

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.978>

Habilidades blandas y gestión curricular en docentes de dos instituciones educativas de Lima

Soft skills and curriculum management in teachers of two educational institutions in Lima

Nelvy Ana De la Cruz Calixto

nelvy.delacruz@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0008-2234-6877>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Lima-Perú

Artículo recibido: 10 marzo 2025

- Aceptado para publicación: 20 abril 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

Las habilidades blandas son cruciales para que el docente interactúe positivamente con la comunidad educativa, propiciándose un entorno de aprendizaje colaborativo. Por su parte, una gestión curricular efectiva se ve fortalecida cuando los educadores son capaces de adaptar el currículo a los requerimientos emocionales y sociales de los educandos. El objetivo fue determinar si existe relación significativa entre habilidades blandas y gestión curricular en 65 docentes de dos escuelas de Lima norte. Respecto a la ruta metodológica elegida, se desarrolló la línea investigativa propia del paradigma positivista, con base a la aplicación del diseño no experimental, correlacional y transversal. En cuanto a los instrumentos elegidos, la validez de contenido fue refrendada mediante juicio de expertos, mientras que la confiabilidad fue 0,765 y 0,929 para el primer y segundo instrumento, respectivamente. Se obtuvo que, para el 67,7% de los encuestados las habilidades blandas tienen un nivel alto, al igual que para el 72,3% de la muestra sondeada la gestión curricular tiene un nivel alto (72,3%). La prueba de hipótesis arrojó un p-valor de 0,07 y un coeficiente rho de Spearman igual a 0,333. Se concluyó que existe una correlación leve: a mayor práctica de habilidades blandas, mejor gestión curricular.

Palabras clave: comunicación grupal, gestión curricular, habilidades sociales, docente especializado

ABSTRACT

Soft skills are crucial for teachers to interact positively with the educational community, fostering a collaborative learning environment. Effective curriculum management is strengthened when educators are able to adapt the curriculum to the emotional and social requirements of students. The objective was to determine whether there is a significant relationship between soft skills and curriculum management in 65 teachers from two schools in northern Lima. Regarding the

methodological route chosen, the research line of the positivist paradigm was developed, based on the application of a non-experimental, correlational and cross-sectional design. As for the instruments chosen, content validity was endorsed by expert judgment, while reliability was 0.765 and 0.929 for the first and second instruments, respectively. It was obtained that, for 67.7% of the respondents, soft skills have a high level, and for 72.3% of the sample surveyed, curriculum management has a high level (72.3%). The hypothesis test yielded a p-value of 0.07 and a Spearman's rho coefficient of 0.333. It was concluded that there is a slight correlation: the greater the practice of soft skills, the better the curriculum management.

Keywords: group communication, curriculum management, social skills, specialized teacher

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

En el mundo, la escasez de educadores es afrontada por numerosos países, independientemente de los ingresos promedio de sus ciudadanos. Este problema tiene implicancias directas en las habilidades blandas y gestión curricular, materia de este artículo. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), hacia el año 2030 existe la necesidad apremiante de 44 millones de nuevos docentes (Unesco, 2024). Por consiguiente, la formación continua de profesores debe tener como un eje transversal el desarrollo de habilidades blandas. Para que la gestión curricular sea indispensable la empatía y el trabajo mancomunado por parte de los docentes del futuro no muy lejano. Es evidente que los docentes con competencias socioemocionales más internalizadas estarán mejor preparados para la implementación de un currículo inclusivo, ajustado a la heterogeneidad del estudiantado, fomentándose un entorno de aprendizaje que se ocupe tanto del progreso intelectual como el bienestar emocional del educando (Kurt et al., 2024; Sagredo et al., 2024; Sun et al., 2024).

En el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), ha reportado que el 63% del profesorado es mujer, especialmente en educación inicial y primaria. Además, solo el 16,8% de los docentes tiene un posgrado, más del 67% labora en el sector público y Lima es la ciudad que más maestros tiene (152 819), seguida de La Libertad (31 268) y Cajamarca (30 467) (INEI, 2021). La situación problemática amerita que, los programas de formación continua actualicen sus planes de estudio en función a la inclusión de género y el abordaje de competencias socioemocionales como la comunicación efectiva y la gestión emocional. Estas habilidades blandas son, a menudo, solicitadas para una gestión curricular inclusiva (Avelino, 2022; Paredes y Jiménez, 2021; Solís, 2022).

En dos instituciones educativas de Lima norte, a pesar de que en los últimos años los fenómenos escrutados tienen, por lo general, niveles altos con base al recojo de autopercepciones, todavía no se ha superado un problema: la falta de una gestión curricular dinámica y flexible que permita abordar adecuadamente los requerimientos educativos de los alumnos. A pesar de que los docentes, aparentemente en su mayoría, tienen la capacidad de gestionar de forma idónea aristas emocionales y sociales de su desempeño, la estructura curricular no está completamente alineada con la promoción de un clima escolar mucho más participativo y democrático, que fortalezca el desarrollo integral del alumnado.

Luego de revisar las publicaciones disponibles que compartan temática y diseño se identificó a autores que arribaron a la comprobación de relaciones estadísticamente relevantes entre habilidades blandas y la ejecución curricular o, en ciertos casos, con coincidencias parciales (Choez, 2021; Jurado, 2023; Martínez, 2021; Méndez, 2022; Paz, 2021; Putra et al., 2020; Rodríguez 2023; Sanca, 2022; Saturno, 2023; Sullca, 2023; Tenorio, 2022; Veramatos, 2021).

En tanto constructos conceptuales, las habilidades blandas y la gestión curricular han tenido sus principales fundamentos en la teoría de Goleman (2015) y el término inteligencia emocional. Este se distingue por la habilidad de identificar, procesar y administrar las emociones propias y ajenas. En tal sentido, son cinco los componentes como autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Como conjunto, la adquisición y práctica de estas capacidades le permite a la persona la toma de decisiones acertadas, la resolución de conflictos y la adaptación a diversos escenarios. Por otro lado, la teoría curricular de Gimeno (2010) argumenta que el currículo es un proceso activo marcado por una diversidad de factores de índole social, cultural y educativo. De acuerdo con su lógica interna, el currículo es concebido como un instrumento que se adapta a lo que el estudiante requiere, sin perder de vista las demandas contextuales. Entonces, la gestión curricular demanda la participación activa del profesorado, estos profesionales deben impulsar una perspectiva crítica y reflexiva en la educación, enfatizando que el currículo tendrá que ser inclusivo y promoviendo el desarrollo integral de los alumnos, ajustándose a la realidad educativa regional y local.

Se ha planteado como objetivo general determinar la relación entre habilidades blandas y gestión curricular en docentes de instituciones educativas asentadas en la capital de la república. A su vez, los objetivos específicos se encaminaron a las relaciones entre las cinco dimensiones de las habilidades blandas y la gestión curricular en la muestra en cuestión.

Respecto a las hipótesis, se tiene como hipótesis general: existe relación significativa entre habilidades blandas y gestión curricular. De modo similar, las dimensiones de las habilidades blandas se relacionan significativamente con la gestión curricular en centros de educación básica regular, Lima 2024.

MATERIALES Y MÉTODOS

La pesquisa que se ha realiza está enmarcada en las premisas del paradigma positivista, ruta cuantitativa, dado que se ha buscado la medición de las variables para que, rigurosa y objetivamente, establecer si se relacionan o no bajo una determinada probabilidad de acierto (Sánchez et al., 2018). En lo concerniente al tipo de investigación, esta ha sido básica puesto que su atención se centró en profundizar el conocimiento científico existente acerca de un ámbito de la realidad social en particular, sin intenciones de intervenir en su devenir para que ofrezca un resultado previsto (Medina et al., 2023).

En referencia al diseño, este fue no experimental de corte transversal, en vista de que el desenvolvimiento de las variables fue observado por la investigadora mediante las interacciones de las variables en el aula de clases. Como respuesta a su manera de recolectar datos, será transeccional puesto que el tiempo y el espacio para hacerlo son únicos (Hernández y Mendoza, 2018). Además, se le considera como correlacional descriptiva, porque se ha demostrado con

exhaustividad la relación significativa entre las variables estudiadas, pero no en el marco de una interrelación propia de la causalidad (Sarker y Al-Muaalemi, 2022).

Respecto a la población estudiada, estuvo constituida por 65 profesores de dos centros educativos del distrito de San Martín de Porres, Lima-Perú. Tomando en cuenta que es un grupo pequeño, la investigadora vio por conveniente trabajar con todos sus elementos, Por tanto, al no existir muestra, sino única y exclusivamente población tipo censo, no se aplicó una técnica de muestreo en particular (Creswell y Creswell, 2018).

Para medir las variables se emplearon cuestionarios, la selección siempre tomó en consideración la validez y la confiabilidad. En lo referido al primer criterio propio del instrumento cuantitativo, la validez se garantizó mediante la organización de un juicio de expertos informantes, quienes emitieron dictámenes de validez del 90% de aplicabilidad. Respecto a la consistencia interna de los cuestionarios, el valor se obtuvo por medio de una prueba piloto con 20 de los docentes muestreados, obteniéndose un coeficiente Alpha de Cronbach igual a 0,765 y 0,929 para el primer y segundo instrumento, respectivamente.

Para la administración de los cuestionarios al tamaño muestral, se realizó de manera presencial en el año 2024. Se cumplió con el trámite formal de obtener la autorización de los directores, además de una reunión de inducción donde se les explicó el objetivo y los alcances del estudio. Luego, estos datos procedentes de las encuestas en soporte físico fueron tabulados. Con ello se tuvo la matriz de datos y, a la vez, el insumo que fue ingresado al software SPSS versión 26.0.

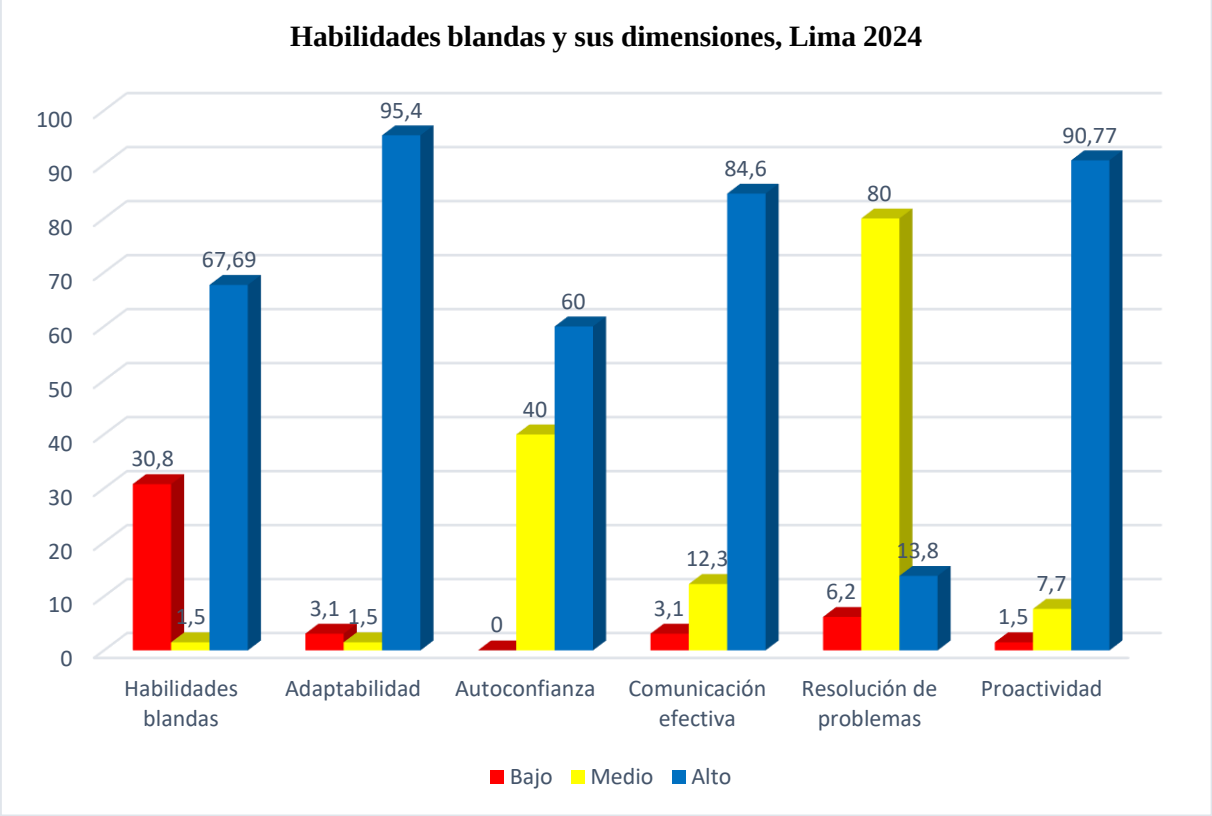
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tabla 1 muestra los valores porcentuales de las habilidades blandas del docente el 67,69% posee niveles alto, el 30,8% cuenta con un nivel bajo y el 1,5% se ubica en el nivel medio. Es decir, los maestros evidencian un dominio bastante equilibrado con respecto a las habilidades blandas, sin embargo, puede evidenciarse que el nivel medio también es promedio lo cual puede influenciar en el desarrollo de sus habilidades. Por otro lado, existen mayores probabilidades de fortalecer sus habilidades mediante capacitaciones, talleres o programas que permitan que los maestros desarrollen su potencial en el trabajo en equipo, resolución de problemas y mejorar su comunicación.

Por otro lado, el alto nivel auto percibido de adaptabilidad (67,9%), sugiere que el profesorado ha aprendido a ajustar la sesión didáctica a diversos escenarios de aprendizaje. También es llamativo que el 60% tenga un bajo nivel de autoconfianza indicaría que buena parte del personal docente no ha recibido la confianza requerida de parte de los directivos o de la comunidad educativa para impulsar determinadas modificaciones en lo educativo. Si este nivel no mejora sustancialmente a corto plazo, entonces será más difícil que de costumbre hacer realidad las propuestas pedagógicas que abonen a una mayor efectividad en términos de resultados

de aprendizaje. Asimismo, el 60% ostenta un alto nivel de comunicación efectiva recuerda que un entorno colaborativo entre estudiantes y entre los propios docentes necesita de claras instrucciones para el trabajo curricular y extracurricular. También se registró un alto nivel del 80% de resolución de problemas, lo que daría indicios de que la mayor parte de la plana docente tiende a superar diariamente las trabas a su labor pedagógica. Por último, el 90,7% de productividad señalaría que una parte considerable del profesorado es capaz de tomar la iniciativa para anticiparse a los problemas y requerimientos educativos del alumnado.

Tabla 1
Frecuencias y porcentajes de las habilidades blandas y sus dimensiones, Lima 2024



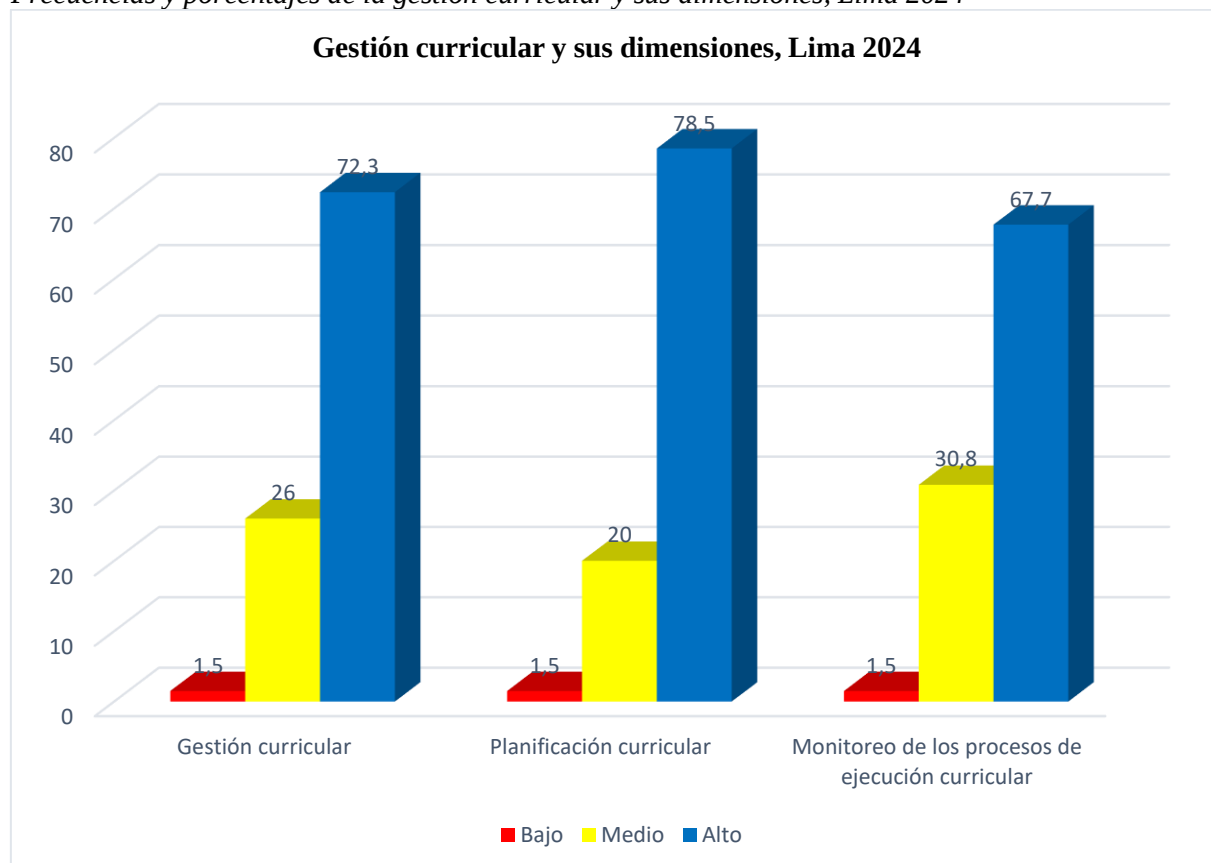
La tabla 2 muestran los valores porcentuales de la variable gestión curricular el cual indica que el 72,3% de los evaluados poseen un nivel alto, el 26,2% poseen un nivel medio y el 1,5% se encuentra en el nivel bajo. Por lo cual, se concluye que los profesores encuestados realizan un trabajo bien estructurado, elabora con el propósito de mejorar la calidad educativa. No obstante, hay algunas áreas de oportunidad que se debe mejorar para llegar a la excelencia en la gestión curricular.

En lo referido a la planificación curricular, el alto nivel del 78,5% de los docentes sugiere que, muchos pueden cumplir el encargo de elaborar planes de sesión, acompañados de la metodología pertinente. A su vez, el 20% del nivel bajo revelaría dificultades relevantes para la concreción de objetivos, lo que respondería a poca experiencia en planificación o la carencia de un enfoque flexible que responda realmente a las necesidades educativas de la mayoría del alumnado.

En lo concerniente a los procesos de ejecución curricular, el 67,8% tiene un alto nivel en la supervisión, lo que asegura que el currículo sea llevado a la práctica de manera efectiva. De ese modo, se hace viable que se precisen con antelación ámbitos de mejora en las aulas. Empero, el 30,8% con nivel bajo revelaría la carencia de recursos indispensables para realizar el monitoreo o también que se adolezca de la falta de aplicación de las estrategias propias de la evaluación formativa. Inclusive, habría una retroalimentación insuficiente entre discentes y docentes acerca del progreso de capacidades si se revisan uno por uno los objetivos del currículo.

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de la gestión curricular y sus dimensiones, Lima 2024



La tabla 3, presenta la contrastación de hipótesis general entre las habilidades blandas y la gestión curricular, encontrándose que el valor de correlación es de ($\rho=,333$; $p<0,00$), en relación de las hipótesis específicas, la dimensión adaptabilidad y la gestión curricular ($\rho=,237$; $p<0.05$), la dimensión autoconfianza ($\rho=,273$; $p<0.02$), la comunicación efectiva es de ($\rho=,246$; $p<0,04$) y la proactividad ($\rho=,308$; $p<0.01$).

Tabla 1*Habilidades blandas *Gestión Curricular*

			Gestión Curricular			Total
			[20;47 > Bajo	[47;74> Medio	[74;100] Alto	
Habilidades blandas	[15;35> Bajo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,3	,7	1,0
		% del total	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
	[35;55> Medio	Recuento	0	9	11	20
		Recuento esperado	,3	5,2	14,5	20,0
		% del total	0,0%	13,8%	16,9%	30,8%
	[55;75] Alto	Recuento	0	8	36	44
		Recuento esperado	,7	11,5	31,8	44,0
		% del total	0,0%	12,3%	55,4%	67,7%
Total	Recuento		1	17	47	65
	Recuento esperado		1,0	17,0	47,0	65,0
	% del total		1,5%	26,2%	72,3%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	70,149 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	15,177	4	,004
Asociación lineal por lineal	10,802	1	,001
N de casos válidos	65		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Diagnóstico: Se observa que, en términos generales, las habilidades blandas tienen una correlación positiva con la gestión curricular. Los participantes con habilidades blandas más altas tienen mayores niveles de gestión curricular. Sin embargo, se presentan algunas discrepancias en los recuentos esperados, indicando que algunas celdas tienen una frecuencia menor de lo esperado, lo que podría sugerir una distribución desigual entre las categorías.

Prueba de Chi-Cuadrado: El valor de la prueba es 70,149 con un valor de significación de 0,000, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades blandas y la gestión curricular. Esto sugiere que mejorar las habilidades blandas podría contribuir significativamente a una mejor gestión curricular.

Tabla 2*Adaptabilidad *Gestión Curricular*

			Gestión Curricular			Total
			[20;47 > Bajo	[47;74 > Medio	[74;100] Alto	
Adaptabilidad	[3;7>Bajo	Recuento	1	1	0	2
		Recuento esperado	,0	,5	1,4	2,0
		% del total	1,5%	1,5%	0,0%	3,1%
	[7;11>Medio	Recuento	0	0	1	1
		Recuento esperado	,0	,3	,7	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	1,5%	1,5%
	[11;15]Alto	Recuento	0	16	46	62
		Recuento esperado	1,0	16,2	44,8	62,0
		% del total	0,0%	24,6%	70,8%	95,4%
Total	Recuento		1	17	47	65
	Recuento esperado		1,0	17,0	47,0	65,0
	% del total		1,5%	26,2%	72,3%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,782 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	10,848	4	,028
Asociación lineal por lineal	9,906	1	,002
N de casos válidos	65		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Diagnóstico: Aquí, la relación entre adaptabilidad y gestión curricular también muestra un patrón de asociación positiva. Se observan recuentos esperados alineados en su mayoría con los valores observados. Los niveles más altos de adaptabilidad están relacionados con una gestión curricular de mayor calidad, lo que refleja la importancia de la adaptabilidad en el ámbito educativo.

Prueba de Chi-Cuadrado: El valor de Chi-Cuadrado es 33,782, con un valor de significación de 0,000, lo que refuerza la validez de la relación observada. Además, la razón de verosimilitud también es significativa (0,028), lo que respalda que la relación no es fruto del azar.

Tabla 3*Autoconfianza *Gestión Curricular*

			Gestión Curricular			Total
			[20;47 > Bajo	[47;74> Medio	[74;100] Alto	
Autoconfianza	[7;11> Medio	Recuento	1	10	15	26
		Recuento esperado	,4	6,8	18,8	26,0
		% del total	1,5%	15,4%	23,1%	40,0%
	[11;15] Alto	Recuento	0	7	32	39
		Recuento esperado	,6	10,2	28,2	39,0
		% del total	0,0%	10,8%	49,2%	60,0%
	Total	Recuento	1	17	47	65
		Recuento esperado	1,0	17,0	47,0	65,0
		% del total	1,5%	26,2%	72,3%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,290 ^a	2	,071
Razón de verosimilitud	5,591	2	,061
Asociación lineal por lineal	5,142	1	,023
N de casos válidos	65		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,40.

Diagnóstico: La autoconfianza tiene un impacto significativo sobre la gestión curricular. Se observa que los niveles altos de autoconfianza están fuertemente correlacionados con niveles altos de gestión curricular, lo que indica que un profesional con mayor autoconfianza tiende a tener un mejor desempeño en la gestión curricular.

Prueba de Chi-Cuadrado: Con un valor de Chi-Cuadrado de 5,290 y una significación de 0,071, se observa que la relación es cercana a ser estadísticamente significativa, pero no tanto como en las tablas anteriores. Sin embargo, el valor de asociación lineal por lineal (0,023) muestra que la relación es significativa en cuanto a la dirección de la correlación.

Tabla 4*Comunicación efectiva *Gestión Curricular*

			Gestión Curricular			Total
			[20;47 > Bajo	[47;74> Medio	[74;100] Alto	
Comunicación efectiva	[3;7>Bajo	Recuento	1	1	0	2
		Recuento esperado	,0	,5	1,4	2,0
		% del total	1,5%	1,5%	0,0%	3,1%
	[7;11>Medio	Recuento	0	3	5	8
		Recuento esperado	,1	2,1	5,8	8,0
		% del total	0,0%	4,6%	7,7%	12,3%
	[11;15] Alto	Recuento	0	13	42	55
		Recuento esperado	,8	14,4	39,8	55,0
		% del total	0,0%	20,0%	64,6%	84,6%
Total	Recuento		1	17	47	65
	Recuento esperado		1,0	17,0	47,0	65,0
	% del total		1,5%	26,2%	72,3%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,140 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	10,916	4	,028
Asociación lineal por lineal	9,067	1	,003
N de casos válidos	65		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Diagnóstico: La comunicación efectiva muestra una fuerte correlación con la gestión curricular. Los niveles más altos de comunicación efectiva se corresponden con una gestión curricular de mayor calidad, lo que resalta la relevancia de la comunicación dentro de las prácticas educativas.

Prueba de Chi-Cuadrado: El valor de Chi-Cuadrado es 34,140, con una significación de 0,000, lo que indica una relación estadísticamente significativa. La razón de verosimilitud (0,028) refuerza este hallazgo.

Tabla 5

*Resolución de problemas *Gestión Curricular*

			Gestión Curricular			Total
			[20;47 > Bajo	[47;74> Medio	[74;100] Alto	
Resolución de problemas	[3;7> Alto	Recuento	1	2	1	4
		Recuento esperado	,1	1,0	2,9	4,0
		% del total	1,5%	3,1%	1,5%	6,2%
	[7;11>Medio	Recuento	0	12	40	52
		Recuento esperado	,8	13,6	37,6	52,0
		% del total	0,0%	18,5%	61,5%	80,0%
	[11;15] Alto	Recuento	0	3	6	9
		Recuento esperado	,1	2,4	6,5	9,0
		% del total	0,0%	4,6%	9,2%	13,8%
Total	Recuento	1	17	47	65	
	Recuento esperado	1,0	17,0	47,0	65,0	
	% del total	1,5%	26,2%	72,3%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,916 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	8,471	4	,076
Asociación lineal por lineal	1,990	1	,158
N de casos válidos	65		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Diagnóstico: La resolución de problemas también tiene una relación positiva con la gestión curricular, especialmente en los niveles altos de resolución de problemas. Se observa que aquellos con mejores habilidades en resolución de problemas tienden a tener una gestión curricular de mayor calidad.

Prueba de Chi-Cuadrado: El valor de Chi-Cuadrado es 17,916 con una significación de 0,001, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa. Aunque la razón de verosimilitud (0,076) es más alta, el valor de significación sigue indicando una relación relevante entre estas dos variables.

Tabla 6
*Proactividad *Gestión Curricular*

		Gestión Curricular			Total	
		[20;47 > Bajo	[47;74> Medio	[74;100] Alto		
Proactividad	[3;7> Bajo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,3	,7	1,0
		% del total	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
	[7;11> Medio	Recuento	0	3	2	5
		Recuento esperado	,1	1,3	3,6	5,0
		% del total	0,0%	4,6%	3,1%	7,7%
	[11;15] Alto	Recuento	0	14	45	59
		Recuento esperado	,9	15,4	42,7	59,0
		% del total	0,0%	21,5%	69,2%	90,8%
Total	Recuento	1	17	47	65	
	Recuento esperado	1,0	17,0	47,0	65,0	
	% del total	1,5%	26,2%	72,3%	100,0%	

Diagnóstico: Se observa una correlación positiva entre proactividad y gestión curricular. Los participantes que se muestran más proactivos también tienen una mayor calidad en la gestión curricular, lo que sugiere que la proactividad es una habilidad importante para mejorar las prácticas de gestión educativa.

Prueba de Chi-Cuadrado: El valor de Chi-Cuadrado de 68,157, con una significación de 0,000, es altamente significativo. La relación lineal también muestra un valor de 0,000, lo que refuerza la validez de la correlación observada entre proactividad y gestión curricular.

Tabla 7
Prueba de hipótesis entre dimensiones de las habilidades blandas y gestión curricular

Dimensiones/variable	Sig.(bilateral)	Rho de Spearman	Relación significativa
Habilidades blandas y gestión curricular	,007	,333	Sí
Adaptabilidad	,057	,237	No
Autoconfianza	,028	,273	Sí
Comunicación efectiva	,046	,248	Sí
Resolución de problemas	,307	,129	No
Proactividad	,012	,308	Sí

Para empezar, el análisis de la relación entre habilidades blandas y gestión curricular arrojó un valor de 0,333 y la significancia estadística obtenida fue de 0,007. Esto concuerda con Jurado (2023), quien encontró una correlación significativa alta ($\rho = 0.894$) entre habilidades blandas y comunicación asertiva en docentes ecuatorianos, aunque como es evidente difieren en magnitud.

También coincide con Rodríguez (2023) que, en Pucallpa, evidenció una relación relevante en términos estadísticos entre gestión curricular y desempeño docente ($\rho = 0,635$). Desde el marco teórico, estos resultados pueden ser discutidos bajo lo preconizado por Goleman (1995), quien argumenta que competencias como la autoconciencia, la autorregulación y las habilidades sociales son fundamentales para un buen liderazgo.

Por otro lado, la adaptabilidad y la gestión curricular no tienen una relación significativa, dado que $p\text{-valor} = 0,057 > 0,05$. En otras palabras, la probabilidad de error supera el 5% aceptado, puesto que equivale a 5,7%. Lo anterior difiere con Méndez (2022), quien sí encontró una correlación positiva leve ($\rho = 0,392$) entre liderazgo transformacional y habilidades blandas en docentes ecuatorianos. Asimismo, Tenorio (2022) reportó una correlación significativa moderada ($\rho = 0,638$) entre gestión curricular y competencias profesionales. Lo expuesto también concuerda con Bandura (1977), enunciada en los años setenta, quien resalta la interacción dinámica entre el comportamiento, los factores personales y el entorno.

A su vez, la autoconfianza se vincula de forma relevante con la gestión curricular de los docentes. Según los resultados obtenidos, el valor de significancia ($p\text{-valor}$) es 0.028 y el ρ es de 0.273, indicando una relación positiva débil entre las variables. Esto concuerda con Choez (2021) quien reportó una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión curricular y un r igual a 0.660. Asimismo, en la investigación de Putra et al. (2020) en Indonesia, encontró una relación significativa entre las habilidades blandas y la capacidad de innovación docente ($p < 0,05$), lo cual indica que las competencias personales de los docentes son fundamentales en el desarrollo de su labor educativa. Lo expuesto hace referencia a la teoría constructivista de Piaget (1950), donde se argumenta que la interacción activa entre el sujeto y su entorno en el proceso de aprendizaje es vital.

Ahora bien, la comunicación efectiva se asocia con la gestión curricular de los docentes con un valor de significancia ($p\text{-valor}$) igual a 0.046. Esto ha coincidido parcialmente con Saturno (2023) y Sullca (2023), que hallaron una relación significativa entre las habilidades blandas y la gestión educativa ($p = 0,00 < 0,05$). En este sentido, es importante considerar que la teoría de Gimeno (2010), donde se resalta la complejidad y la interrelación de diferentes dimensiones de la gestión curricular.

Por otro lado, no hay evidencia estadísticamente significativa de correlación entre la resolución de problemas y la gestión curricular ya que el valor de significancia ($p\text{-valor}$) es 0.307, es decir, la capacidad de los docentes para resolver problemas no tiene un impacto directo en la calidad de su gestión curricular. Estudios como el de Sanca (2022) y Veramatos (2021) mostraron conclusiones opuestas a ese hallazgo, ya que una relación significativa entre habilidades y gestión educativa tuvo valores de significancia iguales a 0,000.

Por último, se determinó que existe una correlación significativa entre la proactividad y la gestión curricular con un valor de significancia ($p\text{-valor}$) de 0.012, aunque estadísticamente existe

una correlación positiva baja, Rho es igual a 0,308. En comparación con estudios previos, se observa que las investigaciones de Martínez (2021) y Paz (2021) han encontrado relaciones significativas entre variables similares con una correlación positiva alta de $\rho = 0.833$ entre la gestión curricular y el enfoque socio formativo. Por otro lado, Paz (2021) encontró una relación significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente con un coeficiente de correlación alto de $\rho = 0,850$, lo que indica que el desempeño de los docentes tiene un impacto considerable en la efectividad de la gestión curricular. Con base a ello, se utilizó la teoría de Goleman (2015) quien sostiene que las competencias emocionales, como la autoconciencia, el autocontrol y las habilidades sociales, se consideran esenciales para la eficacia en la gestión curricular.

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio han demostrado que, la práctica de las habilidades blandas tiene una relación que, en términos estrictamente estadísticos, es probable. Esto es importante, porque es la constatación de que la labor de los docentes difícilmente se constriñe solo a aspectos de productividad, sino que también requiere un perfil de orientador y figura de autoridad con lenguaje asertivo y una conducta realmente ejemplar.

A nivel descriptivo, los valores obtenidos tanto por habilidades blandas como por aprendizaje colaborativo muestran un nivel alto. No obstante, hay áreas que representan una oportunidad de mejora. En el caso de las habilidades blandas, autoconfianza y comunicación efectiva. En lo que respecta a gestión curricular, casi con un tercio de los encuestados, el monitoreo tiene un nivel bajo.

En lo concerniente a los hallazgos de esta investigación, cuatro de las seis hipótesis fueron corroborados por los resultados de la prueba de hipótesis. Los casos donde no fue así merecerían estudios con temática idéntica o similar, pero con una mayor muestra de informantes.

REFERENCIAS

- Avelino, R. (2022). Importancia de las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional en docentes de instituciones educativas. *E-idea 4.0 Revista Multidisciplinar*, 4(12), 33-46. <https://doi.org/10.53734/mj.vol4.id242>
- Bandura A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
https://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf
- Choez, L. (2021). *Desempeño docente y gestión curricular en una Unidad Educativa de Puerto López, 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56931>
- Creswell, J. y Creswell, D. (2018). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publishing.
<https://www.docdroid.net/XAQ0IXz/creswell-research-design-qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches-2018-5th-ed-pdf#page=3>
- Espinoza, M., y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista Espacios*, 798(1015), 577-629.
<http://www.ifac.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>
- Espinoza, M. (2023). *Gestión curricular y desempeño docente en la IE N° 64, Pucallpa 2023* [tesis de maestría, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional ULADECH.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAD_b699fdd70c3babea00f461ccd7afdf63
- Goleman, D. (2015). *Cómo ser un líder: ¿Por qué la inteligencia emocional sí importa?* B de Books.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Qo1OCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Goleman+D.+\(2013\).+Inteligencia+emocional:+Por+qu%C3%A9+es+m%C3%A1s+importante+que+el+coeficiente+intelectual.+Ediciones+B+&ots=qCLSSEAaq0&sig=TCqmi2PI-TeUt_L5Dre02tUAfUU](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Qo1OCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Goleman+D.+(2013).+Inteligencia+emocional:+Por+qu%C3%A9+es+m%C3%A1s+importante+que+el+coeficiente+intelectual.+Ediciones+B+&ots=qCLSSEAaq0&sig=TCqmi2PI-TeUt_L5Dre02tUAfUU)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2021). *Más de medio millón de maestros en el Perú celebran su día*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-medio-millon-de-maestros-en-el-peru-celebran-su-dia-9833/>

- Jurado, D. (2023). *Habilidades blandas y comunicación asertiva de los docentes de una institución educativa del Cantón Daule-Ecuador 2023* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120865>
- Kurt, T., Duyar, İ., Ayyıldız, P., Fidan, T., y Arastaman, G. (2024). Examining the relationship between perceived organizational support and teachers' resistance to change: the mediating effects of climate for initiative and psychological safety. *Current Psychology*, 43(44), 34335-34351. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-024-06968-5>
- Martínez, S. (2021). *Enfoque socioformativo y su relación con la gestión curricular de los colegios parroquiales de la provincia de Huánuco* [tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6826/PPE00278M26.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, M., Rojas, C., Bustamante, W., Loayza, R., Martel, P., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inadi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Méndez, S. (2022). *Liderazgo transformacional y habilidades blandas de los docentes de un establecimiento educativo, Guayaquil, 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108362>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco] (2024, 26 de febrero). *Informe mundial sobre los docentes: qué debes saber*. <https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>
- Paredes, S., y Jiménez, S. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *Igobernanza*, 4(14), 78-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9347127>
- Paz, B. (2021). *Calidad docente y gestión curricular en la Escuela Militar de Chorrillos* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5943>
- Piaget, J. (1950). *The psychology of intelligence*. Routledge.
- Putra, S., Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Iskandar, J., Hutagalung, D., y Cahyono, Y. (2020). Examine relationship of soft skills, hard skills, innovation and performance: The mediation effect of organizational learning. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 27-43. <https://www.ijsmsjournal.org/2020/volume-3%20issue-3/ijsms-v3i3p104.pdf>

- Sagredo, E., Zapata, L., Parra, Y., y Llanos, E. (2025). Organizational Climate Management in the Context of Initial Mathematics Teacher Education. *Emerging Science Journal*, 8, 311-320. <http://dx.doi.org/10.28991/ESJ-2024-SIED1-018>
- Sanca, R. (2022). *Habilidades blandas y gestión educativa en docentes de dos instituciones educativas públicas secundarias del distrito de Moquegua, 2022*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102066>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, A. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sarker, M. y Al-Muaalemi, M. (2022). Sampling Techniques for Quantitative Research. In: Islam, R., Khan, N., y Baikady, R. (eds.), *Principles of Social Research Methodology*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-19-5441-2_15
- Saturno, R. (2023). *Habilidades blandas y gestión escolar en docentes de una institución educativa de una UGEL de Lima, 2023* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/120285>
- Solís, F. (2022). *Taller de capacitación para desarrollar la inteligencia emocional de docentes de una institución educativa de Huancayo* [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d00c87b7-a51f-4f51-ac07-fd9db64dbde4/content>
- Sullca, C. (2023). *Gestión educativa y habilidades blandas en docentes de una institución educativa del Rímac-2023*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121646>
- Sun, W., Liu, X., Liu, Y., Ding, S., Jiang, Y., y Lv, Z. (2024). The Relationship Between School Organizational Climate and Teachers' Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Teaching Efficacy and Moderating Role of Optimistic Traits. *Behavioral Sciences*, 14(12), 1130. <https://doi.org/10.3390/bs14121130>
- Tenorio, L. (2022). *Gestión curricular y competencias profesionales en una unidad educativa de Guayaquil, 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94425>
- Veramatos, H. (2021). *Gestión curricular y las habilidades blandas de los docentes de la Institución Educativa Manuel Robles Alarcón N° 120. UGEL 05, SJL. 2020* [tesis de maestría, Universidad de César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59486>