



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima-2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Vasquez Julca, Maria Mercedes (orcid.org/0000-0002-2269-2699)

ASESORA:

Dra. Palacios Garay de Rodriguez, Jessica Paola (orcid.org/0000-0002-2315-1683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

La memoria de mis queridos padres Juana y Eugenio quienes, con su humildad y gran corazón, supieron inculcar en mí el esfuerzo, la dedicación y la valentía de salir adelante ante las adversidades porque Dios está siempre conmigo.

A mis hijos Karla y Diego por ser el motor y motivo de cada día de mi vida y acompañarme en mis metas y sueños.

Mi esposo Carlos por su paciencia, apoyo incondicional y el estar conmigo en todo momento.

Y a todos mis queridos hermanos, por confiar en mí, por sus oraciones, por sus palabras de aliento y por estar juntos en los momentos difíciles. Los llevo siempre en mi corazón.

Agradecimiento

Primero a Dios por su infinita bondad y misericordia, dándome vida, salud y fuerza para hacer de este deseo una realidad.

A la Universidad César Vallejo por abrirme las puertas y con todas sus autoridades y colaboradores permitirme lograr esta meta tan anhelada de mi formación profesional.

Mi profundo agradecimiento a la IE Rosa de Santa María, a la dirección, a la plana docente, por confiar en mí y poder contar con su valiosa información para realizar el proceso de investigación.

Finalmente quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Dra. Jessica Palacios, quien, con su dirección, enseñanza, conocimientos, permitió el desarrollo y culminación de este trabajo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Variable y dimensiones de las habilidades blandas	20
Tabla 2	Variable y dimensiones del trabajo colaborativo	21
Tabla 3	Correlación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo	23
Tabla 4	Correlación entre relación significativa de la responsabilidad y el trabajo colaborativo	24
Tabla 5	Correlación entre significativa de la adaptabilidad y el trabajo colaborativo	24
Tabla 6	Correlación entre la comunicación y el trabajo colaborativo	25
Tabla 7	Correlación entre desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo	26
Tabla 8	Correlación entre la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo	27

Índice de figuras

	Pág.	
Figura 1	Diseño de la investigación	14
Figura 2	Variable y dimensiones de las habilidades blandas	19
Figura 3	Variable y dimensiones del trabajo colaborativo	20

Resumen

La investigación presentó el propósito de restablecer la relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021. El enfoque fue cuantitativo, el tipo de estudio se estableció como básica, puesto que el estudio presenta posibilidades de profundizar teóricamente en las variables de investigación. Así mismo, el diseño de la investigación fue no experimental, debido a que no se manipularon de forma premeditada las variables considerando un corte transversal y correlacional. La cantidad de muestra estuvo conformada por los 100 docentes del nivel secundario. El muestreo de investigación es el no probabilístico, que consiste en la selección intencionada de la muestra de la investigación por parte del investigador. La confiabilidad de la variable habilidades blandas fue de 0.917, y la variable trabajo colaborativo fue de 0.985 de por lo que se interpreta como alta fiabilidad. La investigación concluyó que Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021 debido a Rho de Spearman = 0.722** interpretándose como alta relación positiva; así mismo se encontró una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Palabras clave: habilidades blandas, el trabajo colaborativo, responsabilidad, adaptabilidad

Abstract

The investigation presented the purpose of reestablishing the significant relationship between bright skills and collaborative work among teachers at a public Educational Institution, Lima-2021. The focus was quantitative, the type of study was established as basic, since the study presents possibilities of theoretically deepening the variables of investigation. Thus, the design of the investigation was not experimental, due to the fact that the variables were not premeditatedly manipulated considering a transversal and correlational section. The cantidad de muestra study is formed by the 100 teachers of the secondary level. The investigation sample is non-probabilistic, which consists of the intentional selection of the investigation sample by the researcher. The reliability of the fine skills variable was 0.917, and the collaborative work variable was 0.985 of which is interpreted as high reliability. The investigation concluded that there is a significant relationship between bland skills and collaborative work among teachers at a public educational institution, Lima-2021 due to Spearman's Rho = 0.722** interpreted as a high positive relationship; thus, a $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$) was found.

Keywords: *great skills, collaborative work, responsibility, adaptability*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en Latinoamérica, las habilidades blandas representan un factor importante para los cambios que experimenta el sector educación, debido a que ante los avances científicos y el deseo de querer desarrollar aptitudes y habilidades para realizar las diferentes actividades que se requieren para el trabajo que realizan los docentes (González y Cruzat, 2019). Una de esas actividades es el trabajo colaborativo de los docentes y la colaboración docente es un aspecto importante de la vida profesional de los docentes, como un medio para reflexionar y mejorar continuamente la práctica docente. En colaboración, los profesores pueden, por ejemplo, compartir conocimientos, reflexionar críticamente sobre las prácticas de enseñanza, proporcionar apoyo colegiado o retroalimentación de pares y diseñar colectivamente métodos de enseñanza (Vangrieken et al., 2015).

En la misma línea del pensamiento, los diversos profesionales que abrazan las carreras de educación y que están destinados a desarrollar actividades basadas en habilidades blandas como los propios psicólogos educativos y los investigadores son los llamados a generar estrategias que doten de experiencias en las estudiantes basadas cada una en una habilidad para ellos. Las habilidades blandas son muy consideradas en estos días, lo que ha permitido que se programen diversas actividades de capacitación en el trabajo. Sin embargo, diferentes personas le dan un significado diferente, cuando se refieren a habilidades blandas. El uso del término habilidades blandas se ha expandido para abarcar una variedad de cualidades, rasgos, valores y atributos, así como constructos bastante distintos como el trabajo emocional. Las habilidades blandas a menudo se interpretan como comportamientos descontextualizados, que pueden adquirirse y transferirse sin problemas (Touloumakos, 2020).

Así mismo, siendo necesario seguir respondiendo a las necesidades que tiene el sector educación, se hace necesario desarrollar las habilidades blandas en cada uno de los maestros, en donde urge adaptar algunos procedimientos, con adecuado manejo de herramientas tecnológicas (Banco Mundial, 2020). Las habilidades blandas se vinculan con el adecuado manejo de trabajo colaborativo y en el contexto actual se carece de una imagen clara del potencial de aprendizaje de las diferentes formas de colaboración docente (De Jong et al., 2019). Sin embargo, se subestima el poder del trabajo colaborativo, que es el compartir

experiencias e ideas, especialmente para los profesores que tienen poca experiencia con la colaboración colegiada o para los profesores que carecen de conocimientos y habilidades pedagógicas particulares (Opfer et al., 2011).

Por otro lado, en el contexto peruano, las habilidades blandas de los docentes han evidenciado problemas, pese a que, en el marco del deseo de tener una calidad educativa, es menester que los docentes tengan el manejo y dominio de ciertas capacidades y habilidades, el cual les permitirá realizar una labor eficaz, ya que ello también permitirá insertarse a todas las demandas que genera el rubro de la educación en estos tiempos. (Novella et al., 2019). Es de saberse que han transcurrido muchos años buscando o tratando de implementar a la educación básica regular, todo ello con el único propósito de modernizar el marco instructivo y actualizarlo a uno de calidad, empero, se observa que casi nada se hizo por lograr lo manifestado arriba; es por ello que las personas que organizan y coordinan estos cambios dentro de su perfil profesional deben de estar dotados de metas que promuevan la parte académica y sean estas ejecutadas, por lo que sólo así se podrá descubrir cómo llevar a cabo su liderazgo para administrar de manera eficiente y como desarrollar las capacidades frente a la multitud de individuos de una determinada institución, centrada en el aprendizaje de calidad, que permita ver nuevos escenarios vitales para el éxito del aprendizaje esperado. (Minedu, 2014; Minedu, 2020).

En los mismos colegios, se observa que los docentes muestran dificultades al momento de realizar el trabajo colaborativo, tales como, docentes poco reflexivos, poca capacidad autocrítica, proyectando bajos niveles de interacciones y participaciones apropiadas; así mismo se ha evidenciado dificultades en responsabilidad, adaptabilidad, comunicación y desarrollo de los otros; especialmente en la gestión eficaz de la información.

Por lo que a continuación se formula el problema, ¿Cuál es la relación de las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes? Y los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes? ¿Cuál es la relación de la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes? ¿Cuál es la relación de la comunicación y el trabajo colaborativo en los docentes? ¿Cuál es la relación del desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo en los docentes? ¿Cuál es la relación de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo en los docentes?

La investigación presenta justificación teórica puesto que se establecerá profundización teórica de las variables habilidades blandas, que está sustentado en la teoría de la inteligencia emocional de Goleman (1999) y el enfoque teórico del trabajo colaborativo es la teoría sociocognitiva (Roselli, 2016), produciendo conocimiento científico. Al realizar la parte de la justificación metodológica, esta se da a través de la correspondencia que existe entre las variables, la validez y confiabilidad de los instrumentos, el cual favorecerá a trabajos futuros de otros investigadores. Mientras que justificar en la práctica se toma en cuenta partiendo del análisis que se haga respecto a las habilidades blandas y los niveles del trabajo colaborativo que permita viabilizar algunas sugerencias que beneficien a toda una comunidad educativa que es objeto de estudio de esta investigación.

El objetivo general es: Establecer la relación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021 y los objetivos específicos Establecer la relación de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los educadores. Establecer la correspondencia respecto a la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes. Establecer la relación de la comunicación y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021. Establecer la relación del desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo en los docentes. Establecer la relación de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo en los docentes.

La hipótesis general es: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021. Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes. Existe relación significativa de adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes. Existe relación significativa de la comunicación y el trabajo colaborativo en los docentes. Existe relación significativa del progreso de los demás y el compromiso colaborativo en los docentes. Existe relación reveladora de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo en los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos en el espacio actual, Rodríguez et al. (2021) en el trabajo realizado, plantearon dentro de su estudio la influencia que existe en las capacidades que manejan los docentes al desenvolverse en el ámbito superior. El enfoque fue cuantitativo, considerando el diseño no-experimental. Los datos requeridos se obtuvieron a través de diversos instrumentos como la encuesta, el uso de dos cuestionarios, en la que concluyeron que las diversas habilidades blandas son un factor esencial en el desarrollo de la labor docente tanto de forma personal como profesional, por lo que inclusive deben adaptarse a las exigencias actuales en sus diversos aspectos respecto al uso de estrategias para llegar al logro de los aprendizajes esperados respecto a los estudiantes.

En tanto, Rodríguez (2020) en su estudio que hiciera presenta como objetivo el de identificar de qué manera las habilidades blandas y el desempeño instructivo en una universidad de Lima. Como enfoque utilizado del presente estudio se aplicó el enfoque cuantitativo de tipo no-experimental. Para la obtención de los datos requeridos se empleó una encuesta y dos cuestionarios como instrumentos, concluyendo que las habilidades blandas se corresponden con el progreso instructivo de forma positiva ($r=0,601$ y $p=0,000$); por otro lado, la responsabilidad ($r=0,547$), la adaptabilidad ($r=0,651$), la gestión eficaz de la información ($r=0,552$), las habilidades de comunicación ($r=0,374$) y el desarrollo de los demás ($r=0,487$) muestran correlaciones positivas con la variable progreso docente. Conjuntamente, determinando que estas habilidades influyen en un 70% en el desarrollo y crecimiento competitivo de los maestros.

Al mismo tiempo, Celis (2020) investigó sobre la educación ambiental y el adelanto razonable en el trabajo colaborativo de los profesores. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no-experimental. Para la recopilación de los datos se empleó la encuesta y tres cuestionarios, con una muestra de 101 docentes de los tres niveles de educación. Concluye que en la educación del ambiente y desarrollar de forma sostenible inciden de forma significativa en el inicio del trabajo colaborativo de los profesores, implicando que la varianza de la dimensión de inicio depende del 84.8% de educación del ambiente y desarrollar de forma sostenible.

Además, Echevarría (2020) realizó la tesis relacionada a las habilidades blandas y desempeño profesional de los profesores. El trabajo considerado fue de enfoque cuantitativo con diseño no-experimental, correlacional y con 30 profesores. En la prueba de hipótesis Pearson encontró un 0.777 de fuerza de relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente; por lo que a mayor nivel de habilidades blandas y mejor nivel de desempeño docente o viceversa.

Además, Barrón (2018) realizó la investigación de habilidades blandas para la mejora de las interacciones en los docentes. El enfoque considerado fue cuantitativo, con diseño non-experimental. Los resultados indicaron que el programa de habilidades blandas aplicado a los docentes muestra diferencias significativas, por lo tanto, concluyó que las habilidades blandas impactan de forma significativa en las interacciones que realizan los docentes. Puesto que en los resultados descriptivos se evidencia una mejora de los niveles, luego de haber concluido el programa de habilidades blandas, con una significancia menor a $p < 0.005$.

En cuanto a las investigaciones en el contexto internacional, por su parte Cotan (2021) al escribir su artículo se ajusta en las preeminencias y menoscabos de realizar un trabajo colaborativo, que se encamine a toda una comunidad en condiciones en línea. El tipo de enfoque utilizado corresponde al enfoque cuantitativo, con un tipo de diseño no-experimental. De hecho, que, para la obtención de datos, se aplicaron técnicas e instrumentos, lo cual permitió aplicar una encuesta y dos cuestionarios. Al realizar la metodología de aprendizaje, este se unió a la metodología trabajada, así como determinar de qué manera obtener información resaltando algunas formas de estrategias, entonces en estas estrategias se analiza el significado de lo que implica el trabajo colaborativo para el proceso de aprendizaje en los educandos.

Asimismo, De long et al. (2019) desarrollaron la investigación sobre colaboración de maestros en la escuela, con diferentes oportunidades de aprendizaje en varios contextos. El enfoque fue cuantitativo, con diseño no-experimental. Aquí mismo también se aplicaron la encuesta como técnica y dos cuestionarios vistas como instrumentos. Concluyendo que la colaboración de los docentes en las escuelas secundarias puede formar un contexto fructífero para el

aprendizaje profesional de los docentes. El objetivo fue comprender la colaboración en grupos de profesores dadas sus características docentes y contexto escolar. Utilizando un diseño de casos cruzados, estudiamos diferentes grupos de profesores en múltiples contextos. Los descubrimientos corroboran los efectos de otros saberes sobre la colaboración docente, que argumentan que las iniciativas de colaboración a corto plazo dependen de la existencia previa de culturas colaborativas. La privación de la práctica brinda oportunidades para apoyar el aprendizaje profesional en los grupos de maestros, aunque se necesita más apoyo, especialmente cuando esto es nuevo para los maestros.

Consecuentemente, England et al. (2019) investigaron sobre el aprendizaje colaborativo en las habilidades blandas. El estudio fue cuantitativo y el diseño cuasiexperimental. Concluyendo que los gerentes ahora enfatizan la importancia de las habilidades interpersonales suaves para el éxito en los negocios. El enfoque de aprendizaje es activo para enseñar en colaboración a los estudiantes las habilidades blandas básicas que se necesitan en la mayoría de las carreras. Hay costos iniciales de puesta en marcha para el instructor, pero este esfuerzo pronto genera recompensas extraordinarias para los estudiantes. En el enfoque de los autores, la necesidad de habilidades blandas surge de un problema del mundo real que resulta de la aplicación de habilidades técnicas en un ejercicio. Se debe tomar una decisión que requiere que los estudiantes aprendan habilidades blandas. Finalmente, los estudiantes aplican sus habilidades sociales en el mundo real. Los autores brindan un amplio apoyo a los instructores.

Así mismo, Nanfuñay (2018) investigó la variable trabajo colaborativo. El enfoque fue cuantitativo, con diseño non-experimental. Se aplicó la encuesta y dos cuestionarios. En la que se concluye respecto al trabajo colaborativo y sus mecanismos teóricos; siendo éstos: las actitudes, las capacidades, conteniendo inclusive valores y responsabilidades. Debido a la inexistencia de organizaciones, la falta de coordinación de tareas y la puesta en marcha de la toma de decisiones al desarrollar diversas actividades, donde se observó la resistencia a la participación de ello. Por el que se observó que el estudio destaca la preeminencia de los líderes, el cual están a llamados a mediar para la ejecución y adquisición de la construcción del aprendizaje, distribuido a las teorías constructivistas, donde se

observa que el que dirige es quien interpreta y ejecuta las diversas construcciones de su aprendizaje mediante la interacción y colaboración para todos.

Finalmente, Segura et al. (2018) efectuaron la investigación de estrategias didácticas y trabajo colaborativo con las habilidades sociales. El enfoque fue cuantitativo, con diseño non-experimental. Para obtener los datos deseados se hizo uso de una encuesta y de dos cuestionarios. Llegó a la conclusión de proponer estrategias y objetivos de trabajo colaborativo y aprendizaje compartido, el trabajo cooperativo posibilita desarrollar las habilidades sociales para fortalecer las interacciones en el clima, hacen factible los avances de dominio y habilidad de los estudiantes requieren, posteriormente y los estudiantes se muestran muy motivados, se distinguen y muestran sustancialmente estrategias que promueven la solución de los problemas de forma individual y colectivo, por lo que y bajo estos modelos tienen la posibilidad de lograr los objetivos instructivos que son la preparación de los estudiantes de la comunidad.

En referencia a la teoría de la variable habilidades blandas están vinculadas a la inteligencia emocional de las personas y al respecto Goleman (2017) manifestó que establece las capacidades potenciales que presentan las personas para comprender las habilidades que son prácticas que se basan en diversos elementos que se componen de habilidades blandas.

Para (Rodríguez, 2020). la variable habilidades blandas vienen a ser el conjunto de capacidades y destrezas socioemocionales, que el individuo utiliza al momento de interactuar con los demás, lo que permite saber cuáles son las claves para obtener el éxito a nivel personal y profesional. Por su parte Raciti (2015) indicó que las habilidades blandas facilitan los vínculos humanos entre las personas, estas relaciones con los demás posibilita el logro de metas propuestas, mejorando las motivaciones y las actuaciones institucionales.

Así mismo, Ariratana et al. (2015) indicaron que las habilidades blandas de los directivos deben garantizar un buen nivel de adaptación en la administración para el aseguramiento de cambios pertinentes en las actitudes de los profesores. Por lo que el trabajo en equipo posibilita el logro de metas de la institución, siendo considerada como la competencia que es pertinente dentro de las habilidades blandas (Leris et al., 2017). El trabajo en equipo está vinculado con una habilidad

que contribuye en el contexto social (Leris et al., 2014). Las habilidades blandas tienen como base teórica la teoría de inteligencia emocional, la que posibilita que los directivos tengan competencias, dominios emocionales, comunicación que considera asertividad y efectividad que propician canales adecuados de comunicación con los demás colaboradores, mostrando empatía, estabilidad y desarrollo personal (Goleman, 2017).

En cuanto a los tipos de habilidades blandas en el lugar de trabajo se consideran habilidades duras que, son las habilidades técnicas que el individuo usa cada día para realizar el trabajo. Algunos ejemplos serían habilidades informáticas o conocimientos de procedimiento aplicados en el trabajo. A diferencia de las habilidades duras, que pueden probarse y medirse, las habilidades blandas son intangibles y difíciles de cuantificar y ayudan a facilitar las conexiones humanas. Las habilidades duras tienden a ser específicas para un cierto tipo de tarea, las habilidades blandas son ampliamente aplicables (Jane y Helen, 2008; Dennis et al., 2011).

En la misma línea de ideas, hablar de habilidades blandas, éstas están referidas al conjunto de cualidades de carácter personal, costumbres, actitud y capacidades sociales que permiten que alguien pueda demostrar sus capacidades como un buen trabajador. Existiendo dos tipos de habilidades: habilidades duras y blandas. Las habilidades sociales son importantes dentro del desarrollo y crecimiento de todo individuo, el mantener las retribuciones de las propiedades intelectuales y la información actualizada y eficiente. El desarrollo de las habilidades blandas, debe darse desde las etapas en donde el ser humano comienza a estudiar, dado a que será en esas etapas en donde podamos desarrollar estrategias de como poder hacer que el individuo logre incluir en su vida algunos aspectos interpersonales y personales que permitan tener un buen desempeño laboral y por qué no decir personal. Cuando se enseña a desarrollar o formar las habilidades bandas desde muy temprana edad, permitirá que el ser humano pueda ir actuando de manera eficiente en el contexto donde se encuentre, lo que se le hará muy fácil mostrar otros tipos de actitudes en todo momento o lugar donde se encuentre. (Touloumakos, 2020).

Respecto a la importancia del desarrollo de estas capacidades blandas, se establece que, con las tendencias educativas cambiantes, la versatilidad en los cursos educativos, la disponibilidad de masas de personal calificado, la competencia por la adquisición de empleos y la sostenibilidad del trabajo se está volviendo cada vez más dura. Para obtener una ventaja sobre los competidores, los estudiantes no tienen más remedio que agregar valores a sus habilidades duras con habilidades blandas para exhibir su verdadero potencial. Las habilidades duras son capacidades académicas, experiencia y nivel de pericia, a través de las habilidades blandas son habilidades de autodesarrollo, interactivas, comunicativas, humanas y transferibles. La mayoría de los empleadores en estos días quieren contratar, retener y promover personas que sean confiables, ingeniosas, éticas, autodirigidas, que tengan una comunicación efectiva, que estén dispuestas a trabajar y aprender y que tengan una actitud positiva. Con el inicio de la liberalización económica, el mercado también se está volviendo global, por lo que deben asimilar los atributos de las habilidades sociales para mostrar su potencial real a nivel intra e internacional. Al comprender la importancia de este importante aspecto recientemente planteado, es menester señalar que las instituciones en el rubro de la educación, específicamente en el país de la India han presentado programas, proyectos y actividades para desarrollar habilidades blandas en sus estudiantes (Meenu, 2019).

Al referirnos de las dimensiones de la variable habilidades blandas, estas se fundan bajo la dimensión de la responsabilidad, describiendo los niveles de cumplimiento de compromisos ya asumidos y es importante presentar disciplina y capacidad de organización. En cuanto a la dimensión adaptabilidad, posibilita al individuo actuar en base a las necesidades existentes, es decir que sea el propio individuo quien conduzca las demandas que se presentan en su contexto, resaltando aspectos urgentes; y por supuesto obrando de manera eficiente. Así mismo al referirnos de la dimensión sobre la comunicación, es de saberse que el individuo presenta habilidades en donde puede interactuar con los demás basados en la expresión oral de comunicar lo que piensa, siente y desea, resaltando las actitudes en esta comunicación y el emitir mensajes claros y comprensibles. También tenemos la dimensión desarrollo de los demás, el cual determina las habilidades y destrezas que los individuos usan para señalar el talento de las

personas que están bajo su potestad. Y por último tenemos a la dimensión del acceso eficaz a la información, el cual constituye la gran destreza del individuo para poder gestionar información debida de una forma eficaz, basadas en fuentes confiables, logrando el uso factible e innovador de lo que se desea transmitir. (Rodríguez, 2020).

El enfoque teórico del trabajo colaborativo es la teoría sociocognitiva y establece los componentes que se requieren para los entornos cooperativos y en situaciones específicas, en las que se requiere establecer acuerdos y hace viable las demandas cognitivas y desarrollo intelectual (Peralta et al., 2007; Roselli, 2016). Por lo que el trabajo colaborativo resulta una práctica, como un método unificador para todos los campos de la práctica del trabajo y según corresponda a los contextos actuales de la práctica sociopolítica. Se propone una definición adecuada para la práctica del trabajo discuten las condiciones, atributos y fases necesarias, así como un ejemplo de caso (Graham y Barter, 2009).

El enfoque teórico del colaborativo se basa en su potencial para el aprendizaje significativo y la interacción social. Varios teóricos, desde Vygotsky (1986), a los teóricos del aprendizaje situado como Lave y Wenger (1991), a los teóricos actuales de la construcción social (Jong et al., 2013) han subrayado el poder interactuar cuando nos encontramos en el proceso de aprendizaje. Estos teóricos proponen que el aprendizaje ocurre en un contexto social o interpsicológico antes de que se internalice o individualice dentro de una categoría intrapsicológica (Vygotsky, 1986).

Sobre la variable trabajo colaborativo se define como el conjunto de estrategias, como propuesta novedosa para el perfeccionamiento de los métodos de la gestión de las actividades pedagógicas. Estas estrategias aportan a las actividades de los docentes y estimulan la creatividad en el trabajo (Matzumura et al., 2019). Así mismo, Hargreaves y O'Connor (2017), manifestaron que las formas existentes de colaboración docente en educación se centran principalmente en la conversación y el intercambio de ideas entre profesores. Se sugieren que las formas futuras de colaboración docente deberían concentrarse en el trabajo conjunto de los docentes y el sentido colectivo de responsabilidad para mejorar su práctica docente.

Así mismo, que los estudiantes conozcan sus objetivos permite que ellos construyan juntos, que consoliden esfuerzos, que sean perseverantes en lo que desean lograr, y al referirnos del trabajo colaborativo, este comprende un modelo intuitivo de aprendizaje. (Adinolfi y Giancotti, 2021; Ravelo-Sánchez et al., 2017). El aprendizaje colaborativo es una habilidad de enseñanza clave para desarrollar estas habilidades. Aprendizaje colaborativo o el trabajo en grupo es un enfoque educativo, con estudiantes que realizan actividades juntos, considerando grupos pequeños o grandes para lograr un objetivo de aprendizaje común o una tarea de aprendizaje bien definida (Rezaei, 2017).

En ese sentido, Admiraal et al. (2016) señalaron que el trabajo colaborativo en el nivel escolar, se debe dar como una cultura abierta y colaborativa, liderazgo de apoyo y tiempo e instalaciones para aprender. Las características de los docentes implican conocimientos, prácticas, experiencias y creencias previas que aportan a su aprendizaje. La intersección de experiencias y creencias determina lo que los maestros están dispuestos a aprender. Cuando los maestros participan en actividades de aprendizaje, sus conocimientos, experiencias y creencias pueden cambiar, lo que posteriormente determina su participación futura en las actividades de aprendizaje.

Además, el mundo del aprendizaje se da en un entorno de trabajo cooperativo y las estructuras del conocimiento tienen su origen y se aplican en contextos sociales de implementación de las metodologías en las que se aplican aprendizajes cooperativos y las interacciones permiten asumir responsabilidades y desarrollo de capacidades críticas (Estrada et al., 2016). La ejecución del trabajo remoto en una empresa no ha permitido que los trabajadores estén en actividad constante, lo que permitió que existiera una baja en la comunicación sincrónica y por ende un gran aumento en la asincrónica. Al unirse ambos, estos efectos pueden dificultar que los empleados adquieran y compartan nueva información a través de la red (Yang et al., 2021).

En el trabajo colaborativo es importante identidad compartida del equipo, claridad de roles/metas, interdependencia, la integración y la responsabilidad compartida se consideraban menos esenciales que la coordinación. En las redes, las tareas también se consideraban predecibles, no complejas y no urgentes. Como resultado, las redes podrían ser de naturaleza virtual, donde los miembros no

necesariamente reunirse cara a cara, pero podría comunicarse de forma asincrónica manera mediante el uso de correo electrónico o videoconferencia / audio en línea (Reeves, 2018).

En cuanto a la primera dimensión del trabajo colaborativo concepción del trabajo, Matzumura et al. (2019) declararon la necesidad de limpiar las escrituras que tiene todo docente respecto a su labor que ejerce con un grupo determinado. El trabajo en grupo es beneficioso tanto para los estudiantes como para los instructores. Para los estudiantes, el trabajo en grupo los motiva, proporciona una oportunidad de instrucción entre compañeros, les da la oportunidad de ver el problema desde múltiples perspectivas y ayuda para que sean más creativos. Para los profesores, el trabajo en grupo es una oportunidad para que los alumnos sean más complejos y asignaciones auténticas (Rezai, 2018).

Sobre la segunda dimensión, utilidad del trabajo para su formación, esta nos permite acumular la apreciación de todo profesor y el beneficio que implica cumplir sus roles para fomentar sus interacciones sociales (Matzumura et al., 2019). Así mismo, las características del trabajo grupal son los más exitosos. Las estrategias de trabajo en grupo vienen siendo practicadas por el profesorado y son los favoritos de los estudiantes. Las actitudes de profesores y estudiantes hacia el trabajo en grupo es muy similar, es importante seguir las pautas sugeridas y así mejorar la eficacia de las asignaciones de trabajo en grupo (Rezaei, 2018).

En cuanto a la tercera dimensión se instauró la organización de las funciones que tiene el docente, que consiste en el establecimiento de estrategias para garantizar los productos académicos (Matzumura et al., 2019). El papel del trabajo en equipo se puede atribuir al logro de metas y objetivos exitosos en comparación con los esfuerzos únicos de cualquier individuo. Siempre antes de que surgiera el conocimiento de las habilidades directivas y el desarrollo de equipos, hubo un esfuerzo grupal que nos dedicó a realizar el trabajo. La introducción de habilidades de gestión ha mejorado el proceso con estrategias innovadoras y herramientas de gestión con diferentes miembros del equipo y sus roles. En la gestión de equipos son muy importantes sus protocolos para organizar estrategias de equipo exitosas (Dineshkumar, 2020).

Sobre la cuarta dimensión se creó estrategias y criterios para constituir los grupos (Matzumura et al., 2019). Aunque diferentes corrientes de investigación han

abordado los efectos del tamaño del grupo. Tener más miembros proporciona más recursos disponibles para cumplir con las demandas de las tareas. Más grande los grupos a veces se desempeñan mejor que los grupos más pequeños como resultado de tener más personas. Sin embargo, en mayores grupos, cada miembro contribuye menos, en promedio, que en grupos más pequeños (Liden, Wayne, Jaworski y Bennett, 2004). Además, los grupos más grandes tienen más dificultades que los grupos más pequeños para alcanzar una definición común de los objetivos y mantener la atención y la cooperación de los miembros (Cummings et al., 2013).

En cuanto a la quinta dimensión Matzumura et al. (2019) refiere que instituyó ciertas normas de manejo, en la que muchos de los maestros pueden tener la oportunidad de dar saber su opinión respecto a la existencia de esas normas que pretende ayudar a que determinado grupo pueda tomarlo en cuenta para su desenvolvimiento, ya que un equipo puede mostrar sus estados afectivos, así como cognitivos, que en muchas veces se pueden ver afectadas por su forma de proceder al momento de desear lograr los objetivos esperados, por lo que es necesaria el cumplimiento de las normas dadas. (Bell et al., 2018).

Sobre la sexta dimensión se instauró el trabajo a nivel interno de los equipos, propuesto por Matzumura et al., (2019) en donde junta interrogantes afines con la serie de ejercicios a nivel de trabajo en equipo. En ese sentido, cuando hablamos de equipos estos se mueven respecto a la interactuación de sus miembros, que obviamente habrá complejidades, dinamismo, pero paso a paso esto debe ir evolucionando y adaptándose conforme a las demandas que se presenten. (Kozlowski, 2017).

Respecto a la séptima dimensión se dio a conocer la virtud del compromiso grupal, planteado por Matzumura et al., (2019) el cual refiere que permitirá conocer las situaciones internas y externas del grupo. Los equipos garantizan eficacia cuando existen interacciones de los miembros del equipo, es decir, los procesos del equipo y garantizan las facetas de la eficacia, es decir, los resultados (Kozlowski, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

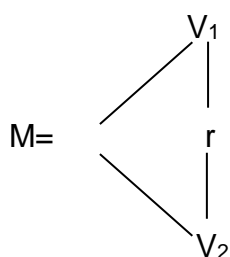
La investigación es de tipo básico, ya que mediante este tipo de estudio se presentan las posibilidades de dar profundidad teóricamente en las variables de investigación y desarrollar a profundidad las teorías correspondientes (Hernández y Mendoza, 2018). El nivel o alcance de investigación es descriptiva en el que se evidencian los niveles de la variable, asimismo es relacional en el que se calcula el nivel de correspondencia entre las habilidades blandas y trabajo colaborativo y así mismo establecer la significancia que presenta la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño

Así mismo, de acuerdo al diseño del estudio fue no experimental puesto que no se manejaron de forma premeditada las variables considerando una forma colateral la aplicación de los instrumentos y la observación de las variables se realizaron en un mismo momento en el contexto elegido por el investigador (Hernández y Mendoza, 2018). Es así que, le corresponde el siguiente diseño:

Figura 1

esquema del alcance del estudio



Dónde

M =Es la muestra

V1= habilidades blandas

V2= trabajo colaborativo

r = relación

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Habilidades blandas

Definición conceptual:

Alcanzar el éxito profesional y personal implica el manejo de las habilidades blandas, en el cual nos permite resaltar y reforzar nuestras capacidades y destrezas socioemocionales para la interacción con los demás. (Rodríguez, 2020).

Definición operacional

Las habilidades blandas las mediremos dimensionando la responsabilidad, comunicación, adaptabilidad, desarrollo de los demás y gestión eficaz de la información, utilizando un instrumento conocido como escala de Likert.

Indicadores: Se plantearon: adaptabilidad, comunicación, responsabilidad, desarrollo de los demás y gestión eficaz de la información.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Trabajo colaborativo

Definición conceptual:

Se define como el conjunto de estrategias, como propuesta novedosa para el progreso de los métodos de la misión de las actividades pedagógicas. Estas estrategias aportan a las actividades de los docentes y estimulan la creatividad en el trabajo (Matzumura et al., 2019).

Definición operacional

El trabajo colaborativo se mide mediante las dimensiones concepciones de trabajo, beneficio del trabajo en la alineación, organización del trabajo por parte del profesor, criterios para organizar los grupos, normas de funcionamiento interno, funcionamiento interno de los grupos, eficacia del trabajo grupal, utilizando un instrumento de escala de Likert.

Indicadores: Idea del trabajo, uso del trabajo para su formación, planificación del trabajo por parte del docente, criterios para organizar los grupos, normas de funcionamiento interno de los grupos y la actividad del trabajo grupal.

Escala: ordinal para la medición

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Con relación a la población del estudio ha presentado características comunes dando cumplimiento con especificaciones concernientes a la naturaleza de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Estuvo conformada por 100 docentes del nivel secundaria y 20 del nivel primario, estableciéndose que la población estuvo conformado por 120 docentes.

Criterios de inclusión: Docentes de ambos sexos del nivel secundaria que pertenecen al ámbito de estudio.

Criterios de exclusión: Profesores del nivel primario y los profesores que no participarán de la investigación por licencia o enfermedad.

Unidad de análisis: Corresponde cada docente que integra muestra de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

Muestra

Respecto a la muestra responde a sub-conjunto de la población que con características semejantes y especificaciones asociado entre si (Hernández y Mendoza, 2018). La cantidad de muestra tuvo conformada por los 100 docentes del nivel secundario.

Muestreo

Para la estrategia de elección de la muestra para la investigación fue considerada la no probabilístico intencional por parte del investigador no todos los docentes tuvieron la posibilidad de ser acogidos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El presente estudio requiere de técnicas de investigación, es el conjunto de herramientas y procedimientos para acopiar los testimonios de la investigación.

La técnica empleada para ambas variables es la encuesta, que consiste en la estructura que presenta orden y presenta estrategias de recojo de la información de manera rápida, lo que se requiere para investigaciones sociales (Hernández y Mendoza, 2018)

Instrumentos

La presente investigación presenta instrumentos y según Hernández y Mendoza (2018) explicaron que representan los recursos que se usan para abordar la problemática, haciendo uso de formularios que posibilitan recoger la información de la investigación planteada.

Para la presente investigación los instrumentos empleados son los cuestionarios, estos instrumentos están conformados por un conjunto de preguntas, que consideran diversas opciones de respuesta que permiten el acopio de la indagación de las variables en la muestra de la investigación, considerando dimensiones e indicadores (Hernández y Mendoza, 2018). El instrumento de la variable habilidades blandas consta de 15 preguntas, y el instrumento de la variable trabajo colaborativo con 29 preguntas, considerando una escala de Likert para ambas variables. La ficha técnica se establece en anexos 6)

De la Validez de contenido

La validez de las variables fue mediante validez de contenido, está referido a por los jueces expertos metodólogos o especialistas de la variable (Sánchez y Reyes, 2015). Los instrumentos fueron validados por 3 expertos., considerando tres criterios, claridad, pertinencia y relevancia. Los expertos fueron maestros expertos en las variables de la investigación y establecieron que tenían suficiencia (Anexo 4).

Confiabilidad

La confiabilidad está referida a la cantidad de veces que se aplica el instrumento, siempre se obtendrá los mismos resultados (Hernández y Mendoza, 2018) y para las variables se realizó la prueba piloto con una muestra de 20 docentes, que fueron una muestra diferente a la del estudio considerando Alpha de Cronbach, puesto que la escala de medición de las variables, habilidades blandas y trabajo colaborativo es politómica, de tipo Likert.

La confiabilidad de la variable habilidades blandas fue de 0.917, por lo que se interpreta como alta fiabilidad. En relación a la variable trabajo colaborativo fue de 0.985 de por lo que se interpreta como alta fiabilidad.

3.5 Procedimientos

La investigación inicia con la investigación de teorías que respalden a las variables habilidades blandas y trabajo colaborativo, luego se realizó la operacionalización de las variables y se realizó la validez de contenido y confiabilidad. Luego se envió la solicitud de autorización de parte del directivo, para realizar la aplicación de los instrumentos, los instrumentos se elaborarán mediante formulario de Google form y fue aplicado a los integrantes de la muestra de investigación. Así mismo, se procedió a realizar los resultados cuantitativos de la investigación, luego se realizó la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Estuvo determinado por el enfoque cuántico de la y en ese sentido para el análisis y obtención de los resultados descriptivos se ejecutó considerando las tablas y así mismo se halló los resultados inferenciales con la prueba de hipótesis mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. considerando la prueba de normalidad y todo ello con el programa SPSS de versión 26.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación de las variables habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes, se ha considerado el estilo APA 7 para la redacción respectiva, se ha preservado el anonimato para la preservación de las respuestas obtenidas, el respeto de autoría y normas de la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Descriptivos

Tabla 3

Variable y dimensiones de las habilidades blandas

Niveles	Habilidades blandas		Responsabilidad		Adaptabilidad		Comunicación		Desarrollo de los demás		Gestión eficaz de la información	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Incipiente	13	15,3	24	28,2	32	37,6	46	54,1	26	30,6	22	25,9
Regular	65	76,5	48	56,5	49	57,6	31	36,5	44	51,8	33	38,8
Sobresaliente	7	8,2	13	15,3	4	4,7	8	9,4	15	17,6	30	35,3
Total	85	100,0	85	100,0	85	100,0	85	100,0	85	100,0	85	100,0

Figura 2

Variable y dimensiones de las habilidades blandas



De los colorarios descriptivos de la variable referida fueron que, el 15.3% desarrolló nivel incipiente, el 76.5% nivel regular y el 8.2% de nivel sobresaliente. La responsabilidad obtuvo un resultado de 28.2% de nivel incipiente, el 57.8% presentó nivel regular y el 15.3% de nivel sobresaliente. La adaptabilidad obtuvo resultados de 37.6% de nivel incipiente, el 57.6% de nivel regular y 4.75% de nivel sobresaliente. La comunicación obtuvo resultado de 54.1% de nivel incipiente, el 36.5% presenta nivel regular, el 9.4% presentó nivel sobresaliente. El desarrollo de los demás, el 30.6% de nivel incipiente, el 51.8% de nivel regular y 17.6% de nivel sobresaliente. La gestión eficaz de la información, el 25.9% de nivel incipiente, el 38.8% de nivel regular y el 35.3% de sobresaliente.

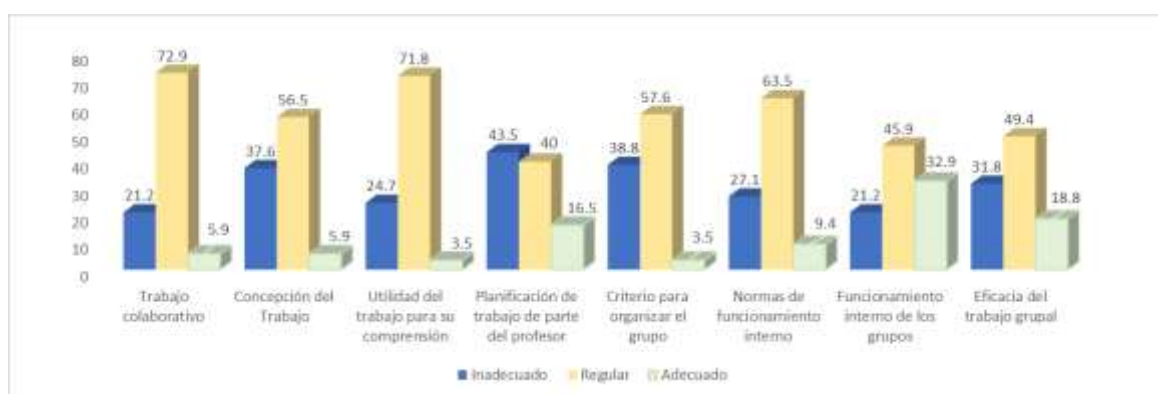
Tabla 4

Variable y dimensiones del trabajo colaborativo

Niveles	Trabajo colaborativo		Concepción del Trabajo		Utilidad del trabajo para su comprensión		Planificación de trabajo de parte del profesor		Criterio para organizar el grupo		Normas de funcionamiento interno		Funcionamiento interno de los grupos		Eficacia del trabajo grupal	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	18	21,2	32	37,6	21	24,7	37	43,5	33	38,8	23	27,1	18	21,2	27	31,8
Regular	62	72,9	48	56,5	61	71,8	34	40,0	49	57,6	54	63,5	39	45,9	42	49,4
Adecuado	5	5,9	5	5,9	3	3,5	14	16,5	3	3,5	8	9,4	28	32,9	16	18,8
Total	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100

Figura 3

Variable y dimensiones del trabajo colaborativo



El trabajo colaborativo de los docentes presentó 21.2% con niveles inadecuados, el 72.9% con niveles regulares y el 5.9% con niveles adecuados. La concepción del trabajo, el 37.6% con niveles inadecuados, el 56.5% de niveles regulares y el 5.9% con niveles adecuados. La ganancia del labor para la comprensión, el 24.7% de nivel inadecuado, el 71.8% de nivel regular y el 3.5% de nivel adecuado. La planificación de trabajo de parte del profesor, el 43.5% con nivel inadecuado, el 40% de nivel regular y el 16.5% de nivel adecuado. Sobre el criterio para organizar el grupo, el 38.8% presenta con niveles inadecuados, el 57.6% con niveles regulares y el 3.5% de nivel adecuado. La normatividad del funcionamiento interno, el 27.1% de nivel inadecuado, el 63.5% de nivel regular y el 9.4% de nivel adecuado. En cuanto al funcionamientos internos del grupo el 21.2% con niveles inadecuado, el 45.9% de nivel regular y el 32.9% de nivel adecuado y la eficacia de trabajos grupales, el 31.8% de nivel inadecuado, el 49.4% de nivel regular y el 18.8% con niveles adecuado.

4.3 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No hay correlación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una organización educacional, Lima-2021.

Ha: Hay relación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una organización educacional, Lima-2021.

Tabla 6

Correlación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo

Correlaciones				
			Habilidades blandas	Trabajo Colaborativo
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	85	85
	Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Los resultados demuestran una relación alta positiva igual 0.722**, asimismo se obtuvo un $p = 0.000$ ($p < 0.05$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador. Coexiste relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No hay relación de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una de una organización educacional, Lima-2021.

Ha: Existe relación significativa de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una de una organización educacional, Lima-2021.

Tabla 7

Correlación entre relación significativa de la responsabilidad y el trabajo colaborativo

Correlaciones				
			Responsabilid ad	Trabajo Colaborativo
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Se acuerdo a los resultados se establece una relación resultado de Rho de Spearman = 0.456** siendo moderada y positiva; así mismo se encontró una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), motivo suficiente que se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que concurre una asociación reveladora de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los profesores.

Segunda hipótesis específica

Ho: No hay relación de la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una organización educacional, Lima-2021.

Ha: Hay relación entre la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una organización educacional, Lima-2021.

Tabla 8

Correlación entre significativa de la adaptabilidad y el trabajo colaborativo

Correlaciones				
			Adaptabilidad	Trabajo Colaborativo
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,397**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	,397**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

De acuerdo a los resultados se establece una relación resultado de Rho de Spearman = 0.397** siendo moderada y positiva; así mismo se encontró una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), motivo suficiente que se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que concurre una asociación reveladora de la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los profesores.

Tercera hipótesis específica

Ho: No hay relación de la comunicación y el trabajo colaborativo en los docentes de una organización educacional, Lima-2021.

Ha: No hay relación de la comunicación y el trabajo colaborativo en los docentes de una organización educacional, Lima-2021.

Tabla 9

Correlación entre la comunicación y el trabajo colaborativo

		Correlaciones		
			Comunicación	Trabajo Colaborativo
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

De acuerdo a los resultados se establece una relación resultado de Rho de Spearman = 0.477** siendo moderada y positiva; así mismo se encontró una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), motivo suficiente que se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que concurre una asociación reveladora entre la comunicación y el trabajo colaborativo.

Cuarta hipótesis específica

Ho: No hay relación entre el desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo en los docentes de una organización educacional, Lima-2021.

Ha: Hay relación del desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo en los docentes de una organización educacional, Lima-2021.

Tabla 10

Correlación entre desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo

Correlaciones				
			Desarrollo de los demás	Trabajo Colaborativo
Rho de Spearman	Desarrollo de los demás	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

De acuerdo a los resultados se establece una relación resultado de Rho de Spearman = 0.652** ** siendo moderada y positiva; así mismo se encontró una $p = 0.000$ ($p < 0.05$), motivo suficiente que se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que concurre una asociación reveladora entre el desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo

Quinta hipótesis específica

Ho: No hay relación de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo en los docentes de una organización educacional, Lima-2021.

Ha: hay relación entre de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo en los docentes de una organización educacional, Lima-2021.

Tabla 11*Correlación entre la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo*

Correlaciones			Gestión eficaz de la Trabajo información Colaborativo	
Rho de Spearman	Gestión eficaz de la información	Coeficiente de	1,000	,552**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Trabajo Colaborativo	Coeficiente de	,552**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Se acuerdo a los resultados se establece una relación resultado de Rho de Spearman = 0.552** siendo moderada y positiva; así mismo se encontró una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), motivo suficiente para rechazar la hipótesis nula y se concluyó que concurre una asociación reveladora de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo.

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general obtuvo que, existe relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, sustentado en Rho de Spearman = 0.722 y $p = 0.000$ ($p < 0.05$), en el que se establece que si los docentes presentan niveles altos de habilidades blandas, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de habilidades blandas, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo.

Coincidiendo con De Jong et al. (2019) indicaron que las habilidades blandas se vinculan con el adecuado manejo de trabajo colaborativo y en el contexto actual se carece de una imagen clara del potencial de aprendizaje de las diferentes formas de colaboración. Coincidiendo con Rodríguez et al. (2021) se concluye que de todos los docentes al cual se les aplicó la encuesta manifestaron que las habilidades blandas van a determinar el desarrollo personal y profesional en cada uno de ellos, el cual a su vez deben estar preparados a las exigencias del contexto real en todos los aspectos existentes para poder instruir y fomentar en los estudiantes.

De igual forma coincidió con England et al. (2019) investigaron sobre el aprendizaje colaborativo en las habilidades blandas. Concluyendo que los gerentes ahora enfatizan la importancia de las habilidades interpersonales suaves para el éxito en los negocios. El enfoque de aprendizaje es activo para enseñar en colaboración a los estudiantes las habilidades blandas básicas que se necesitan en la mayoría de las carreras. Hay costos iniciales de puesta en marcha para el instructor, pero este esfuerzo pronto genera recompensas extraordinarias para los estudiantes. La necesidad de habilidades blandas surge de un problema del mundo real que resulta de la aplicación de habilidades técnicas en un ejercicio. Se debe tomar una decisión que requiere que los estudiantes aprendan habilidades blandas. Finalmente, los estudiantes aplican sus habilidades sociales en el mundo real. Los autores brindan un amplio apoyo a los docentes.

Así mismo, coincidió con Rodríguez (2020) quien concluye que, todas las habilidades blandas se corresponden entre sí de forma efectiva con el progreso profesional del profesor ($r=0,601$ y $p=0,000$); asimismo Las habilidades blandas son muy importantes en estos días y se deben desarrollar programas de capacitación

en el trabajo. Sin embargo, diferentes personas le dan un significado diferente, cuando se refieren a habilidades blandas. El uso del término habilidades blandas se ha expandido para abarcar una variedad de cualidades, rasgos, valores y atributos, así como constructos bastante distintos como el trabajo emocional. Las habilidades blandas a menudo se interpretan como comportamientos descontextualizados, que pueden adquirirse y transferirse sin problemas (Touloumakos, 2020). Así mismo, se destaca la importancia de desarrollar habilidades blandas en los docentes, de tal manera que se pueda responder a las necesidades de la educación, adaptando procedimientos, con adecuado manejo de herramientas tecnológicas (Banco Mundial, 2020). Así mismo, las habilidades blandas representan un factor importante para los cambios que experimenta el sector educación, debido a que ante los avances científicos y la necesidad del desarrollo de competencias y habilidades para realizar las diferentes actividades que se requieren para el trabajo que realizan los docentes (González y Cruzat, 2019).

El trabajo colaborativo, Celis (2020) investigó sobre la educación ambiental y el desarrollo sostenible en el trabajo colaborativo de los profesores. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no-experimental. Concluye que en la educación del ambiente y desarrollar de forma sostenible inciden de forma significativa en el inicio del trabajo colaborativo de los profesores, implicando que la varianza de la dimensión de inicio depende del 84.8% de educación del ambiente y desarrollar de forma sostenible. El aprendizaje colaborativo es una estrategia de enseñanza clave para desarrollar estas habilidades. Aprendizaje colaborativo O el trabajo en grupo es un enfoque educativo en el que los estudiantes trabajan juntos en grupos pequeños o grandes para lograr un objetivo de aprendizaje común o una tarea de aprendizaje bien definida (Rezaei, 2017). El mundo del aprendizaje se da en un entorno de trabajo cooperativo y las estructuras del conocimiento tienen su origen y se aplican en contextos sociales de implementación de las metodologías en las que se aplican aprendizajes cooperativos y las interacciones permiten asumir responsabilidades y desarrollo de capacidades críticas (Estrada et al., 2016).

Así mismo, coincidió con Nanfuñay (2018) investigó la variable trabajo colaborativo. Respecto al trabajo colaborativo y sus dispositivos teóricos; éstos muchas veces nos permiten accionar, pero que si embargo muchas veces no se

lleva a la práctica, en este caso de ha mostrado resistencia en participar de manera organizada, dado a que existen problemas para la elaboración de trabajos colaborativos, por muchos motivos entre ellos coordinaciones, toma de decisiones, entre otros. El presente estudio destaca la excelencia de los líderes, que son los llamados a mediar para la construcción de os aprendizajes, el cual deban estar alineados a las teorías constructivistas, el cual tendrá que promover las interacciones y colaboraciones son los demás.

De long et al. (2019) desarrollaron la investigación sobre colaboración de maestros en la escuela, con diferentes oportunidades de aprendizaje en varios contextos. Concluyendo que la colaboración de los docentes en las escuelas secundarias puede formar un contexto fructífero para el aprendizaje profesional de los docentes. El objetivo de este estudio es comprender la colaboración en grupos de profesores dadas sus características docentes y contexto escolar. Utilizando un diseño de casos cruzados, estudiamos diferentes grupos de profesores en múltiples contextos. Los hallazgos confirman los resultados de otros estudios sobre la colaboración docente, que argumentan que las iniciativas de colaboración a corto plazo dependen de la existencia previa de culturas colaborativas. La privación de la práctica brinda oportunidades para apoyar el aprendizaje profesional en los grupos de maestros, aunque se necesita más apoyo, especialmente cuando esto es nuevo para los maestros.

En el trabajo colaborativo es importante identidad compartida del equipo, claridad de roles/metapas, interdependencia, la integración y la responsabilidad compartida se consideraban menos esenciales que la coordinación. En las redes, las tareas también se consideraban predecibles, no complejas y no urgentes. Como resultado, las redes podría ser de naturaleza virtual, donde los miembros no necesariamente reunirse cara a cara, pero podría comunicarse de forma asincrónica manera mediante el uso de correo electrónico o videoconferencia / audio en línea (Reeves, 2018).

La variable habilidades blandas según (Rodríguez, 2020). son denominadas como el conjunto de capacidades y destrezas socioemocionales, en la que los individuos utilizan al interactuar en su día a día con los demás , y del cual es vital

para el logro del éxito personal y profesional . Por su parte Raciti (2015) indicó que las habilidades blandas facilitan los vínculos humanos entre las personas, estas relaciones con los demás posibilita el logro de metas propuestas, mejorando las motivaciones y las actuaciones institucionales.

La primera hipótesis específica obtuvo que, existe relación significativa de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, sustentado en Rho de Spearman = 0.456** y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), en el que se establece que si los docentes presentan niveles altos de responsabilidad, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de responsabilidad, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo.

Del mismo modo, Cotan (2021) refiere que el trabajo colaborativo se agrupó como un método de aprendizaje, el que a su vez también les permite ver de qué manera incide al obtener una información de los estudiantes; pues a partir de estas estrategias subjetivas la reunión en equipo llega a ser un instrumento para tener los datos deseados , así mismo las consecuencias de este tipo de trabajo analizan el significado de trabajar en forma comparada para el logro de los estudiantes respecto a lo que se desea alcanzar ; rodo ello implica determinar las ventajas y desventajas del trabajo colaborativo.

La segunda hipótesis específica obtuvo que, existe relación significativa entre la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, sustentado en Rho de Spearman = 0.397** y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), en el que se establece que si los docentes presentan niveles altos de adaptabilidad, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de adaptabilidad, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo. Coincidiendo con Barrón (2018) los resultados indicaron que el programa de habilidades blandas aplicado a los docentes muestra diferencias significativas, por lo tanto, concluyó que las habilidades blandas impactan de forma significativa en las interacciones que realizan los docentes. Puesto que en los resultados descriptivos se evidencia una mejora de los niveles, luego de haber concluido el programa de habilidades blandas, con una significancia menor a $p < 0.005$. Así mismo, Ariratana et al. (2015) indicaron que las habilidades blandas de

los directivos deben garantizar un buen nivel de adaptación en la administración para el aseguramiento de cambios pertinentes en las actitudes de los profesores. Por lo que el trabajo en equipo posibilita el logro de metas de la institución, siendo considerada como la competencia que es pertinente dentro de las habilidades blandas (Leris et al., 2017).

La tercera hipótesis específica obtuvo que, existe relación significativa de la comunicación y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, sustentado en Rho de Spearman = 0.477** y $p = 0.000$ ($p < 0.05$), en el que se establece que si los docentes presentan niveles altos de comunicación, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de comunicación, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo. Al respecto, Touloumakos (2020) las habilidades blandas contienen ciertas particularidades a nivel personal e interpersonal, el cual va a permitir un mejor desempeño profesional respecto a un individuo. Como es de verse las diversas habilidades blandas existentes deberían ser aplicada y fomentadas en un ámbito de trabajo, por lo que se requiere que desde muy temprana edad, es decir como estudiantes se impartan estas habilidades, para que así tenga un gran desempeño eficiente como persona y como profesional en el devenir de sus días.

La cuarta hipótesis específica obtuvo que, existe relación significativa del desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, sustentado en Rho de Spearman = 0.652** interpretándose como moderada relación positiva; así mismo se encontró una $p = 0.000$ ($p < 0.05$), en el que se establece que si los docentes presentan niveles altos de desarrollo de los demás, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de desarrollo de los demás, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo.

Coincidiendo con Echevarría (2020) realizó en la prueba de hipótesis Pearson encontró un 0.777 de fuerza de relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente; por lo que a mayor nivel de habilidades blandas y mejor nivel de desempeño docente o viceversa.

El trabajo colaborativo de los docentes y la colaboración docente es un aspecto importante de la vida profesional de los docentes, como un medio para reflexionar y mejorar continuamente la práctica docente. En colaboración, los

profesores pueden, por ejemplo, compartir conocimientos, reflexionar críticamente sobre las prácticas de enseñanza, proporcionar apoyo colegiado o retroalimentación de pares y diseñar colectivamente métodos de enseñanza (Vangrieken et al., 2015).

Así mismo, coincide con Segura et al. (2018) realizaron la investigación de estrategias didácticas y trabajo colaborativo con las habilidades sociales. Llegó a la conclusión de proponer estrategias y objetivos de trabajo colaborativo y aprendizaje compartido, el trabajo cooperativo permite el desarrollo de habilidades sociales que fortalecen la interacción en el clima, hacen factible los avances de dominio y habilidad de los estudiantes requieren, posteriormente y los estudiantes se muestran muy motivados, se distinguen y muestran sustancialmente estrategias que promueven la solución de los problemas de forma individual y colectivo, por lo que y bajo estos modelos tienen la posibilidad de lograr los objetivos instructivos que son la preparación de los estudiantes de la comunidad.

La quinta hipótesis específica obtuvo que, existe relación significativa entre de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, sustentado en Rho de Spearman = 0.552** y $p = 0.000$ ($p < 0.05$), en el que se establece que si los docentes presentan niveles altos de gestión eficaz, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de gestión eficaz, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo. Coincidiendo con Rodríguez (2020) indicó que por el hecho de que las personas actúen con eficacia respecto a la información, ésta simboliza la habilidad y capacidad que tienen ellas para obrar con eficacia e inclusive consiguiendo determinar fuentes confiables, dándole el uso necesario y exacto, siempre resaltando la innovación en estos tiempos propicios.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, en el que se establece que, si los docentes presentan niveles altos de habilidades blandas, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de habilidades blandas, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo.

Segunda:

Existe relación significativa de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, en el que se establece que, si los docentes presentan niveles altos de responsabilidad, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de responsabilidad, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo.

Tercera:

Existe relación significativa entre la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, en el que se establece que, si los docentes presentan niveles altos de adaptabilidad, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de adaptabilidad, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo.

Cuarta:

Existe relación significativa de la comunicación y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, en el que se establece que si los docentes presentan niveles altos de comunicación, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes

presentan niveles bajos de comunicación, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo.

Quinta:

Existe relación significativa del desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, sustentado en Rho de Spearman = 0.652** interpretándose como moderada relación positiva; en el que se establece que si los docentes presentan niveles altos de desarrollo de los demás, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de desarrollo de los demás, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo.

Sexta:

Existe relación significativa entre de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021, en el que se establece que, si los docentes presentan niveles altos de gestión eficaz, entonces tendrán mejor nivel de trabajo colaborativo o si los docentes presentan niveles bajos de gestión eficaz, entonces tendrán nivel bajo de trabajo colaborativo.

VII. Recomendaciones

Primera

La recomendación para los directivos de la institución educativa es que realicen talleres de desarrollo de estrategias de trabajo colaborativo y sean puestas en práctica durante sus trabajos colegiados, grupos de interaprendizaje, puesto que presentaron bajos niveles de trabajo colaborativo.

Segunda

Se sugiere a los directivos es desarrollar talleres de mejora de habilidades blandas, en el que se realicen estrategias de priorización de cumplimiento de actividades planificadas, puesto que se debe presentar los diversos documentos en plazos establecidos.

Tercera

Se sugiere a los docentes realizar trabajo colegiado para priorizar de forma eficiente los diversos documentos de planificación que se deben generar para garantizar el cumplimiento de las acciones como parte de la adaptabilidad que debe tener todo maestro y realizar planificación colegiada y consensuada.

Cuarta

Se recomienda a los maestros que intercambie estrategias para el desarrollo de empatía, comunicación y mutua comprensión para así mejorar sus niveles de comunicación e interrelación entre colegas.

Quinta

Se recomienda a los docentes que realicen grupos de interaprendizaje para desarrollar el pensamiento crítico, la reflexión crítica y reflexiva de los

docentes, en el que posibilita discusiones técnicas y argumentos sólidos posibilitando el desarrollo de los demás.

Sexta

Se recomienda a los docentes de las áreas tecnológicas que realicen capacitación de la gestión eficaz de la información, especialmente la tecnológica para enriquecer los procesos de planificación de los docentes y puedan desarrollarlo para los estudiantes.

REFERENCIAS

- Adinolfi, P. y Giancotti, F. (2021). Pedagogical Triage and Emergent Strategies: A Management Educational Program in Pandemic Times. *Sustainability*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/su13063519>
- Admiraal, J. Kruiter, D. Lockhorst, W. Schenke, H. Sligte, B. Smit, W. (2016). Affordances of teacher professional learning in secondary schools. *Studies in Continuing Education*, 38 (16), 281-298. <https://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84951284954&partnerID=10&rel=R3.0.0>
- Ariratana, W., Sirisookslip, S. y Nganag, K. (2015). Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 331-336. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.016>
- Banco Mundial. (2020). *COVID-19: impacto en la educación y respuestas de política pública*. Grupo Banco Mundial. <https://pubdocs.worldbank.org/en/143771590756983343/Covid-1Education-Summary-esp.pdf>
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz- 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21803/Barr%C3%B3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bell, S., Brown, S., Colaneri, A. & Outland, N. (2018). *Team composition and the ABCs of teamwork*. https://www.researchgate.net/publication/325349160_Team_composition_and_the_ABCs_of_teamwork
- Celis, A. (2020). *Educación ambiental y desarrollo sostenible en el trabajo colaborativo de docentes de la Red 9 S.J.L. 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46633/Celis_PAMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cotán, A., Martínez, V., García-Lázaro, I., Gil-Mediavilla, M. y Gallardo-López, J.A. (2020). El trabajo colaborativo online como herramienta didáctica en

- Espacios de Enseñanza Superior (EEES). Percepciones de los estudiantes de los Grados en Educación Infantil y Primaria. *Revista d'Innovació Docent Universitària*, 12, 82-94. <https://doi.org/10.1344/RIDU2020.12.9>
- Cummings, J. N., Kiesler, S., Bosagh Zadeh, R., & Balakrishnan, A. D. (2013). Group Heterogeneity Increases the Risks of Large Group Size: A Longitudinal Study of Productivity in Research Groups. *Psychological Science*, 24(6), 880-890. <https://doi.org/10.1177/0956797612463082>
- De long, L., Meirink, J. & Admiraal, W. (2019). School-based teacher collaboration: Different learning opportunities across various contexts. *Teaching and Teacher Education*, 86(1). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102925>
- Dineshkumar, V. (2020). *Importance and Strategic Planning of Team Management*. https://www.researchgate.net/publication/342571600_Importance_and_Strategic_Planning_of_Team_Management
- Echevarría, G. (2020). *Habilidades blandas y desempeño de los docentes de la* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46591>
- England, T., Nagel, G. & Salter, P. (2019). Using collaborative learning to develop students' soft skills. *Journal of Education for Business*, 95(2), 106-114. <https://doi.org/10.1080/08832323.2019.1599797>
- Estrada, M., Monferrer, D. Moliner, M. (2016). El Aprendizaje Cooperativo y las Habilidades Socio-Emocionales: Una Experiencia Docente en la Asignatura Técnicas de Ventas. *Form. Univ.*, 9(6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000600005>
- Goleman, D. (2017). *La inteligencia emocional*. <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- González, C. y Cruzat, M. (2019). Innovación educativa: La experiencia de las carreras pedagógicas en la Universidad de Los Lagos, Chile. *Educación*, 28 (55), 103-122. <https://doi.org/10.18800/educacion.201902.005>
- Hargreaves, M.T. & O'Connor. (2017). Cultures of professional collaboration: Their origins and opponents. *Journal of Professional Capital and Community*, 2(15), 74-85.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X18315579#bbib17>

- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill
- Interprofessional Education Collaborative. (2016). *Core competencies for interprofessional collaborative practice: 2016 update*. Washington, DC: Interprofessional Education Collaborative. http://scholar.google.com/scholar_lookup?hl=en&publication_year=2016&author=Interprofessional+Education+Collaborative+update
- Dennis, R. & Laker, Jimmy L.P. (2011). The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), 111–122. [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjct55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1783271](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjct55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1783271)
- Graham, J. & Barter, K. (2009). *Collaboration: A Social Work Practice Method*. <https://doi.org/10.1606%2F1044-3894.634>
- Jane, A. and Helen H. (2008). Graduate Employability, ‘Soft Skills’ Versus ‘Hard Skills’ Business Knowledge: A European Study, *Journal of Higher Education in Europe*, 33(4), 412- 422. https://www.researchgate.net/publication/263155623_Graduate_Employability_'Soft_Skills'_Versus_'Hard'_Business_Knowledge_A_European_Study
- Jong, B., Lai, C., Hsia, Y., Lin, T., & Liao, Y. (2014). An exploration of the potential education value of Facebook. *Computers in Human Behavior*, 32, 201-211. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.12.007>
- Kozlowski, S. (2017). *Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams: A Reflection*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1745691617697078>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815355>

- Leris, D., Fidalgo, A. & Sein, L. (2014). *A comprehensive training model of the teamwork competence*. <http://www.inderscience.com/offer.php?id=59216>
- Leris, D., Letosa, J., Usón, A., Aullueva, P. y Bueno, C. (2017). Trabajo en equipo y estilos de aprendizaje en la educación superior. *Revista Complutense de Educación*, 28(4). <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/51722>
- Matzumura, J., Gutierrez, H., Pastor, C. y Ruiz, R. (2019). Valoración del trabajo colaborativo y rendimiento académico en el proceso de enseñanza de un curso de investigación en estudiantes de medicina. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 457-464. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000400008
- Maureira, O. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, 42(1). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44051918001/44051918001.pdf>
- Meenu, R. (2019). *Developing Soft Skills in Students*. <https://doi.org/10.18848/1447-9494/CGP/v15i12/46032>
- Mora, A., Retana, D. y Segura, A. (2021). La Botánica en estudiantes de Secundaria: una experiencia inclusiva de aprendizaje cooperativo a partir de sus intereses y habilidades sociales. *Revista de educación*, 24(1). <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revistaadbia/article/view/29386>
- Nanfuñay, I. L. (2018). *Modelo de acompañamiento psicológico para mejorar el trabajo colaborativo en estudiantes del nivel universitario de la Región Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21279>
- Noble, R. Jamieson, S. & Fitzpatrick, B. (2019). *The Asset-based Collaborative Working model: pragmatic action research in healthcare*. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2019.25.1.32>
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D. y Gonzales, C. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018*. BID.

- <https://publications.iadb.org/es/encuesta-de-habilidades-al-trabajo-enhat-2017-2018-causas-y-consecuencias-de-la-brecha-de-habilidades>
- Opfer, V. Pedder, D. y Lavicza, Z. (2011). *The influence of school orientation to learning on teachers' professional learning change*.
<https://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-79957968340&partnerID=10&rel=R3.0.0>
- Peralta, A. (2007). *Teoría del conflicto sociocognitivo y aprendizaje colaborativo en el ámbito universitario*. <https://www.aacademica.org/000-073/324.pdf?view>
- Raciti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*. <http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Rezaei, A. R. (2017). Features of successful group work in online and physical courses. *The Journal of Effective Teaching*, 17(3), 1-19.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1175769>
- Rezaei, A. (2018). Effective Groupwork Strategies: Faculty and Students' Perspectives. *Journal of Education and Learning*, 7(5), 1-10.
<https://doi.org/10.5539/jel.v7n5p1>
- Revelo-Sánchez, O., Collazos-Ordoñez, C. y Jiménez-Toledo, J.A (2018). *El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura*. *Tecnológicas*, 21(41);115-134. <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Reves, S. (2018). Teamwork, collaboration, coordination, and networking: Why we need to distinguish between different types of interprofessional practice. *Journal of Interprofessional Care*, 32(1).
<https://doi.org/10.1080/13561820.2017.1400150>
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *Innova*, 5 (2), 186-199.
<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez, J., Rodríguez, R. y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9 (1). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

- Roselli, N. (2016). El aprendizaje colaborativo: Bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria. *Propósitos y representaciones*, 4(1). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/90>
- Touloumakos, A. (2020). Expanded Yet Restricted: A Mini Review of the Soft Skills Literature. *Frontiers in Psychology*, 4(3). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02207>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>
- Vangrieken, K., F. Dochy, F., Raes, E. & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review Educational. *Research Review*, 15, 17-40. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X18315579#bib47>
- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 03(02), 066–072. <http://dx.doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- Vygotsky, L. (1986). *Mind in society*. <https://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674576292>
- Wijan, (2012). *How to develop learning for the 21st Century Students*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815022764>
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Sherman, K., Hecht, B. & Tevan, J. (2021). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 20(21). <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4>

Anexos

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades blandas	Habilidades blandas Conjunto de capacidades y destrezas socioemocionales, que las personas usan en su interacción con los demás, las cuales son claves para alcanzar el éxito personal y laboral (Rodríguez, 2020).	Habilidades blandas La medición de la variable será mediante las siguientes dimensiones: Responsabilidad Adaptabilidad Comunicación Desarrollo de los demás Gestión eficaz de la información	Responsabilidad	Cumplimiento de plazos	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Adaptabilidad	Priorización eficiente	
			Comunicación	Comprensión mutua	
			Desarrollo de los demás	Identificación del talento	
			Gestión eficaz de la información	Gestión de la información	

Operacionalización de la variable trabajo colaborativo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Se define como el conjunto de estrategias, como propuesta novedosa para el desarrollo de los procesos de la gestión de las actividades pedagógicas. Estas estrategias aportan a las actividades de los docentes y estimulan la creatividad en el trabajo (Matzumura et al., 2019).</p>	<p>El trabajo colaborativo se mide mediante las dimensiones concepción del trabajo, utilidad del trabajo para su formación, planificación del trabajo por parte del profesor, criterios para organizar los grupos, normas de funcionamiento interno, funcionamiento interno de los grupos, eficacia del trabajo grupal, utilizando un instrumento de escala de Likert.</p>	1) Concepción del trabajo	Clarificar las representaciones respecto al trabajo en grupo	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>
		2) Utilidad del trabajo para su comprensión	Recoger la valoración respecto del trabajo en grupo	
			Aprendizaje autónomo	
		3) Planificación del trabajo de parte del profesor	Conocer la opinión que tiene el docente	

		4) Criterios para organizar el grupo	Explorar la valoración del docente en relación a la formación de grupos	
		5) Normas de funcionamiento interno	Conocer la opinión de los docentes respecto a las normas que permiten el funcionamiento del grupo.	
		6) Funcionamiento interno de los grupos	Incorpora preguntas relacionadas con la secuencia de acciones en el trabajo grupal	
		7) Eficacia del trabajo grupal	Conocer las condiciones internas y externas del grupo	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título: Habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021 Autora:							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la comunicación y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p> <p>Establecer la relación de la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p> <p>Establecer la relación de la comunicación y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa de la responsabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p> <p>Existe relación significativa de la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p> <p>Existe relación significativa de la comunicación y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p>	Variable 1: Habilidades blandas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Responsabilidad	Cumplimiento de plazos	1-3	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Incipiente Regular Sobresaliente
			Adaptabilidad	Priorización eficiente	4-6		
			Comunicación	Comprensión mutua	7-9		
			Desarrollo de los demás	Identificación del talento	10-12		
			Gestión eficaz de la información	Gestión de la información	13-15		
			Variable 2: trabajo colaborativo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Concepción del trabajo	Conoce y comprende las	1-4	(1) Nunca	Adecuado Regular

<p>colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021? ¿Cuál es la relación del desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021?</p>	<p>colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021 Establecer la relación del desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p> <p>Establecer la relación de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p>	<p>una Institución Educativa pública, Lima-2021 Existe relación significativa del desarrollo de los demás y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p> <p>Existe relación significativa de la gestión eficaz de la información y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021</p>		características de todos		<p>(2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre</p>	<p>Inadecuado</p>
			Utilidad del trabajo para su formación	Planifica la enseñanza de forma colegiada	5-8		
			Planificación del trabajo por parte del profesor	Crea un clima propicio para el aprendizaje	9-11		
			Criterios para organizar los grupos	Conduce el proceso de enseñanza Evalúa permanentemente el aprendizaje	12-15		
			Normas de funcionamiento interno	Participa activamente con actitud democrática	16-19		
			Funcionamiento interno de los grupos	Establece incidencia es de respeto, colaboración y corresponsabilidad	20-24		
			Eficacia del trabajo grupal	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos	25-29		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Correlacional</p> <p>Nivel: básico</p> <p>Método: hipotético deductivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Transeccional o transversal Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>Muestra: 100 docentes</p>	<p>Variable independiente: Habilidades blandas</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario sobre habilidades blandas</p> <p>Autor: Rodríguez Siu, J.</p> <p>Año. (2020).</p> <p>Forma de Administración:</p> <hr/> <p>Variable dependiente: trabajo cooperativo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: (Matzumura, et al.,)</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de aplicación</p> <p>Firma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para el análisis descriptivo se elaborarán tablas de distribución de frecuencias y porcentajes.</p> <p>INFERENCIAL: Para la contrastación de las hipótesis prueba no paramétrica de Rho de Spearman</p>

Anexo 3: Cuestionario de habilidades blandas

Instrucciones:

A continuación, se presentan un conjunto de enunciado respecto las habilidades blandas en docente, Lea atentamente cada oración y contesta cada una de ellas, con la respuesta que más se identifica. Utilizando los siguientes criterios: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre

Habilidades blandas		Calificación				
	Responsabilidad	1	2	3	4	5
1	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos.					
2	Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido.					
3	Registra la asistencia de sus estudiantes a clase en el intranet de acuerdo a la programación establecida					
Adaptabilidad						
4	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia					
5	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes.					
6	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas					
Comunicación						
7	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de anuncios o e-mail					
8	Redacta en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final					
9	Recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido					
El desarrollo de los demás						
10	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes					
11	Promueve la formulación de conclusiones					
12	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento					
Gestión eficaz de la información						
13	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes					
14	Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje					
15	Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales					

Anexo 4: Instrumento de trabajo colaborativo

Estimado (a) participante, se le solicita a usted responder a las preguntas que se plantean, debe ser lo más sincera (o) posible para poder establecer resultados que puedan diagnosticar el nivel de las variables. La escala que debe considerar es la siguiente:

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

	DIMENSIÓN 1: Concepción del trabajo	1	2	3	4	5
1	El trabajo colaborativo es un buen método para desarrollar mis competencias sociales					
2	El trabajo colaborativo es una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros					
3	El trabajo colaborativo es una manera de compartir el volumen de trabajo					
4	El trabajo colaborativo es Una forma de comprender mejor los conocimientos					
	DIMENSIÓN 2: Utilidad del trabajo para su formación					
5	En el trabajo colaborativo expongo y defiendo mis ideas y conocimiento ante otras personas					
6	Me siento parte activa de mi propio proceso de enseñanza					
7	En el trabajo colaborativo Comprendo la importancia del trabajo coordinado en mi futuro profesional					
8	En el trabajo colaborativo Busco información, investigo y aprendo de forma autónoma					
	DIMENSIÓN 3: Planificación del trabajo por parte del profesor					
9	La cantidad de trabajos de grupo se adecuan a la carga laboral					
10	En el trabajo colaborativo Existe coordinación entre los trabajos en grupo en distintas áreas					
11	La asistencia y trabajo en las sesiones resuelve dudas que me surgen en la elaboración del trabajo en grupo					
	DIMENSIÓN 4: Criterios para organizar los grupos					
12	Se realiza la formación de grupos aplicando criterios de amistad					
13	Se realiza la formación de grupos aplicando criterios académicos					
14	Se considera diversos criterios para la composición de los grupos (edad, sexo, formación, experiencias)					
15	Se considera nombrar un coordinador de grupo					
	DIMENSIÓN 5: Normas de funcionamiento interno					
16	Se exige normas en el trabajo en grupo					
17	Deben de existir normas, pero establecidas por los docentes					
18	Se definen roles que se desempeñaran por cada uno de los integrantes, con sus responsabilidades					

19	Se consideran las habilidades personales para organizar lo equipos					
	DIMENSIÓN 6: Funcionamiento interno de los grupos					
20	Al inicio de la reunión es para planificar los diferentes pasos que se tiene que realizar					
21	Se consulta la documentación básica					
22	Se toma decisiones de forma consensuada para garantizar la coherencia del trabajo en grupo					
23	Se participa equitativamente todos los integrantes del grupo					
24	Se evalúa y se hace propuestas de mejora del trabajo en equipo					
	DIMENSIÓN 7: Eficacia del trabajo grupal					
25	Se facilita las pautas de las actividades en grupo					
26	El docente supervisa el trabajo en grupo					
27	Los trabajos se valoran adecuadamente en la calificación final					
28	Se incorpora la autoevaluación de cada participante					
29	Se informa previamente sobre los criterios de evaluación de la actividad en grupo					

Anexo 5: Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos.	X		X		X		
2	Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido.	X		X		X		
3	Registra la asistencia de sus estudiantes a clase en el intranet de acuerdo a la programación establecida	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
4	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia	X		X		X		
5	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas	X		X		X		
	DIMENSION 3							
7	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de anuncios o e-mail	X		X		X		
8	Redacta en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final	X		X		X		
9	Recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4							
10	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes	X		X		X		
11	Promueve la formulación de conclusiones	X		X		X		

12	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
14	Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje	X		X		X		
15	Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Moreno Andahua, Marcela del Pilar DNI: 25776234

Especialidad del validador: Educadora


Lima, 01 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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 del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Concepción del trabajo							
1	El trabajo colaborativo es un buen método para desarrollar mis competencias sociales	X		X		X		
2	El trabajo colaborativo es una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros	X		X		X		
3	El trabajo colaborativo es una manera de compartir el volumen de trabajo	X		X		X		
4	El trabajo colaborativo es Una forma de comprender mejor los conocimientos	X		X		X		
	Utilidad del trabajo para su formación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En el trabajo colaborativo expongo y defiendo mis ideas y conocimiento ante otras personas	X		X		X		
6	Me siento parte activa de mi propio proceso de enseñanza	X		X		X		
7	En el trabajo colaborativo Comprendo la importancia del trabajo coordinado en mi futuro profesional	X		X		X		
8	En el trabajo colaborativo Busco información, investigo y aprendo de forma autónoma	X		X		X		
	Planificación del trabajo por parte del profesor	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La cantidad de trabajos de grupo se adecuan a la carga laboral	X		X		X		
10	En el trabajo colaborativo Existe coordinación entre los trabajos en grupo en distintas áreas	X		X		X		
11	La asistencia y trabajo en las sesiones resuelve dudas que me surgen en la elaboración del trabajo en grupo	X		X		X		
	Criterios para organizar los grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se realiza la formación de grupos aplicando criterios de amistad	X		X		X		
13	Se realiza la formación de grupos aplicando criterios académicos	X		X		X		
14	Se considera diversos criterios para la composición de los grupos (edad, sexo, formación, experiencias)	X		X		X		

15	Se considera nombrar un coordinador de grupo	X		X		X		
	Normas de funcionamiento Interno	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se exige normas en el trabajo en grupo	X		X		X		
17	Deben de existir normas, pero establecidas por los docentes	X		X		X		
18	Se definen roles que se desempeñaran por cada uno de los integrantes, con sus responsabilidades	X		X		X		
19	Se consideran las habilidades personales para organizar los equipos	X		X		X		
	Funcionamiento interno de los grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Al inicio de la reunión es para planificar los diferentes pasos que se tiene que realizar	X		X		X		
21	Se consulta la documentación básica	X		X		X		
22	Se toma decisiones de forma consensuada para garantizar la coherencia del trabajo en grupo	X		X		X		
23	Se participa equitativamente todos los integrantes del grupo	X		X		X		
24	Se evalúa y se hace propuestas de mejora del trabajo en equipo	X		X		X		
	Eficacia del trabajo grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Se facilita las pautas de las actividades en grupo	X		X		X		
26	El docente supervisa el trabajo en grupo	X		X		X		
27	Los trabajos se valoran adecuadamente en la calificación final	X		X		X		
28	Se incorpora la autoevaluación de cada participante	X		X		X		
29	Se informa previamente sobre los criterios de evaluación de la actividad en grupo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Moreno Andahua, Marcela del Pilar DNI: 25776234

Especialidad del validador: Educadora

Lima, 01 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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 del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos.	X		X		X		
2	Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido.	X		X		X		
3	Registra la asistencia de sus estudiantes a clase en el intranet de acuerdo a la programación establecida	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
4	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia	X		X		X		
5	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas	X		X		X		
	DIMENSION 3							
7	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de anuncios o e-mail	X		X		X		
8	Redacta en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final	X		X		X		
9	Recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4							
10	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes	X		X		X		
11	Promueve la formulación de conclusiones	X		X		X		
12	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5							
13	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
14	Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje	X		X		X		
15	Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./Mg.: Palacios Garay, Jessica Paola

DNI: 00370757

Especialidad del validador: Metodóloga

Lima, 28 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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 del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Concepción del trabajo							
1	El trabajo colaborativo es un buen método para desarrollar mis competencias sociales	X		X		X		
2	El trabajo colaborativo es una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros	X		X		X		
3	El trabajo colaborativo es una manera de compartir el volumen de trabajo	X		X		X		
4	El trabajo colaborativo es Una forma de comprender mejor los conocimientos	X		X		X		
	Utilidad del trabajo para su formación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En el trabajo colaborativo expongo y defiendo mis ideas y conocimiento ante otras personas	X		X		X		
6	Me siento parte activa de mi propio proceso de enseñanza	X		X		X		
7	En el trabajo colaborativo Comprendo la importancia del trabajo coordinado en mi futuro profesional	X		X		X		
8	En el trabajo colaborativo Busco información, investigo y aprendo de forma autónoma	X		X		X		
	Planificación del trabajo por parte del profesor	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La cantidad de trabajos de grupo se adecuan a la carga laboral	X		X		X		
10	En el trabajo colaborativo Existe coordinación entre los trabajos en grupo en distintas áreas	X		X		X		
11	La asistencia y trabajo en las sesiones resuelve dudas que me surgen en la elaboración del trabajo en grupo	X		X		X		
	Criterios para organizar los grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se realiza la formación de grupos aplicando criterios de amistad	X		X		X		
13	Se realiza la formación de grupos aplicando criterios académicos	X		X		X		
14	Se considera diversos criterios para la composición de los grupos (edad, sexo, formación, experiencias)	X		X		X		

15	Se considera nombrar un coordinador de grupo	X		X		X		
	Normas de funcionamiento Interno	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se exige normas en el trabajo en grupo	X		X		X		
17	Deben de existir normas, pero establecidas por los docentes	X		X		X		
18	Se definen roles que se desempeñaran por cada uno de los integrantes, con sus responsabilidades	X		X		X		
19	Se consideran las habilidades personales para organizar los equipos	X		X		X		
	Funcionamiento interno de los grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Al inicio de la reunión es para planificar los diferentes pasos que se tiene que realizar	X		X		X		
21	Se consulta la documentación básica	X		X		X		
22	Se toma decisiones de forma consensuada para garantizar la coherencia del trabajo en grupo	X		X		X		
23	Se participa equitativamente todos los integrantes del grupo	X		X		X		
24	Se evalúa y se hace propuestas de mejora del trabajo en equipo	X		X		X		
	Eficacia del trabajo grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Se facilita las pautas de las actividades en grupo	X		X		X		
26	El docente supervisa el trabajo en grupo	X		X		X		
27	Los trabajos se valoran adecuadamente en la calificación final	X		X		X		
28	Se incorpora la autoevaluación de cada participante	X		X		X		
29	Se informa previamente sobre los criterios de evaluación de la actividad en grupo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Palacios Garay, Jesica Paola **DNI: 00370757**

Especialidad del validador: Metodóloga

Lima, 28 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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 del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Publica las calificaciones de sus estudiantes en los plazos establecidos.	X		X		X		
2	Realiza las tutorías virtuales en el horario comprometido.	X		X		X		
3	Registra la asistencia de sus estudiantes a clase en el intranet de acuerdo a la programación establecida	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Utiliza con destreza las plataformas virtuales educativa y de video conferencia	X		X		X		
5	Adapta su metodología al perfil de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Adapta su metodología a los estudiantes conectados a la clase por video conferencia, estando atento a sus preguntas, comentarios y adecuando las posibles limitaciones tecnológicas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Envía mensajes claros y concisos a sus estudiantes para motivar la participación por medio de anuncios o e-mail	X		X		X		
8	Redacta en forma asertiva la retroalimentación de las tareas y trabajo final	X		X		X		
9	Recuerda a sus estudiantes actividades importantes de acuerdo al cronograma establecido	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Formula preguntas que propician la discusión técnica y permita exponer los argumentos por parte de sus estudiantes	X		X		X		
11	Promueve la formulación de conclusiones	X		X		X		
12	Ejercita el pensamiento crítico de sus estudiantes a partir de casos reales, la observación o el razonamiento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Selecciona de manera pertinente sitios web que enriquecen el aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
14	Verifica los materiales y contenidos de su aula virtual, teniendo en cuenta aquello que favorezca el aprendizaje	X		X		X		
15	Actualiza la información de su aula virtual teniendo al día las fechas de realización de las actividades virtuales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: RENNE VIOLETA HUIZA AYUQUE

DNI: 23267126

Especialidad del validador: Educadora

Lima, 28 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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 del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Concepción del trabajo							
1	El trabajo colaborativo es un buen método para desarrollar mis competencias sociales	X		X		X		
2	El trabajo colaborativo es una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros	X		X		X		
3	El trabajo colaborativo es una manera de compartir el volumen de trabajo	X		X		X		
4	El trabajo colaborativo es Una forma de comprender mejor los conocimientos	X		X		X		
	Utilidad del trabajo para su formación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En el trabajo colaborativo expongo y defiendo mis ideas y conocimiento ante otras personas	X		X		X		
6	Me siento parte activa de mi propio proceso de enseñanza	X		X		X		
7	En el trabajo colaborativo Comprendo la importancia del trabajo coordinado en mi futuro profesional	X		X		X		
8	En el trabajo colaborativo Busco información, investigo y aprendo de forma autónoma	X		X		X		
	Planificación del trabajo por parte del profesor	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La cantidad de trabajos de grupo se adecuan a la carga laboral	X		X		X		
10	En el trabajo colaborativo Existe coordinación entre los trabajos en grupo en distintas áreas	X		X		X		
11	La asistencia y trabajo en las sesiones resuelve dudas que me surgen en la elaboración del trabajo en grupo	X		X		X		
	Criterios para organizar los grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se realiza la formación de grupos aplicando criterios de amistad	X		X		X		
13	Se realiza la formación de grupos aplicando criterios académicos	X		X		X		
14	Se considera diversos criterios para la composición de los grupos (edad, sexo, formación, experiencias)	X		X		X		

15	Se considera nombrar un coordinador de grupo	X		X		X		
	Normas de funcionamiento Interno	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se exige normas en el trabajo en grupo	X		X		X		
17	Deben de existir normas, pero establecidas por los docentes	X		X		X		
18	Se definen roles que se desempeñaran por cada uno de los integrantes, con sus responsabilidades	X		X		X		
19	Se consideran las habilidades personales para organizar los equipos	X		X		X		
	Funcionamiento interno de los grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Al inicio de la reunión es para planificar los diferentes pasos que se tiene que realizar	X		X		X		
21	Se consulta la documentación básica	X		X		X		
22	Se toma decisiones de forma consensuada para garantizar la coherencia del trabajo en grupo	X		X		X		
23	Se participa equitativamente todos los integrantes del grupo	X		X		X		
24	Se evalúa y se hace propuestas de mejora del trabajo en equipo	X		X		X		
	Eficacia del trabajo grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Se facilita las pautas de las actividades en grupo	X		X		X		
26	El docente supervisa el trabajo en grupo	X		X		X		
27	Los trabajos se valoran adecuadamente en la calificación final	X		X		X		
28	Se incorpora la autoevaluación de cada participante	X		X		X		
29	Se informa previamente sobre los criterios de evaluación de la actividad en grupo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: RENNÉ VIOLETA HUIZA AYUQUE DNI: 23267126

Especialidad del validador: Educadora

Lima, 28 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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 del Experto Informante.

Anexo 6: Base de datos de la confiabilidad

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
4	1	2	2	2	5	2	3	3	3	1	2	2	1	5
3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3
5	3	4	4	3	4	2	1	2	3	2	1	1	2	2
1	4	1	4	4	1	4	4	4	5	3	1	4	1	1
3	2	4	2	1	2	3	2	1	1	2	2	4	4	4
1	1	4	4	1	4	3	3	1	4	1	3	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
5	4	5	5	3	3	2	2	5	3	2	3	4	3	4
3	3	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3
4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	4	4	4	5	4
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	3

$$\begin{aligned}
 K &= 15 \\
 K-1 &= 14 \\
 \sum S_i^2 &= 21.695 \\
 S_T^2 &= 150.21
 \end{aligned}
 \quad
 \alpha = \boxed{0.917}$$

Anexo 6: Base de datos de la confiabilidad

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
1	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	
2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
6	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
7	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
8	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	
9	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	
11	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
12	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	
14	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	
15	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	
17	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	
18	4	5	3	5	3	4	5	4	3	1	2	4	3	5	4	5	3	4	5	3	1	3	4	5	4	4	4	3	2	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	
20	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$K = 29$$

$$K-1 = 28$$

$$\sum S_i^2 = 38.3$$

$$S_T^2 = 785.86$$

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla

Confiabilidad de las variables habilidades blandas y trabajo colaborativo

Variables	Alfa de Cronbach	Nro de elementos
Habilidades blandas	,917	15
Trabajo colaborativo	,985	29

Anexo 7: Ficha técnica habilidades blandas

Nombre : Cuestionario habilidades blandas

Autor : Rodríguez (2020)

Administración : Individual

Duración : 15 minutos

Escala de medición: Desde Siempre (5) a Nunca (1)

Estructura : 15 ítems

Los ítems son valorados mediante una escala Likert de cinco respuestas.

Tabla 9

Baremos: habilidades blandas

Habilidades blandas	D1	D2	D3	D4	D5	Niveles
15-34	3-7	3-7	3-7	3-7	3-7	Incipiente
35-54	8-11	8-11	8-11	8-11	8-11	Regular
55-75	12-15	12-15	12-15	12-15	12-15	Sobresaliente

Anexo 8: Ficha técnica Trabajo colaborativo

Nombre: Trabajo colaborativo

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autores: Matzumura et al. (2019)

Objetivo: Determinar la incidencia del trabajo colaborativo de los docentes de Lima-2021

Escala: ordinal-politómica

Tabla 10

Baremos: trabajo colaborativo

Trabajo colaborativo	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	Niveles Rangos
107 - 145	16 - 20	16 - 20	11 - 15	16 - 20	16 - 20	19 - 25	19 - 25	Adecuado
68 - 106	10 - 15	10 - 15	7 - 10	10 - 15	10 - 15	12 - 18	12 - 18	Regular
29 - 67	4 - 9	4 - 9	3 - 6	4 - 9	4 - 9	5 - 11	5 - 11	Inadecuado

Anexo 9: Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,120	85	,004
Responsabilidad	,116	85	,006
Adaptabilidad	,141	85	,000
Comunicación	,098	85	,041
Desarrollo de los demás	,120	85	,004
Gestión eficaz de la información	,172	85	,000
Trabajo Colaborativo	,107	85	,018
Concepción del Trabajo	,090	85	,083
Utilidad del trabajo para su comprensión	,097	85	,047
Planificación de trabajo de parte del profesor	,133	85	,001
Criterio para organizar el grupo	,108	85	,018
Normas de funcionamiento interno	,135	85	,001
Funcionamiento interno de los grupos	,096	85	,052
Eficacia del trabajo grupal	,113	85	,010

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov fueron de $p < 0.05$, por lo tanto la regla de decisión estableció que se utilice una prueba no paramétrica, para este caso el de Rho de Spearman.

Anexo 10: Autorización de aplicación de instrumentos



MINISTERIO DE EDUCACION
UGEL 03 - BREÑA
INSTITUCION EDUCATIVA N°0005

“ROSA DE SANTA MARÍA”



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CONSTANCIA

***LA SRA. DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0005
“ROSA DE SANTA MARIA”, quién suscribe***

Hace constar:

Que, doña Vásquez Julca, María Mercedes, identificada con DNI. N° **25443822**, se le otorga el permiso para obtener información en el desarrollo de su trabajo de investigación titulado:

“Habilidades Blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima – 2021”

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Breña, 29 de Noviembre 2021.




Mg. YOAN REA RAMIREZ
DIRECTORA
I.E. ROSA DE SANTA MARIA

Anexo 11: Base de datos de la variable

Nº	P1	P2	P3	D1	P4	P5	P6	D2	P7	P8	P9	D3	P10	P11	P12	P4	P13	P14	P15	D5	V1
1	2	2	1	5	2	4	3	9	3	2	2	7	3	2	3	8	3	2	2	7	36
2	2	3	2	7	3	3	1	7	2	3	3	8	3	2	3	8	2	2	3	7	37
3	1	1	2	4	3	2	3	8	2	3	3	8	3	2	3	8	3	1	3	7	35
4	3	5	4	12	1	5	1	7	1	1	1	3	1	1	5	7	4	3	5	12	41
5	1	4	2	7	3	3	1	7	1	3	3	7	3	3	5	11	2	1	2	5	37
6	1	3	1	5	3	2	2	7	2	1	1	4	1	3	2	6	2	1	2	5	27
7	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	4	12	1	4	5	10	4	3	4	11	53
8	3	3	2	8	2	3	3	8	2	3	3	8	3	2	1	6	2	3	3	8	38
9	3	3	4	10	2	4	2	8	2	2	2	6	2	2	5	9	4	3	4	11	44
10	3	4	3	10	3	5	1	9	1	4	4	9	4	4	5	13	5	3	4	12	53
11	3	2	3	8	5	3	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	2	7	37
12	5	3	5	13	3	3	3	9	3	2	2	7	2	5	5	12	4	5	5	14	55
13	4	5	5	14	4	3	4	11	3	3	3	9	3	3	5	11	5	4	4	13	58
14	4	3	3	10	2	1	2	5	1	2	2	5	1	4	2	7	2	4	5	11	38
15	4	3	3	10	4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	4	11	52
16	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	4	3	1	5	9	22
17	2	3	2	7	3	3	2	8	2	1	2	5	1	2	2	5	2	2	2	6	31
18	2	2	3	7	2	3	3	8	2	1	1	4	3	3	2	8	2	2	2	6	33
19	5	5	5	15	4	5	1	10	1	3	3	7	3	4	5	12	5	5	3	13	57
20	3	3	3	9	3	3	2	8	1	3	3	7	4	3	3	10	3	3	3	9	43
21	3	2	5	10	3	2	3	8	4	4	4	12	1	1	5	7	5	3	4	12	49
22	4	3	4	11	3	5	4	12	1	4	4	9	3	4	5	12	3	4	3	10	54
23	5	3	4	12	2	2	3	7	4	4	4	12	4	3	4	11	4	5	4	13	55
24	1	1	3	5	4	2	1	7	4	5	5	14	4	4	5	13	3	1	5	9	48
25	4	2	3	9	3	4	3	10	4	2	2	8	2	3	5	10	5	4	4	13	50
26	2	1	2	5	2	3	1	6	4	4	4	12	4	4	5	13	5	2	4	11	47
27	3	4	4	11	4	2	3	9	4	3	3	10	3	1	4	8	5	3	2	10	48
28	4	4	3	11	1	5	1	7	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	5	13	41
29	4	3	3	10	2	5	2	9	4	1	1	6	1	1	5	7	5	4	4	13	45
30	2	4	4	10	2	4	2	8	2	2	2	6	1	3	5	9	5	2	3	10	43
31	2	4	3	9	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	8	4	2	3	9	38
32	3	4	3	10	2	5	2	9	1	2	2	5	3	4	3	10	3	3	3	9	43
33	2	2	2	6	4	1	1	6	1	2	2	5	3	2	2	7	1	2	2	5	29
34	3	1	1	5	1	1	3	5	1	2	1	4	2	1	2	5	2	3	1	6	25
35	4	4	5	13	1	5	4	10	1	4	4	9	3	3	4	10	4	4	3	11	53
36	3	2	3	8	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	4	10	4	3	4	11	48
37	4	5	3	12	2	5	1	8	4	1	1	6	5	5	4	14	3	4	5	12	52
38	3	3	2	8	3	2	2	7	3	2	2	7	3	3	5	11	5	3	5	13	46
39	4	2	2	8	2	3	2	7	2	3	3	8	3	2	5	10	5	4	3	12	45
40	3	4	4	11	3	4	4	11	3	3	3	9	3	3	3	9	5	3	4	12	52
41	2	1	3	6	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	4	10	2	2	3	7	40
42	2	4	4	10	1	5	1	7	1	1	1	3	1	1	3	5	3	2	1	6	31
43	3	3	3	9	5	1	5	11	5	2	2	9	2	5	4	11	3	3	5	11	51
44	3	3	4	10	3	1	3	7	4	4	4	12	4	3	3	10	4	3	5	12	51
45	3	3	4	10	1	2	1	4	1	3	3	7	4	4	5	13	4	3	5	12	46
46	3	3	2	8	3	2	3	8	4	4	4	12	4	4	5	13	5	3	4	12	53
47	1	2	4	7	2	2	2	6	1	1	1	3	5	2	2	9	2	1	3	6	31
48	3	4	4	11	1	5	1	7	1	1	1	3	1	1	5	7	3	3	5	11	39
49	3	4	2	9	3	2	3	8	2	2	2	6	2	2	5	9	3	3	4	10	42
50	2	1	4	7	4	2	1	7	4	1	1	6	4	1	4	9	4	2	4	10	39

51	4	5	4	13	1	5	1	7	4	1	1	6	2	3	5	10	5	4	5	14	50
52	4	2	1	7	3	1	2	6	2	3	3	8	2	1	2	5	5	4	1	10	36
53	3	4	2	9	4	5	4	13	1	4	4	9	4	1	5	10	4	3	5	12	53
54	3	5	5	13	1	5	1	7	1	2	2	5	1	1	5	7	4	3	5	12	44
55	1	1	5	7	2	2	4	8	3	2	2	7	1	4	5	10	1	1	3	5	37
56	3	4	4	11	1	5	3	9	1	3	3	7	3	4	5	12	4	3	3	10	49
57	5	3	5	13	1	5	1	7	1	3	3	7	1	1	5	7	5	5	1	11	45
58	4	3	3	10	5	5	1	11	1	5	5	11	4	1	3	8	5	4	3	12	52
59	2	3	3	8	3	3	2	8	3	3	3	9	4	3	5	12	4	2	3	9	46
60	4	3	3	10	3	3	2	8	1	4	4	9	4	4	4	12	3	4	3	10	49
61	2	2	5	9	2	2	4	8	4	3	3	10	1	3	5	9	5	2	5	12	48
62	3	4	2	9	4	2	3	9	3	3	3	9	2	2	2	6	2	3	2	7	40
63	3	3	2	8	1	4	2	7	2	1	1	4	4	3	3	10	2	3	3	8	37
64	1	3	4	8	5	3	3	11	2	4	4	10	1	1	5	7	5	1	5	11	47
65	4	2	3	9	4	2	2	8	2	2	2	6	2	2	5	9	4	4	4	12	44
66	2	3	2	7	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	5	11	4	2	3	9	49
67	1	3	3	7	1	1	1	3	2	1	1	4	1	3	1	5	1	1	2	4	23
68	2	2	2	6	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	2	6	2	2	2	6	35
69	3	4	3	10	3	3	3	9	2	3	3	8	2	2	4	8	3	3	3	9	44
70	1	4	3	8	2	1	2	5	1	3	3	7	2	2	2	6	2	1	1	4	30
71	3	4	3	10	3	5	1	9	1	4	4	9	4	4	5	13	5	3	4	12	53
72	3	2	3	8	5	3	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	2	7	37
73	5	3	5	13	3	3	3	9	3	2	2	7	2	5	5	12	4	5	5	14	55
74	4	5	5	14	4	3	4	11	3	3	3	9	3	3	5	11	5	4	4	13	58
75	4	3	3	10	2	1	2	5	1	2	2	5	1	4	2	7	2	4	5	11	38
76	4	3	3	10	4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	4	11	52
77	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	4	3	1	5	9	22
78	2	3	2	7	3	3	2	8	2	1	2	5	1	2	2	5	2	2	2	6	31
79	2	2	3	7	2	3	3	8	2	1	1	4	3	3	2	8	2	2	2	6	33
80	5	5	5	15	4	5	1	10	1	3	3	7	3	4	5	12	5	5	3	13	57
81	3	3	3	9	3	3	2	8	1	3	3	7	4	3	3	10	3	3	3	9	43
82	3	3	2	8	3	2	2	7	3	2	2	7	3	3	5	11	5	3	5	13	46
83	4	2	2	8	2	3	2	7	2	3	3	8	3	2	5	10	5	4	3	12	45
84	3	4	4	11	3	4	4	11	3	3	3	9	3	3	3	9	5	3	4	12	52
85	2	1	3	6	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	4	10	2	2	3	7	40



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de noviembre de 2021
Carta P. 1366-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Doctora
YOAN MAGUITO REA RAMÍREZ
Directora
Institución Educativa pública "Rosa de Santa María" - Breña

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VÁSQUEZ JULCA, MARÍA MERCEDES; identificada con DNI N° 25443822 y con código de matrícula N° 7000343748; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"Habilidades Blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa pública, Lima-2021"

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador VÁSQUEZ JULCA, MARÍA MERCEDES asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Orlando Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

**ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dra. Palacios Garay de Rodriguez, Jessica Paola, docente de la ESCUELA DE POSGRADO Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "**Habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima-2021**", cuyo autor es **VÁSQUEZ JULCA MARÍA MERCEDES**, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 18.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de Febrero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Garay de Rodriguez, Jessica Paola DNI: 00370757 ORCID: 0000-0002-2315-1683	