía,



comunicación y colaboración en los docentes. Dichos programas pueden ser incorporados en el plan de formación docente regional, incentivando que los educadores mejoren sus prácticas de enseñanza mediante el desarrollo de estas competencias interpersonales.

**CUARTA.** A los encargados de políticas educativas del Ministerio de Educación, considerando la relación significativa entre habilidades blandas y la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se recomienda a los responsables de la formulación de políticas educativas implementar normativas que promuevan la integración de habilidades blandas en los estándares de calidad docente. Este enfoque podría incluir lineamientos para que los docentes participen activamente en la gestión escolar y en la creación de vínculos con la comunidad, fortaleciendo el rol de la institución educativa como un espacio de colaboración y compromiso social.

**QUINTA.** Al Ministerio de Educación – MINEDU, en vista de la relación significativa entre el desarrollo de habilidades blandas y la profesionalización de los docentes, se recomienda al MINEDU establecer políticas nacionales que prioricen la formación en habilidades blandas como parte esencial del desarrollo de la identidad y profesionalidad docente. Esto podría incluir programas nacionales de capacitación, incentivos para docentes que demuestren crecimiento en estas áreas, y la incorporación de estas competencias en el perfil profesional docente, asegurando un impacto positivo y sostenido en la calidad educativa del país.



## REFERENCIAS

- Ardila Soto, V., & Gómez Chiñas, C. (2005). Trabajo en equipo: el caso colombiano. *Análisis Económico*, XX(43), pp. 147-165.
- Arias Gonzáles, J., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Carrasco Diaz, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E. I. R. L., editor.
- Caviedes Ccoyori, E. (2022). *Desempeño profesional y habilidades sociales en los docentes de Educación Básica Alternativa "Ciencias" - Cusco, 2021*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Del Altiplano]. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19044>
- Chino Maquera, P. (2022). *Desempeño 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*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18944>
- Copa Yucra, N. (2021). *Inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL - Puno, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17824>



Corbetta, P. (2007). *Metodología y Tecnicas de Investigacion Social*. McGraw-Hill Interamericana de España.

De La Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Habilidades blandas y ciencia*, 14(1), pp. 1-8. doi: <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>

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 Escobedo, R. (2021). *Las habilidades blandas en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática "Andrés de los Reyes"- Huaral 2020*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62080>

Farías Moreira, C., & Méndez Duran, J. (2023). Desarrollo de las habilidades blandas para el mejoramiento del desempeño docente. *REVISTA SOCIAL FRONTERIZA*, 3(3), pp. 171 - 184. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7998873>

Fernández Calderón, M. (2021). *Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil – Ecuador, 2020*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67828>

Ferrel Flores, W. (2021). *Las habilidades blandas y el liderazgo directivo en las I.E. secundarias de la UGEL-Huancarama,2020*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62119>



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. doi: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.

Huanaco Condori, K. (2019). *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L. - 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37022>

Inca Huacasi, H. (2019). *Autoestima y desempeño docente en instituciones educativas públicas en sectores rurales y urbanos en la UGEL San Román 2019*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional del Altiplano]. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13472>

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/185163>

Lozano Fernández, M., Lozano Fernández, E., & Ortega Cabrejos, M. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Revista Conrado*, 18(87), 412-420.



- Mendivil Caldera, L., & Herrera Jara, L. (2023). Cualificación docente en habilidades blandas como factor de mejora de la gestión escolar en tres Instituciones Educativas Rurales de Montería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9740-9752. doi: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.6077](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6077)
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación.
- Montes Diaz, A., Ochoa Celis, J., Juarez Hernandez, B., Vazquez Mendoza, M., & Diaz Leon, C. (2021). Aplicacion del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *CAPE*, 1-4.
- Navarro Torres, A. (2020). *Relaciones Interpersonales y desempeño docente en los planteles de aplicación "Guamán poma de Ayala" Ayacucho – 2018*. [Tesis de Maestria, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Obtenido de <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.
- Pacori Zapana, E. (2023). *Políticas educativas en el contexto de covid-19 y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la UGEL San Román 2020-2022*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional del Altiplano]. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20141>
- 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. Obtenido de

<https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022>

Pino Gotuzzo, R. (2007). *Metodología de la investigación.* Editorial San Marcos.

Rodriguez Siu, J., Rodríguez Salazar, R., & Fuerte Montaña, L. (2021).

Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación . *Propósitos y Representaciones*, 9(1). doi:

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Universidad Ricardo Palma.

Soncco Salinas, R. (2023). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco - Lima 2021.* [Tesis de Segunda especialidad, Universidad Nacional del Altiplano]. Obtenido de

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19406>

Tejera Concepción, J., & Cardoso Sarduy, M. (2015). Tratamiento de las habilidades comunicativas en el contexto universitario. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(3), pp. 168-172.

Tunque lázaro, L. (2021). *Competencias Interculturales y el Desempeño del Docente Bilingüe en las Instituciones Educativas de Primaria de la Red Educativa de Checacupe – Canchis, 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].

Vásquez Villanueva, S., Vásquez Villanueva, C., Vásquez Campos, S., Vásquez Villanueva, L., Castillo Paredes, H., & Gomez Miguel, J. (2021). Habilidades



blandas: su importancia para el desempeño docente. *Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(2), 4-16.

Vega Atero, I. (2021). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el centro poblado de Chocobamba, distrito Huacrachuco 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/21948>

Vera v., P. (2021). *Manual De Introducción A La Metodología De La Investigación En Psicología*. Autores Editores.

Yurivilca Ricalde, C. (2022). *Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria en Tarma, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99581>

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumentos de recolección de la información.

#### CUESTIONARIO SOBRE LAS HABILIDADES BLANDAS

Estimado docente, el presente cuestionario se hace diferentes interrogantes acerca de la labor que realiza en su centro de trabajo de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú. Relacionado a las habilidades blandas. 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 empelará 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       |
| Casi nunca   | 2       |
| A veces      | 3       |
| Casi siempre | 4       |
| Siempre      | 5       |

| ÍTEMS                             |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| <b>HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>  |   |   |   |   |   |   |
| 1                                 | Demuestra habilidades comunicativas en el proceso de Gestión, planificación y las horas colegiadas. |   |   |   |   |   |
| 2                                 | Existe una comunicación de manera oportuna y asertiva con los docentes.                             |   |   |   |   |   |
| 3                                 | Demuestra escucha activa, frente a cualquier problema.  |   |   |   |   |   |
| 4                                 | Expresa sus ideas de manera clara y oportuna.   |   |   |   |   |   |
| 5                                 | Es tolerante y flexible cuando los docentes ejercen su derecho a la libertad de expresión.          |   |   |   |   |   |
| 6                                 | Su comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, información y consejos.                   |   |   |   |   |   |
| <b>TRABAJO COLABORATIVO</b>       |   |   |   |   |   |   |
| 7                                 | Promueve y fomenta el trabajo colaborativo de forma permanente.                                     |   |   |   |   |   |
| 8                                 | Respeto los aportes y opiniones de sus colegas.   |   |   |   |   |   |
| 9                                 | Acepta funciones para la realización de actividades.  |   |   |   |   |   |
| 10                                | Fomenta la integración de todo el personal educativo en las actividades                             |   |   |   |   |   |
| 11                                | Reconoce y valora el trabajo de sus colegas en la I. E.   |   |   |   |   |   |
| 12                                | Plantea metas y objetivos en conjunto para la I. E.   |   |   |   |   |   |
| <b>MANEJO Y CONTROL EMOCIONAL</b> |   |   |   |   |   |   |
| 13                                | Demuestra control emocional en las diferentes   |   |   |   |   |   |



|                                 |   |  |  |  |  |  |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|--|
|                                 | actividades.  |  |  |  |  |  |
| 14                              | Maneja serenidad ante cualquier discrepancia.   |  |  |  |  |  |
| 15                              | Promueve el fortalecimiento emocional de sus estudiantes y colegas.                             |  |  |  |  |  |
| 16                              | Mantiene el control frente a situaciones críticas.  |  |  |  |  |  |
| 17                              | Reacciona rápidamente a actividades negativas.  |  |  |  |  |  |
| 18                              | Demuestra capacidad de autocontrol emocional.   |  |  |  |  |  |
| <b>RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b> |   |  |  |  |  |  |
| 19                              | Resuelve los conflictos institucionales y de su salón de manera oportuna y asertiva.            |  |  |  |  |  |
| 20                              | Es eficaz y oportuno en la solución de problemas.   |  |  |  |  |  |
| 21                              | Enfrenta los problemas institucionales y de salón con mesura, equilibrio y sentido de justicia. |  |  |  |  |  |
| 22                              | Aplica la empatía en la resolución de conflictos.   |  |  |  |  |  |
| 23                              | Toma decisiones acertadas para el desarrollo de la institución.                                 |  |  |  |  |  |
| 24                              | Demuestra actitud negociadora en la solución de Conflictos                                      |  |  |  |  |  |

**Gracias por responder.**

### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente, el presente cuestionario se hace diferentes interrogantes acerca de la labor que realizan los docentes de su centro de trabajo de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú. Relacionado a el desempeño 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 empelará 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       |
| La mayoría de veces no                | 2       |
| Algunas veces sí,<br>algunas veces no | 3       |
| La mayoría de veces si                | 4       |
| Siempre                               | 5       |

| ÍTEMS   |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| <b>PLANIFICACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b> |  |   |   |   |   |   |
| 1   | Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprenden los conceptos fundamentales de las disciplinas referidas al área que enseñan.  |   |   |   |   |   |
| 2   | Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseñan.  |   |   |   |   |   |
| 3   | Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB.   |   |   |   |   |   |
| 4   | Los docentes diseñan procesos pedagógicos capaces de despertar el interés, curiosidad y compromiso de los estudiantes.   |   |   |   |   |   |
| 5   | Los docentes diseñan instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.   |   |   |   |   |   |
| <b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>     |  |   |   |   |   |   |
| 6   | Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración |   |   |   |   |   |
| 7   | Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.   |   |   |   |   |   |
| 8   | Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.                        |   |   |   |   |   |



|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 9  | Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.   |  |  |  |  |  |
| 10   | Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.   |  |  |  |  |  |
| 11   | Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.   |  |  |  |  |  |
| 12   | Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.  |  |  |  |  |  |
| 13   | Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |
| 14   | Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna  |  |  |  |  |  |
| <b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b> |  |  |  |  |  |  |
| 15   | Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. |  |  |  |  |  |
| 16   | 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.  |  |  |  |  |  |
| 17   | Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.   |  |  |  |  |  |
| <b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD</b>                                    |  |  |  |  |  |  |
| 18   | Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.   |  |  |  |  |  |
| 19   | Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela   |  |  |  |  |  |
| 20   | Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior de los adolescentes.  |  |  |  |  |  |

**Gracias por responder.**

## Anexo 2: Validación del instrumento.

**UNIVERSIDAD "ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" JULIACA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL: EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE**

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>Título de la investigación:</b> | "HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2023".              |
| <b>Instrumento:</b>                | CUESTIONARIO   |
| <b>Variable:</b>                   | HABILIDADES BLANDAS  |
| <b>Autor:</b>                      | Bach. MERYLIN CCACCA ARACCA  |
| <b>Objetivo del instrumento:</b>   | OBTENER INFORMACIÓN ACERCA DE LAS HABILIDADES BLANDAS DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ |

| N° de ítems | Indicadores de validación |    |                         |    |                       |    | Sugerencia |
|-------------|---------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
|             | Pertinencia <sup>1</sup>  |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    |            |
|             | SI                        | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |            |
| 1           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 2           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 3           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 4           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 5           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 6           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 7           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 8           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 9           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 10          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 11          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 12          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 13          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 14          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 15          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 16          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 17          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 18          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 19          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 20          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 21          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 22          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 23          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 24          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |

|  |   |  |                         |
|--|---|--|-------------------------|
| <b>Precisar si existe suficiencia:</b> | <b>Existe suficiencia</b>   |  |                         |
| <b>Opinión de aplicabilidad</b>        | <b>Aplicable ( X )</b>  | <b>Aplicable después de corregir ( )</b> | <b>No aplicable ( )</b> |
| <b>Apellidos y nombres del juez</b>    | <b>CAYRO JILAPA, LIZBETH PATRICIA</b>   |  |                         |
| <b>D.N.I.</b>                          | <b>43461338</b>   |  |                         |
| <b>Especialidad del evaluador</b>      | <b>Magíster Scientiae en Educación con mención en: Administración de la Educación</b> |  |                         |

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma**

**M. Cs. CAYRO JILAPA, LIZBETH PATRICIA**  
**43461338**



**UNIVERSIDAD "ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" JULIACA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL: EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE**



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>Título de la investigación:</b> | "HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2023".              |
| <b>Instrumento:</b>                | CUESTIONARIO   |
| <b>Variable:</b>                   | HABILIDADES BLANDAS  |
| <b>Autor:</b>                      | Bach. MERYLIN CCACCA ARACCA  |
| <b>Objetivo del instrumento:</b>   | OBTENER INFORMACIÓN ACERCA DE LAS HABILIDADES BLANDAS DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ |

| Nº de ítems | Indicadores de validación |    |                         |    |                       |    | Sugerencia |
|-------------|---------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
|             | Pertinencia <sup>1</sup>  |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    |            |
|             | SI                        | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |            |
| 1           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 2           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 3           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 4           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 5           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 6           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 7           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 8           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 9           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 10          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 11          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 12          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 13          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 14          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 15          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 16          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 17          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 18          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 19          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 20          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 21          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 22          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 23          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 24          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |

|  |                                    |                                   |                  |
|--|------------------------------------|-----------------------------------|------------------|
| <b>Precisar si existe suficiencia:</b> | <b>Existe suficiencia</b>          |                                   |                  |
| <b>Opinión de aplicabilidad</b>        | Aplicable ( X )                    | Aplicable después de corregir ( ) | No aplicable ( ) |
| <b>Apellidos y nombres del juez</b>    | DE LA CRUZ PACORI, ARCADIO         |                                   |                  |
| <b>D.N.I.</b>                          | 02363904                           |                                   |                  |
| <b>Especialidad del evaluador</b>      | DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN |                                   |                  |


(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma



Dr. DE LA CRUZ PACORI, ARCADIO

02363904

Dr. Arcadio de la Cruz Pacori  
DOCENTE TUTOR  
CENTRO ULADECH - JULIACA



UNIVERSIDAD "ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" JULIACA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL: EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Título de la Investigación: | "HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2023". |
| Instrumento:                | CUESTIONARIO  |
| Variable:                   | DESEMPEÑO DOCENTE   |
| Autor:                      | Bach. MERYLIN CCACCA ARACCA   |
| Objetivo del instrumento:   | OBTENER INFORMACIÓN ACERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ         |

| N° de ítems | Indicadores de validación |    |                         |    |                       |    | Sugerencia |
|-------------|---------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
|             | Pertinencia <sup>1</sup>  |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    |            |
|             | SI                        | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |            |
| 1           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 2           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 3           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 4           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 5           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 6           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 7           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 8           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 9           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 10          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 11          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 12          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 13          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 14          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 15          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 16          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 17          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 18          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 19          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 20          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |

|                                 |                                    |                                   |                  |
|---------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------|
| Precisar si existe suficiencia: | Existe suficiencia                 |                                   |                  |
| Opinión de aplicabilidad        | Aplicable ( X )                    | Aplicable después de corregir ( ) | No aplicable ( ) |
| Apellidos y nombres del juez    | DE LA CRUZ PACORI, ARCADIO         |                                   |                  |
| D.N.I.                          | 02363904                           |                                   |                  |
| Especialidad del evaluador      | DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN |                                   |                  |


(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma



Dr. DE LA CRUZ PACORI, ARCADIO

02363904

Dr. Arcadio de la Cruz Pacori  
DOCENTE TUTOR  
CENTRO JULIACA - JULIACA



UNIVERSIDAD "ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" JULIACA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL: EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Titulo de la investigación: | "HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2023". |
| Instrumento:                | CUESTIONARIO  |
| Variable:                   | DESEMPEÑO DOCENTE   |
| Autor:                      | Bach. MERYLIN CCACCA ARACCA   |
| Objetivo del instrumento:   | OBTENER INFORMACIÓN ACERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ         |

| N° de ítems | Indicadores de validación |    |                         |    |                       |    | Sugerencia |
|-------------|---------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
|             | Pertinencia <sup>1</sup>  |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    |            |
|             | SI                        | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |            |
| 1           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 2           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 3           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 4           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 5           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 6           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 7           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 8           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 9           | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 10          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 11          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 12          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 13          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 14          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 15          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 16          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 17          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 18          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 19          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 20          | X                         |    | X                       |    | X                     |    |            |

|                                 |   |                                   |                  |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|------------------|
| Precisar si existe suficiencia: | Existe suficiencia  |                                   |                  |
| Opinión de aplicabilidad        | Aplicable ( X )   | Aplicable después de corregir ( ) | No aplicable ( ) |
| Apellidos y nombres del juez    | CAYRO JILAPA, LIZBETH PATRICIA  |                                   |                  |
| D.N.I.                          | 43461338  |                                   |                  |
| Especialidad del evaluador      | Magíster Scientiae en Educación con mención en:<br>Administración de la Educación |                                   |                  |

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma  
  
 M.Sc. Lizbeth Patricia Cayro Jilapa  
 DOCENTE FACE - UNA - PUNO  
 EDUCACIÓN INICIAL

M. Cs. CAYRO JILAPA, LIZBETH PATRICIA

43461338

## Anexo 3: Documento de autorización de aplicación de instrumento dirigido a docentes.

 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUEVO PERÚ  
SAN MIGUEL – SAN ROMÁN – PUNO 

**CONSTANCIA**

El que suscribe, Director (a) de la Institución Educativa Nuevo Perú  
**Prof. CARMEN BEATRIZ MAMANI SUCASACA**

**Hace constar:**

Que la Bach. MERYLIN CCACCA ARACCA, identificado con DNI N° 70557859. Con grado académico de bachiller en Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, ha ejecutado el trabajo de investigación titulado. **"HABILIDADES BLANDAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA NUEVO PERÚ, JULIACA 2024"** Dando las facilidades para que aplique sus instrumentos de recolección de información, cuestionarios dirigidos a docentes.

**NUEVO PERÚ**  
*Institución Líder con visión de futuro*

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para el uso y fines que viere por conveniente.

San Miguel, 11 de octubre del 2024

SAN MIGUEL

  
DIRECTORA  
DNI: 04438820



### Anexo 4: Matriz de consistencia de la investigación

| Planteamiento del problema de investigación  | Objetivos de la investigación   | Hipótesis de la investigación   | Variables de la investigación | Dimensiones de las variables  | Escala de valoración   | DISEÑO METODOLÓGICO  |   |
|--|---|---|-------------------------------|---|--|--|---|
| <p><b>Enunciado general</b><br/>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024?</p> <p><b>Enunciados específicos</b><br/>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b><br/>Identificar la relación que existe entre las habilidades blandas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.</p> <p>Analizar la relación que existe entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.</p> | <p><b>Hipótesis general</b><br/>Existe una relación positiva perfecta entre las habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b><br/>Se evidencia una relación positiva muy fuerte entre las habilidades blandas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.</p> <p>Se evidencia una relación positiva considerable entre las habilidades blandas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.</p> | X. Desempeño docente          | Planificación para el aprendizaje de los estudiantes (MINEDU, 2014)                 | <p>Escala de medición: Ordinal.</p> <p>Índices:<br/>a) Muy Bueno = 4<br/>b) Bueno = 3<br/>c) Regular = 2<br/>d) Deficiente = 1</p> | <p><b>TIPO:</b><br/>Según el propósito es básico.<br/>Según la estrategia es no experimental.</p> <p><b>ALCANCE:</b><br/>Correlacional</p> |   |
|  |   |   |                               | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (MINEDU, 2014)                     |  |  | <p><b>DISEÑO:</b><br/>Transversal correlacional</p> |
|  |   |   |                               | Participación en la gestión de la Escuela articulada a la comunidad. (MINEDU, 2014) |  |  |   |



|   |   |   |                               |   |  |  |
|---|---|---|-------------------------------|---|--|--|
| <p>Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024?</p> | <p>Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.</p> <p>Examinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.</p> | <p>Se evidencia una relación positiva muy fuerte entre las habilidades blandas y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.</p> <p>Se evidencia una relación positiva considerable entre las habilidades blandas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca, 2024.</p> | <p>Y. Habilidades blandas</p> | <p>Desarrollo de la profesionalidad (MINEDU, 2014)</p>                | <p>➤ Nunca= 1</p> <p>➤ Casi nunca =2</p> <p>➤ A veces=3</p> <p>➤ Casi siempre =4</p> <p>➤ Siempre =5</p> | <p><b>POBLACIÓN:</b><br/>Los docente de la Institución Educativa Privada Nuevo Perú.</p> |
|   |   | <p>Habilidades comunicativas (Ferrel, 2021)</p>   |                               | <p><b>MUESTRA:</b><br/>Censal, toda la población en su totalidad.</p> |  |  |
|   |   | <p>Trabajo Colaborativo (Ferrel, 2021)</p>  |                               | <p><b>TÉCNICA:</b><br/>Encuesta</p>                                   |  |  |
|   |   | <p>Manejo y control emocional (Ferrel, 2021)</p> <p>Resolución de Conflictos (Ferrel, 2021)</p>   |                               | <p><b>INSTRUMENTO:</b><br/>Cuestionario</p>                           |  |  |



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: \_\_\_\_\_

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Merylin Ccacca Aracca

Dirección: Av. Manco Capac Urb. Villa las Flores

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70557859

Teléfono: 918426830 email: merylinccacca2000@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias de la educación<sup>A</sup>

Escuela Profesional o Mención: Educación Inicial Intercultural Bilingüe

Título o Grado Académico a optar: Licenciada en Educación Inicial Intercultural Bilingüe

Asesor: Dra. Danya Castillo Monroy

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: Habilidades Blandas y Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Nuevo Perú, Juliaca 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Habilidades Blandas, Desempeño Docente, Rol Docente

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

1

<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, entré 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:

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

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

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

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

Sí autorizo  
 No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P03



Firma de Autor



huella digital

Fecha