

Habilidades Blandas y Clima Laboral Docente: Un Enfoque Estratégico para el Bienestar y la Calidad Educativa

Autores: Aracelly Miosotys Sojos Tubay
Universidad César Vallejo, **UCV**
romina8127@hotmail.com
Piura, Perú
<https://orcid.org/0000-0003-1008-3236>

Marco David Loza Vargas
Ministerio de Educación, **MINEDUC**
marcoloza1309@gmail.com
Santa Elena, Ecuador
<https://orcid.org/0009-0009-3709-1093>

Elizabeth Esther Franco Larrea
Escuela de Educación Básica "Jaime Xavier Nogales Torres"
elizabethfrancoarrea@hotmail.com
Santa Elena, Ecuador
<https://orcid.org/0009-0009-1400-417X>

Resumen

El presente estudio aborda la relación entre las habilidades blandas y el clima laboral docente, destacando su influencia en el bienestar profesional y la calidad educativa. El objetivo fue evaluar la relación entre habilidades blandas y clima laboral docente en su impacto sobre el bienestar y la calidad educativa. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo correlacional y temporalidad transversal. Se aplicó un cuestionario estructurado en escala de Likert a una población de 28 docentes de una institución educativa en Santa Elena, Ecuador, de los cuales 26 completaron el instrumento, obteniendo una confiabilidad de 0,89 mediante el Alfa de Cronbach. Los datos se procesaron mediante SPSS y se evaluó la relación entre variables utilizando el coeficiente de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación significativa y positiva entre el desarrollo de habilidades blandas y el clima laboral docente, con un coeficiente de correlación de 0,440 y un valor de significancia de 0,024. Se concluye que las habilidades blandas constituyen un factor esencial para consolidar ambientes laborales saludables y mejorar la calidad del proceso educativo, recomendándose la implementación de programas de formación continua que integren el desarrollo socioemocional como eje transversal en las instituciones educativas.

Palabras clave: habilidades sociales; condiciones de trabajo; personal docente; calidad de la educación; bienestar.

Código de clasificación internacional: 5803.01 - Carreras y categoría del profesorado.

Cómo citar este artículo:

Sojos, A., Loza, M., & Franco, E. (2025). **Habilidades Blandas y Clima Laboral Docente: Un Enfoque Estratégico para el Bienestar y la Calidad Educativa.** *Revista Científica*, 10(37), 93-112, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2025.10.37.4.93-112>

Fecha de Recepción:
12-11-2024

Fecha de Aceptación:
16-07-2025

Fecha de Publicación:
05-08-2025

Soft Skills and Teaching Work Environment: A Strategic Approach to Well-being and Educational Quality

Abstract

This study addresses the relationship between soft skills and the teaching work environment, highlighting their influence on professional well-being and educational quality. The objective was to evaluate the relationship between soft skills and the teaching work environment regarding their impact on well-being and educational quality. A quantitative approach with a non-experimental correlational design and cross-sectional temporality was employed. A structured questionnaire using a Likert scale was applied to a population of 28 teachers from an educational institution in Santa Elena, Ecuador, of which 26 completed the instrument, obtaining a reliability of 0,89 using Cronbach's Alpha. The data were processed using SPSS, and the relationship between variables was evaluated using Spearman's coefficient. The results showed a significant and positive relationship between the development of soft skills and the teaching work environment, with a correlation coefficient of 0,440 and a significance value of 0,024. It is concluded that soft skills constitute an essential factor for consolidating healthy work environments and improving the quality of the educational process, recommending the implementation of continuous training programs that integrate socio-emotional development as a transversal axis in educational institutions.

Keywords: social skills; working conditions; teaching staff; quality of education; well-being.

International classification code: 5803.01 - Career and status of teachers.

How to cite this article:

Sojos, A., Loza, M., & Franco, E. (2025). **Soft Skills and Teaching Work Environment: A Strategic Approach to Well-being and Educational Quality**. *Revista Científica*, 10(37), 93-112, e-ISSN: 2542-2987. Retrieved from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2025.10.37.4.93-112>

Date Received:
12-11-2024

Date Acceptance:
16-07-2025

Date Publication:
05-08-2025

1. Introducción

En el ámbito educativo contemporáneo, la calidad de los procesos formativos no puede entenderse sin considerar las condiciones psicosociales del entorno laboral docente; la indagación presente sobre las habilidades blandas se configuran como factores determinantes en la construcción de un clima organizacional positivo, por ello la interacción entre estas competencias y el clima laboral incide de manera significativa en el bienestar profesional del docente, así como en la eficacia pedagógica y la calidad de los aprendizajes.

En este sentido, More y Morey (2021): resulta esencial atender la satisfacción, motivación y compromiso tanto de los docentes como de los estudiantes en ese mismo contexto en el marco de la interacción organizacional, comunicativa y directiva dentro del entorno educativo. Paralelamente, Rugel-Sono, Esteves-Fajardo y Tamariz-Núnjar (2023): investigaron la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, considerando su perfil profesional. Utilizaron un enfoque cuantitativo con metodología documental y diseño bibliográfico para analizar el fenómeno y posibles contextos educativos.

Es fundamental reconocer el papel de las habilidades blandas en la dinámica del ambiente laboral docente. A través de una revisión bibliográfica, se busca comprender cómo estas competencias pueden mejorar el entorno de trabajo en las instituciones educativas. Desde esta perspectiva, Quispe, Carcausto y Carazas (2024): demuestran que un liderazgo compacto en el ámbito educativo resulta clave para gestionar las emociones dentro de la institución y promover un ambiente laboral positivo, de la misma forma requiere que el líder no solo supervise, sino que también brinde apoyo y guía a los docentes, generando un espacio propicio para su desarrollo profesional.

El clima institucional y el desempeño docente son elementos clave en la investigación educativa, del mismo modo influyen en la calidad y efectividad de las instituciones (Navarro y Centurión, 2024). Por otro lado, el ambiente

laboral en las instituciones educativas suele centrarse en el bienestar estudiantil, relegando a los docentes. De acuerdo con Nina-Cuchillo, Ruiz Dextre, Nina-Cuchillo y Sánchez (2024): la enseñanza es considerada una profesión demandante que afecta la salud y el compromiso de los educadores, además de impartir conocimientos, los docentes deben comunicarse con los padres, lo que resulta complicado en ciertos contextos, sienten que sus opiniones no son valoradas y enfrentan un bajo apoyo emocional, lo que repercute en su desempeño.

En consecuencia, el desarrollo de habilidades blandas en niños y adolescentes no se logra únicamente a través de programas educativos, sino que también es crucial que los docentes reciban formación en competencias socioemocionales, ya que su rol es determinante en este proceso, además, la preparación de los educadores en este aspecto es insuficiente; esto repercute negativamente en su propio bienestar profesional y en la formación integral del estudiantado de acuerdo al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2020).

De igual manera, Soto, Mogollón, Caruajulca, Atoche y Mestanza (2024): destacan la importancia de la comunicación como una competencia clave dentro de las habilidades blandas debido a que su adecuado desarrollo no solo fortalece las relaciones interpersonales en el ámbito laboral también contribuye a generar un entorno de trabajo más armónico y eficiente. En efecto, las ideas expuestas por Fuentes, Moreno-Murcia, Rincón-Tellez y Silva-Garcia (2021): señalan que diversos autores coinciden en que la falta de desarrollo de habilidades blandas en los egresados de educación superior dificulta su capacidad para responder a las exigencias del mercado laboral actual en todo caso la problemática radica en que los procesos educativos formales siguen priorizando el aprendizaje de habilidades técnicas, mientras que las competencias socioemocionales quedan en un segundo plano.

Al mismo tiempo, Lozano, Lozano y Ortega (2022): indican que es

fundamental reconocer el valor del conocimiento y los aportes intelectuales en el ámbito laboral, no se puede subestimar la importancia de las habilidades sociales debido a que estas competencias suelen quedar relegadas cuando se elige a una persona para asumir un cargo de liderazgo dentro de una institución educativa. Por este motivo se debe fortalecer estas habilidades resulta esencial para fomentar un entorno en el que los estudiantes no solo puedan resolver conflictos, sino también desarrollar relaciones interpersonales saludables y una convivencia armoniosa con su entorno.

Complementariamente, Granados-Catano, Ibáñez-Casadiegos y Reyes-Mora (2023): las Instituciones de Educación Superior tienen el reto de formar profesionales que no solo posean conocimientos técnicos, sino también habilidades blandas esenciales para equilibrar su vida laboral y social, sin embargo, la enseñanza actual prioriza la capacitación para el empleo, dejando de lado la formación en valores y competencias interpersonales que favorecen una comunicación y convivencia efectiva.

Por ello, Gómez-Gamero (2019): señala que el desafío contemporáneo radica en capacitar a los profesionales para mantener una formación permanente en competencias que constituirán la base para la construcción de saberes futuros y la adquisición progresiva de destrezas durante toda su trayectoria vital. Asimismo, enfatiza que la formación en estas competencias representa un proceso ininterrumpido que tiene sus orígenes en el entorno familiar, espacio donde las figuras parentales ejercen una influencia determinante desde las primeras etapas del desarrollo infantil.

Por otra parte, el desarrollo de habilidades blandas es esencial para la vida social y laboral que involucra destrezas como la comunicación efectiva en el trabajo en equipo y la resolución de problemas según Molina y Coto (2023): donde estas habilidades favorecen la colaboración entre colegas y mejoran el ambiente laboral, impulsando la productividad y la armonía en los espacios de trabajo. De igual forma, las habilidades blandas están estrechamente

vinculadas con el manejo de emociones y la conducta, permitiendo a las personas desarrollar actitudes positivas y fomentar la disciplina (Zumba, Quinde, Lata y Espinoza, 2021).

El bienestar docente se ha convertido en un pilar fundamental para la calidad educativa, ya que su estabilidad emocional y profesional influye directamente en el proceso de enseñanza (Ruíz y Cardona, 2024); sin embargo, factores como la sobrecarga laboral y la presión por cumplir con estándares estrictos pueden generar agotamiento profesional, afectando su desempeño (Retamozo, Astocondor, Juárez y Ramos, 2024); esta problemática resalta la necesidad de analizar cómo el estrés impacta en la enseñanza, dado que un entorno laboral saludable permite una mejor convivencia y el reconocimiento del esfuerzo tanto de estudiantes como de colegas.

Además, el bienestar en el ámbito laboral depende de diversas condiciones organizacionales que deben ser gestionadas de manera adecuada para garantizar que los trabajadores perciban su entorno laboral como acorde a sus expectativas tanto personales como profesionales (García-Moncada, Chávez-Ojeda, Herrera-Espinoza y Yparraguirre-Villanueva, 2023). Asimismo, la satisfacción en el trabajo actúa como un indicador clave del clima organizacional, la eficiencia en el desempeño y la motivación dentro de cualquier empresa o institución (Avendaño, Luna y Rueda, 2021).

Cabe resaltar, Oyarzún, Cornejo y Assaél (2022): destacan que la docencia es una profesión con altos niveles de estrés y riesgos para la salud física y mental, respaldado por diversas investigaciones sobre malestar psicológico, estrés y burnout. Desde una perspectiva psicológica, el estrés laboral depende no solo de factores externos, sino también de cómo cada individuo, influenciado por sus experiencias y valores, percibe y procesa su entorno.

En esta perspectiva, en función de los antecedentes teóricos y

empíricos que sustentan la interacción entre las competencias socioemocionales y las dinámicas organizacionales escolares, se establece como eje central de esta investigación la contrastación de hipótesis que orienten el análisis relacional entre ambas dimensiones; por ello se plantea como hipótesis de investigación (H_1) Existe una relación significativa entre el desarrollo de habilidades blandas en los docentes y el clima laboral y (H_0) no Existe una relación significativa entre el desarrollo de habilidades blandas en los docentes y el clima laboral, en donde la contrastación de hipótesis facilitará la delimitación de la relación entre variables.

A partir de este marco referencial y considerando la relevancia que las habilidades socioemocionales representan para el fortalecimiento del ambiente laboral docente y su incidencia en la calidad de los procesos educativos, emerge como interrogante central de este estudio: ¿Cuál es la naturaleza y magnitud de la relación entre el desarrollo de habilidades blandas y el clima laboral docente, y de qué manera esta interacción impacta en el bienestar profesional y la calidad educativa en las instituciones escolares?

En respuesta a esta interrogante y conforme a la problemática identificada, el presente estudio establece como objetivo general evaluar la relación entre habilidades blandas y clima laboral docente en su impacto sobre el bienestar y la calidad educativa, con la finalidad de generar evidencias científico-empíricas que fundamenten el diseño de estrategias institucionales orientadas a la mejora continua del sistema educativo y que permitan construir futuras intervenciones pedagógicas y organizacionales en el contexto escolar.

2. Metodología

La investigación se fundamentó en el método inductivo, el cual permitió partir de la observación y recopilación de datos específicos para establecer generalizaciones y patrones sobre la relación entre las habilidades blandas y

el clima laboral docente. Este método facilitó la construcción de conocimiento desde lo particular hacia lo general, mediante el análisis sistemático de las evidencias empíricas recolectadas en el contexto institucional estudiado.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de acuerdo con Sánchez (2019): caracterizado por la medición objetiva de las variables y el uso de técnicas estadísticas para el análisis de datos. Este enfoque permitió la cuantificación de las percepciones docentes respecto a las habilidades blandas y el clima laboral, permitiendo establecer relaciones numéricas y validar hipótesis mediante procedimientos estadísticos rigurosos. La naturaleza cuantitativa del estudio garantizó la objetividad en el tratamiento de la información y la posibilidad de generalizar los hallazgos dentro de contextos similares.

El diseño de investigación fue no experimental de tipo básico, orientado a la exploración del conocimiento sin manipulación intencional de las variables estudiadas. Se trabajó con un nivel correlacional que buscó identificar y medir el grado de asociación entre las habilidades blandas y el clima laboral docente, sin establecer relaciones de causalidad. La temporalidad del estudio fue transversal, dado que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, proporcionando una fotografía del fenómeno en el contexto específico analizado. Ambas variables fueron medidas en escala ordinal, lo cual permitió categorizar las respuestas según niveles de percepción y aplicar técnicas estadísticas apropiadas para datos de esta naturaleza.

El estudio se llevó a cabo en una unidad educativa ubicada en la provincia de Santa Elena, Ecuador, durante el año 2025. La población objeto de estudio estuvo conformada por 28 personas, incluyendo docentes con nombramiento definitivo y el directivo de la institución educativa. Se estableció como criterio de exclusión a los docentes con contrato temporal, buscando garantizar la estabilidad y permanencia de los sujetos en el contexto institucional analizado. La selección de la muestra se realizó mediante

muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la accesibilidad y disponibilidad de los participantes para formar parte del estudio. Del total de la población, 26 docentes completaron adecuadamente el instrumento de recolección de datos, constituyendo la muestra final analizada en la investigación.

Para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta, aplicando un cuestionario estructurado fundamentado en la escala de Likert, instrumento que permitió medir las percepciones y valoraciones de los participantes respecto a las variables de estudio. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,89, lo cual evidenció una consistencia interna alta y adecuada para los propósitos de la investigación. Este nivel de confiabilidad garantizó que el instrumento midiera de manera precisa y consistente los constructos teóricos definidos para las habilidades blandas y el clima laboral docente.

Los datos recopilados fueron organizados inicialmente en una base de datos elaborada en Microsoft Excel, posteriormente se procesaron utilizando el software estadístico *IBM SPSS Statistics*. El análisis de la información contempló tres fases fundamentales: en primer lugar, se realizó la categorización y codificación de cada respuesta obtenida; posteriormente, se estructuró una base matricial con los datos procesados; finalmente, se empleó el estadístico Rho de Spearman como técnica correlacional para determinar tanto el tipo como la intensidad de las asociaciones identificadas entre las variables bajo estudio. La socialización de los hallazgos se efectuó a través de recursos tabulares de naturaleza estadística, los cuales propiciaron una lectura clara de los resultados y posibilitaron la formulación de inferencias sustentadas en la información empírica recolectada.

En cuanto a los aspectos éticos, la investigación garantizó que la participación de todos los sujetos fuera voluntaria y libre de cualquier tipo de

coerción, respetando los principios de autonomía y dignidad humana. Se implementaron medidas rigurosas para proteger la privacidad y el anonimato de los encuestados, asegurando que la información recolectada no permitiera la identificación individual de los participantes. Además, se informó a cada docente sobre los propósitos del estudio, el uso de los datos y su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Estos principios éticos no solo garantizaron la integridad metodológica del estudio, sino que también fomentaron un ambiente de confianza y transparencia que facilitó la obtención de respuestas genuinas por parte de los participantes, fortaleciendo así la validez de los resultados obtenidos.

3. Resultados

La investigación se propuso contrastar dos hipótesis fundamentales: la hipótesis de investigación (H_1) que estableció la existencia de una relación significativa entre el desarrollo de habilidades blandas en los docentes y el clima laboral, y la hipótesis nula (H_0) que planteó la ausencia de dicha relación significativa. El análisis estadístico se realizó con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, utilizando como estadístico de prueba el coeficiente Rho de Spearman, apropiado para variables medidas en escala ordinal.

Tabla 1. Prueba de Rho de Spearman.

Rho de Spearman	Correlaciones		Niveles para las habilidades blandas en los docentes	Niveles para el clima laboral
	Niveles para las habilidades blandas en los docentes	Coefficiente de correlación	1,000	,440*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	26	26
	Niveles para el clima laboral	Coefficiente de correlación	,440*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	26	26
*. Reporte del SPSS para el estudio				
Encuesta Unidad Educativa de Santa Elena				

Fuente: Los Autores (2025).

La tabla 1 presentó los resultados de la correlación de Spearman aplicada a las variables habilidades blandas y clima laboral docente. El análisis reveló un coeficiente de correlación $r = 0,440$, lo cual indicó una relación positiva moderada entre ambas variables. El valor de significancia bilateral obtenido fue de 0,024, cifra inferior al nivel de significancia establecido de 0,05. Este resultado llevó al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis de investigación (H_1), confirmando estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el desarrollo de habilidades blandas en los docentes y el clima laboral institucional.

El tamaño de la muestra analizada correspondió a 26 participantes, tal como se evidenció en la columna N. La correlación se mostró estadísticamente significativa, lo que validó la pertinencia del análisis realizado y proporcionó evidencia empírica sobre la asociación entre las competencias socioemocionales del personal docente y las características del ambiente laboral en la institución educativa estudiada. Los datos obtenidos permitieron establecer que, en el contexto específico de la unidad educativa de Santa Elena, las habilidades blandas y el clima laboral docente mantuvieron una relación directa y mensurable durante el período de estudio del año 2025.

4. Conclusiones

El desarrollo de habilidades blandas en los docentes constituye un factor determinante para la consolidación de un entorno laboral saludable y productivo en las instituciones educativas. Los hallazgos de esta investigación evidencian que dichas competencias socioemocionales inciden positivamente en el clima laboral y, por extensión, en el bienestar del personal docente y en la calidad del proceso educativo. Esta relación, confirmada mediante evidencia estadística, posiciona a las habilidades blandas como un elemento estratégico que trasciende las relaciones interpersonales para configurarse como un eje transversal del desarrollo organizacional escolar.

La aplicación práctica de estos hallazgos impulsa la necesidad de implementar programas de formación continua que integren el desarrollo socioemocional como componente fundamental de la vida institucional. En contextos escolares donde se requiere fortalecer el compromiso, la cooperación y la resiliencia profesional, el fortalecimiento sistemático de competencias como la comunicación efectiva, la inteligencia emocional y el trabajo colaborativo representa una estrategia viable para mejorar los indicadores de desempeño institucional. Las instituciones educativas pueden diseñar planes de capacitación docente que incluyan talleres de desarrollo socioemocional, espacios de reflexión sobre prácticas pedagógicas y mecanismos de acompañamiento que favorezcan un clima laboral positivo.

Uno de los aportes distintivos de este estudio radica en su enfoque estratégico e integrador, al vincular dos dimensiones que usualmente se abordan de manera separada en la literatura educativa: las habilidades blandas y el clima laboral docente. La investigación, sustentada en datos empíricos obtenidos directamente del contexto escolar, proporciona una visión renovada para el análisis del bienestar en el ámbito educativo.

A diferencia de otras investigaciones que se centran únicamente en el desempeño académico o la satisfacción laboral como variables aisladas, este estudio ofrece una lectura más profunda sobre la forma en que las capacidades socioafectivas del profesorado influyen en las dinámicas laborales y, consecuentemente, en la calidad educativa. Esta perspectiva integral permite comprender que el bienestar docente no depende exclusivamente de factores externos como la infraestructura o la remuneración, sino también de aspectos intrínsecos relacionados con las competencias emocionales y sociales.

En comparación con publicaciones similares sobre el tema, existe un consenso generalizado respecto a la relevancia de la comunicación efectiva y la inteligencia emocional como pilares para una convivencia institucional

armónica. No obstante, el presente estudio contribuye con una mirada contextualizada, enfocada específicamente en una unidad educativa de la provincia de Santa Elena, lo cual permite interpretar la realidad desde una perspectiva más localizada y, al mismo tiempo, extrapolable a otros entornos con características similares.

Aunque hay acuerdo en la literatura sobre la importancia de las habilidades blandas, aún persisten debates sobre la magnitud real de su impacto en la cultura organizacional y sobre los mecanismos específicos mediante los cuales estas competencias influyen en el desempeño institucional. Esta discusión representa una oportunidad para continuar explorando el tema desde múltiples enfoques metodológicos y contextos geográficos diversos.

A partir de los hallazgos obtenidos, se propone orientar futuras investigaciones hacia la inclusión de variables mediadoras como el liderazgo directivo, la trayectoria profesional, el nivel de formación académica y la percepción del apoyo institucional, con el fin de comprender mejor la complejidad de la relación entre habilidades blandas y clima laboral. Resulta pertinente realizar estudios comparativos en diferentes regiones del país que permitan identificar particularidades contextuales y patrones comunes en diversos entornos educativos.

Asimismo, la implementación de metodologías mixtas que complementen el análisis estadístico con una comprensión cualitativa de las experiencias docentes enriquecería significativamente el conocimiento sobre este fenómeno. Los estudios longitudinales, por su parte, permitirían observar la evolución de esta relación y su efecto acumulativo en el tiempo, identificando si el fortalecimiento sostenido de habilidades blandas genera cambios duraderos en el clima laboral y en los indicadores de calidad educativa.

En concordancia con el objetivo general de este estudio, que fue evaluar la relación entre habilidades blandas y clima laboral docente en su impacto en

el bienestar y la calidad educativa, se confirma la existencia de una relación significativa, aunque moderada, entre ambas variables. Esta correlación positiva evidencia que el desarrollo de competencias socioemocionales en el personal docente influye directamente en la percepción del ambiente laboral y, por ende, en el bienestar profesional y en la efectividad del proceso educativo.

El coeficiente de correlación obtenido, junto con el nivel de significancia estadística alcanzado, valida la hipótesis de investigación planteada y proporciona evidencia empírica sólida sobre la importancia de integrar el desarrollo de habilidades blandas en las políticas de gestión del talento humano en instituciones educativas.

Respecto a las limitaciones metodológicas del estudio, se reconoce que el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia limita la generalización de los resultados a poblaciones más amplias, dado que la muestra no representa de manera aleatoria al universo de docentes del sistema educativo ecuatoriano. Adicionalmente, el tamaño reducido de la muestra y la focalización en una única institución educativa de la provincia de Santa Elena constituyen restricciones que deben considerarse al interpretar los hallazgos. No obstante, la coherencia del diseño metodológico, el rigor en el análisis estadístico y la confiabilidad del instrumento utilizado, evidenciada por un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,89, permiten considerar válidos los resultados obtenidos para el contexto específico estudiado.

La naturaleza transversal del estudio también representa una limitación, ya que captura únicamente un momento específico en el tiempo y no permite observar cambios o evoluciones en las variables analizadas. A pesar de estas limitaciones, los resultados ofrecen una base sólida para futuras investigaciones más amplias y contribuyen al cuerpo de conocimiento existente sobre la importancia del desarrollo socioemocional docente en el ámbito educativo latinoamericano.

5. Referencias

- Avendaño, W., Luna, H., & Rueda, G. (2021). **Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos.** *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 190-201, e-ISSN: 2477-9423. Recuperado de: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Fuentes, G., Moreno-Murcia, L., Rincón-Tellez, D., & Silva-Garcia, M. (2021). **Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior.** *Formación Universitaria*, 14(4), 49-60, e-ISSN: 0718-5006. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- García-Moncada, G., Chávez-Ojeda, M., Herrera-Espinoza, K., & Yparraguirre-Villanueva, A. (2023). **Bienestar laboral y compromiso docente.** *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70, e-ISSN: 2542-3088. Recuperado de: <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518>
- Gómez-Gamero, M. (2019). **Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio.** *Divulgare. Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11), 1-5, e-ISSN: 2395-8596. Recuperado de: <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Granados-Catano, D., Ibáñez-Casadiegos, E., & Reyes-Mora, H. (2023). **Soft skills from the perspective of john dewey's problem-based learning for tenth semester psychologists in training at the Villa del Rosario campus of the university of Pamplona.** *Perspectivas*, 8(1), 73-84, e-ISSN: 2590-9215. Retrieved from: <https://doi.org/10.22463/25909215.3861>
- Lozano, M., Lozano, E., & Ortega, M. (2022). **Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica.** *Conrado*, 18(87), 412-420, e-ISSN: 1990-8644. Cuba: Editorial Universo Sur.
- Molina, A., & Coto, E. (2023). **Importancia de las habilidades blandas en los entornos laborales.** *Latam. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 1076-1087, e-ISSN: 2789-3855.

- Recuperado de: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1132>
- More, R., & Morey, M. (2021). **Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos.** *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, VIII*(edición especial), 1-25, e-ISSN: 2007-7890. Recuperado de: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Navarro, L., & Centurión, Á. (2024). **Relación entre el clima institucional y el desempeño docente: Una revisión de la literatura.** *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1585-1597, e-ISSN: 2616-7964. Recuperado de: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.820>
- Nina-Cuchillo, J., Ruiz Dextre, J., Nina-Cuchillo, E., & Sánchez, F. (2024). **Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa pública de Lima, Perú.** *Revista San Gregorio*, 1(57), 56-72, e-ISSN: 2528-7907. Recuperado de: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i57.2346>
- Oyarzún, C., Cornejo, R., & Assaél, J. (2022). **Bienestar ocupacional docente y rendición de cuentas: revisión de la evidencia internacional.** *Educação e Sociedade*, 43, 1-23, e-ISSN: 1678-4626. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/ES.260346>
- Quispe, D., Carcausto, W., & Carazas, W. (2024). **Cultura y compromiso organizacional en educación superior.** *Chakiñan. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (23), 242-262, e-ISSN: 2550-6722. Recuperado de: <https://doi.org/10.37135/chk.002.23.11>
- Retamozo, A., Astocondor, C., Juárez, N., & Ramos, M. (2024). **Perspectivas actuales sobre el estrés y su relación con el desempeño docente: una revisión sistemática.** *Mendive*, 22(2), 1-11, e-ISSN: 1815-7696. Cuba: Tipografía de Comas Hermanos.
- Rugel-Sono, J., Esteves-Fajardo, Z., & Tamariz-Núnjar, H. (2023). **Influencia**

- del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19, e-ISSN: 2542-3088. Recuperado de: <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Ruíz, A., & Cardona, G. (2024). **Bienestar docente en el contexto global: un estudio bibliométrico de la producción científica.** *Dialéctica*, 2(24), 1553-1580, e-ISSN: 2244-7490. Recuperado de: <https://doi.org/10.56219/dialctica.v2i24.3491>
- Sánchez, F. (2019). **Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos.** *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122, e-ISSN: 2223-2516. Recuperado de: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Soto, O., Mogollón, R., Caruajulca, E., Atoche, L., & Mestanza, C. (2024a,b). **Programa de habilidades blandas y clima laboral.** *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 28, 18-26, e-ISSN: 2542-3401. Recuperado de: <https://doi.org/10.47460/uct.v28ispecial.768>
- UNICEF (2020). **Importancia del desarrollo de habilidades transferibles en América Latina y el Caribe.** Documento de discusión. Panamá: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- Zumba, S., Quinde, J., Lata, S., & Espinoza, C. (2021). **La importancia del fomento de las habilidades blandas en la educación.** *Illari*, (9), 28-32, e-ISSN: 1390-4485. Ecuador: Universidad Nacional de Educación.

Aracelly Miosotys Sojos Tubay

e-mail: romina8127@hotmail.com



Nacida en La Libertad, provincia de Santa Elena, Ecuador, el 27 de diciembre del año 1981. Mi vocación por la educación ha guiado mi desarrollo personal y profesional; curso el doctorado en Educación en la Universidad César Vallejo (UCV) de Perú; y me desempeño como docente en la Unidad Educativa Félix Isaías Sarmiento Núñez; poseo el título de Ingeniera Comercial con mención en Contabilidad obtenido en la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE); y Maestría en Administración en Educación obtenido en la Universidad Cesar Vallejo (UCV); he trabajado en instituciones públicas y privadas, lo que ha fortalecido mi experiencia; participo activamente en proyectos de investigación, aplicando metodologías innovadoras con el compromiso de mejorar la calidad educativa y el desarrollo de mis estudiantes.

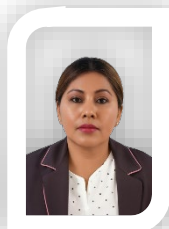
Marco David Loza Vargas
e-mail: marcoloza1309@gmail.com



Nacido en Quito, Ecuador, el 13 de septiembre del año 1983. Mi vocación por la defensa de derechos en el ámbito jurídico educativo ha guiado mi crecimiento personal y profesional; actualmente soy discente de la maestría en Derecho Procesal Constitucional en la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI); he trabajado en despachos jurídicos privados y en el sector público, donde aplico normas legales con ética; me desempeño como Asesor Jurídico del Distrito de Educación 24D01 de Santa Elena, desempeñando mi formación académica de Abogado obtenida por la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE); los derechos humanos son pilares esenciales de mi labor profesional.

Elizabeth Esther Franco Larrea

e-mail: elizabethfrancolarrea@hotmail.com



Nacida en Salinas, provincia de Santa Elena, Ecuador, el 20 de enero del año 1986. Mi vocación por la docencia y el trabajo con niños me ha llevado a actualizarme en pedagogía e innovación educativa; actualmente soy discente de la maestría en Educación con mención en Entornos Digitales en la Universidad ECOTEC; he trabajado en escuelas particulares, fundaciones, voluntariados y como madre comunitaria, desempeñándome en niveles como Inicial y Básica; hoy soy Líder Educativo en la Escuela de Educación Básica “Jaime Xavier Nogales Torres” del Distrito 24D01; Licenciada en educación de Párvulo obtenido en la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE); he realizado diplomados y formación permanente; enfocada en brindar educación de calidad a comunidades vulnerables con compromiso y vocación.