



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades blandas y trabajo colegiado en docentes de secundaria
de una institución educativa, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cossio Acosta, Cecilia Martina (orcid.org/0000-0002-3655-9450)

ASESORES

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dra. Salas Sánchez, Rosa María (orcid.org/0000-0002-6454-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Te dedico esta tesis con todo mi amor, pues tu constante e incondicional apoyo fue motor fundamental para culminarla.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento a la Dra. Rosa María Salas Sánchez y al Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra por su valiosa orientación y apoyo incondicional durante la realización de esta tesis. Sus sabios consejos guiaron este trabajo.

Asimismo, mi gratitud a los distinguidos profesores que con sus enseñanzas nutrieron mi formación de posgrado y esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAS SANCHEZ ROSA MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa, Lima, 2023", cuyo autor es COSSIO ACOSTA CECILIA MARTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAS SANCHEZ ROSA MARIA DNI: 32740436 ORCID: 0000-0002-6454-8740	Firmado electrónicamente por: RSALASS el 04-01- 2024 21:55:23

Código documento Trilce: TRI - 0720407



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, COSSIO ACOSTA CECILIA MARTINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
COSSIO ACOSTA CECILIA MARTINA DNI: 10741970 ORCID: 0000-0002-3655-9450	Firmado electrónicamente por: CCOSSIOA el 23-02- 2024 02:23:20

Código documento Trilce: INV - 1504011

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación	21
3.2 Variables y operacionalización.....	22
3.3 Población, muestra, muestreo	24
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos.....	26
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 : Nivel de habilidades blandas en docentes de secundaria.	28
Tabla 2 : Nivel de las dimensiones de habilidades blandas en docentes de secundaria.	28
Tabla 3 : Nivel de trabajo colectivo en docentes de secundaria.	29
Tabla 4 : Nivel de las dimensiones del nivel de trabajo colectivo en docentes de secundaria.	30
Tabla 5 : Prueba de normalidad	31
Tabla 6 : Prueba de correlación entre las habilidades blandas y el trabajo colegiado en docentes de secundaria.	32
Tabla 7 : Prueba de correlación entre las habilidades blandas y la toma de decisiones en docentes de secundaria.	33
Tabla 8 : Prueba de correlación entre las habilidades blandas y trabajo en equipo en docentes de secundaria.	34
Tabla 9 : Prueba de correlación entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional en docentes de secundaria.	35

Índice de figuras

Figura 1	: Diagrama correlacional del estudio	Pág. 22
----------	--------------------------------------	------------

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las habilidades blandas y trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa, Lima, 2023. El tipo de investigación básica, diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 docentes de educación básica regular obtenida a través del muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La validez del instrumento se obtuvo a través de un juicio de expertos y para determinar la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach, obteniéndose para la variable habilidades blandas 0,843; y para el trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa, 0,833. La prueba estadística que aplicó para correlacionar las dos variables fue la prueba de Spearman. Los resultados indican que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colegiado, siendo esta directa y muy alta, en los docentes de secundaria. Asimismo, se evidencia que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y las dimensiones toma de decisiones, trabajo en equipo y desarrollo profesional; siendo esta relación directa y muy alta.

Palabras clave: *habilidades blandas, trabajo colegiado, educación básica, docentes.*

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the Soft Skills and collegiate work in secondary school teachers of an educational institution, Lima, 2023. The type of basic research, non-experimental, cross-sectional design. The sample was made up of 50 regular basic education teachers obtained through non-probabilistic convenience sampling. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The validity of the instrument was obtained through expert judgment and to determine reliability Cronbach's Alpha was used, obtaining 0.843 for the soft skills variable; and for collegiate work in secondary school teachers of an educational institution, 0.833. The statistical test that he applied to correlate the two variables was the Spearman test. The results indicate that there is a significant relationship between soft skills and collegiate work, this being direct and very high in secondary school teachers. Likewise, it is evident that there is a significant relationship between soft skills and the dimensions of decision making, teamwork and professional development; This relationship being direct and very high.

Keywords: *soft skills, collegiate work, basic education, teachers*

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de continuas transformaciones sociales, los sistemas educativos enfrentan nuevos desafíos (García, 2021). En este escenario, es crucial que los docentes desarrollen y refuercen sus habilidades interpersonales para optimizar el trabajo en equipo, elemento fundamental para brindar una educación de calidad (García, 2021). Diversos estudios señalan que la falta de estas competencias representa barreras importantes para lograr una colaboración exitosa entre profesores (Villarreal, 2022). El cultivo de estas habilidades permite generar vínculos de cooperación y apoyo mutuo entre los educadores, aspectos clave para intercambiar experiencias, metodologías innovadoras y mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje (García, 2023).

En cuanto a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha investigado el papel crucial que tendrán las habilidades interpersonales en el futuro laboral de la región. La CEPAL resalta la necesidad de desarrollar no solo habilidades técnicas, sino también habilidades blandas, para mejorar la empleabilidad y ductilidad de los trabajadores. Las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la colaboración en equipo y la capacidad de adaptación, serán esenciales para que los trabajadores puedan desempeñarse exitosamente en empleos que requieren mayor interacción social y colaboración. La CEPAL recomienda invertir en programas de capacitación que permitan a los trabajadores fortalecer estas destrezas interpersonales, las cuales serán altamente valoradas en el futuro mercado laboral de América Latina.

Los resultados de la encuesta TALIS 2018 para México ponen en evidencia importantes áreas de oportunidad en la formación de los maestros. Específicamente, se observan carencias en el desarrollo de competencias digitales y socioemocionales entre los profesores, así como limitadas oportunidades para el trabajo colaborativo con sus pares dentro de las escuelas (Cordero et al., 2021). Esta escasa colaboración es vista por los mismos docentes como una barrera para su perfeccionamiento pedagógico continuo. Sin embargo, la gran mayoría valora

positivamente que un aumento en las instancias de intercambio y apoyo mutuo con sus colegas podría tener efectos positivos en distintas dimensiones de su trabajo.

A partir del año 2020, se ha notado un creciente interés en el ámbito educativo fomento de habilidades interpersonales y la promoción de la colaboración entre los maestros. Diversas investigaciones han subrayado la relevancia de estas habilidades para crear un entorno de aprendizaje positivo, fortalecer las conexiones entre los profesores y mejorar la calidad educativa para los estudiantes (Borja et al., 2021).

Los modelos convencionales de preparación de profesores adolecen de múltiples vacíos que les impiden dar una respuesta efectiva a los requerimientos de la educación actual. Entre las principales áreas deficitarias se encuentran la competencia digital para integrar tecnologías en la pedagogía, la atención educativa a la heterogeneidad de ritmos y estilos de aprendizaje, el desarrollo sistemático de habilidades socioemocionales indispensables para la enseñanza, y las dinámicas de planificación y trabajo en equipo entre pares (Marcelo y Vaillant, 2019).

A pesar de la relevancia de las competencias socioemocionales para el trabajo docente, son escasos los programas de formación inicial que contemplan de manera intencional y transversal la adquisición de estas destrezas. La mayoría se centra en los aspectos cognitivos y disciplinares, sin fortalecer las habilidades blandas que preparan a los futuros maestros para desempeñarse en entornos educativos progresivamente más desafiantes (Camargo, 2022). Es necesario replantear los planes de estudio para otorgar un papel primordial al desarrollo de capacidades comunicativas, incluir experiencias prácticas supervisadas también resultaría invaluable para que los estudiantes de pedagogía integren y consoliden dichos aprendizajes. Así se formarán docentes competentes tanto en lo técnico-pedagógico como en lo socioafectivo, capaces de responder a las cambiantes demandas de su profesión.

Si bien en el Perú se evidencian avances en términos de inclusión educativa, los logros de aprendizaje continúan siendo insatisfactorios en comparación regional

e insuficientes para las exigencias del presente siglo. En evaluaciones nacionales e internacionales, el rendimiento promedio de estudiantes peruanos se ubica por debajo de lo esperado para su nivel formativo (UMC, 2022). En este contexto, se requiere una transformación hacia un modelo enfocado en el desarrollo de competencias y no solo contenidos. Indudablemente, la capacitación docente para esta transición es un elemento fundamental (Sarmiento, 2022).

Es necesario crear, desde la planificación de la intervención y las estrategias educativas, ambientes que faciliten la capacitación de acompañantes y docentes con competencias de liderazgo, iniciativa, creatividad, entre otras, que se encuentren en sintonía con los enfoques que dirigen las intervenciones (Balarin y Escudero, 2019). Desde el Ministerio de Educación nacional (Minedu) se reconoce que urge reforzar la formación en habilidades socioemocionales de los educadores, a fin de optimizar la labor educativa y el aprovechamiento académico dentro de los centros escolares del país (Minedu, 2021). Por ello, recientemente se han puesto en marcha algunos programas piloto de capacitación docente orientados al desarrollo de habilidades socioemocionales. Sin embargo, estos constituyen esfuerzos aislados y pequeña escala, que están lejos de cubrir las necesidades formativas existentes. Se requiere la institucionalización de iniciativas robustas, sistemáticas y a gran escala, que alcancen de manera efectiva a la mayor parte de educadores del país. Asimismo, es clave garantizar no sólo la cobertura, sino también la calidad y pertinencia de estas propuestas formativas, asegurando su alineación con las demandas y prioridades actuales de la profesión docente en los diversos contextos educativos del Perú.

Desde el Minedu también se promueve la incorporación de dinámicas de trabajo colegiado a través de distintas orientaciones normativas para mejorar el quehacer pedagógico (Minedu, 2020). Sin embargo, en la práctica, aún existen importantes brechas para la implementación efectiva de estas directrices. Entre las principales barreras se encuentra la falta de tiempo dentro de la jornada laboral docente, los escasos incentivos, las falencias en la preparación de los profesores para el trabajo colaborativo, la ausencia de espacios adecuados para la coordinación, así como la escasez de personal de apoyo técnico-pedagógico, entre

otros aspectos. Un estudio del tema constató que la mayor parte de los profesores peruanos no considera la planificación y evaluación conjunta con sus pares como una práctica necesaria o beneficiosa, priorizando sus labores individuales (Balarin y Escudero, 2019).

En este contexto, la institución educativa no es ajena a estas problemáticas asociadas, a la falta de crecimiento de habilidades blandas entre los docentes, más bien estas resultan evidentes entre el profesorado. Específicamente, se observan dificultades para la comunicación asertiva, bajos niveles de empatía y escucha activa hacia los colegas, inconvenientes para resolver conflictos de modo constructivo y una adaptabilidad limitada para incorporar nuevos enfoques pedagógicos. Esta coyuntura restringe las posibilidades de intercambio enriquecedor de perspectivas, saberes y experiencias entre los profesores, desperdiciando oportunidades óptimas para fomentar el aprendizaje colaborativo y el mejoramiento continuo de las prácticas de enseñanza.

Ante lo expuesto, se expone la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación de las habilidades blandas con el trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023? Asimismo, los problemas específicos se refieren ¿Cuál es la relación de las habilidades blandas con la toma de decisiones, el trabajo en equipo y el desarrollo profesional en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023?

En la actualidad, las habilidades blandas son necesarias más que nunca debido a la evolución constante de la sociedad y la naturaleza de los entornos laborales y educativos; fomentan relaciones interpersonales saludables, mejoran la colaboración y la productividad en equipos de trabajo, y contribuyen a la resolución de problemas de manera más efectiva. Por consiguiente, resulta fundamental examinar y entender el impacto de las habilidades interpersonales en el ámbito particular de los profesores de secundaria de un colegio en Lima.

La justificación teórica establece una base sólida para respaldar la investigación propuesta, porque se apoya en las perspectivas de expertos como

Daniel Goleman, quien enfatiza la relevancia de potenciar ciertas destrezas interpersonales en el ámbito educativo y el entorno laboral, destacando su capacidad para marcar una diferencia importante en proyectos académicos y profesionales. Sus argumentos enfatizan la esencial contribución de estas competencias no solo al éxito individual, sino también en el fortalecimiento de la relación entre personas y socio afectivas en general. La teoría relacionada al trabajo cooperativo que sustenta el trabajo colegiado es el enfoque cognitivo. Vygotsky respalda la noción del trabajo colegiado como una estrategia efectiva para promover el desarrollo cognitivo y la generación de conocimientos, puesto que promueve la cooperación y el enfrentamiento conjunto de dificultades entre los educadores (Gómez y Barraza, 2021).

Esta investigación aspira a proporcionar una contribución valiosa al conocimiento, al arrojar luz sobre cómo estas competencias impactan no solo en el rendimiento individual de los maestros y las relaciones interpersonales, sino también en la mejora sustancial del trabajo en equipo y la colaboración entre colegas. De esta manera, se busca enriquecer la comprensión de cómo estas habilidades pueden transformar la efectividad pedagógica y el ambiente educativo en pro de los educandos y del centro de enseñanza.

La justificación práctica de esta pesquisa se cimienta en la convicción de que la comunidad educativa en su totalidad se beneficiará al tener una visión completa y precisa de su competencia en habilidades blandas, así como de su desarrollo a lo largo del tiempo. Del mismo modo, esta investigación permitirá el discernimiento de la profunda interrelación entre estas habilidades y su impacto en la práctica docente. Esto, a su vez, sentará la base sólida para llevar a cabo estrategias de mejora y desarrollo tanto individual como colectivo, lo que, en última instancia, contribuirá a la calidad general de la enseñanza y al logro de metas educativas más ambiciosas.

En cuanto a la justificación metodológica, este estudio se sustenta en un enfoque cuantitativo, dado que la recopilación sistemática de datos numéricos permitirá contrastar las hipótesis planteadas y realizar los análisis estadísticos

necesarios para identificar posibles relaciones. Se ha elegido un diseño no experimental de tipo transversal, que busca examinar la interacción entre las variables en un punto del tiempo, más que establecer vínculos causales directos. Este abordaje metodológico hará factible describir el grado de asociación vigente entre las destrezas socioafectivas y las prácticas de colaboración docente en la muestra seleccionada.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación existente entre las habilidades blandas y las prácticas de trabajo colegiado de los docentes de educación secundaria en una institución educativa de Lima durante el año 2023. En consonancia con este propósito, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación de las habilidades blandas y la toma de decisiones, trabajo en equipo y desarrollo profesional en docentes de secundaria.

La hipótesis del estudio planteó que existe una asociación significativa entre las competencias socioemocionales y el trabajo colaborativo entre profesores de secundaria de un plantel educacional de Lima en 2023. Considerándose como hipótesis específicas: Las habilidades blandas poseen relación significativa con la toma de decisiones, trabajo en equipo y desarrollo profesional en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de analizar investigaciones, identificamos estudios que preceden al estudio propuesto. En el contexto internacional, Caldera y Jara (2023), llevaron a cabo una revisión sistemática sobre las capacidades interpersonales y emocionales que se desarrollan en los centros de enseñanza rurales de Montería donde se destacó que los profesores, al desarrollar estas habilidades, mejoran su calidad humana y la dirección en el proceso educativo. Donde concluyeron que las habilidades blandas les permiten comunicarse de manera asertiva y empática con la comunidad, siendo estas habilidades fundamentales para la inteligencia emocional y la interacción efectiva a nivel personal y profesional. La capacitación en habilidades blandas es crucial para que los maestros sean más competitivos y puedan asumir roles destacados en la institución educativa. La formación y refuerzo en estas habilidades generan beneficios tanto en el ámbito laboral como personal, impulsando la eficiencia, competitividad y opciones laborales de los maestros.

Asimismo, Ladino, Valencia y López (2022) concluyen que existen evidencias contundentes que demuestran la existencia de una relación positiva entre las aptitudes interpersonales de los docentes y su ejercicio profesional. Un mayor control de estas destrezas blandas mejora la interrelación entre maestros y alumnos, repercutiendo positivamente en la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, incrementa la valoración de los alumnos respecto a las competencias de sus mentores. Con todo, se requiere una formación docente deliberada y efectiva en estas áreas para garantizar su aplicación estratégica en pro de una educación integral y transformadora. Urge así incorporar la capacitación en destrezas socioemocionales dentro de los programas de preparación de los profesores, dado su rol decisivo para modelar vínculos pedagógicos significativos y un ejercicio profesional de excelencia.

Por otro lado, Chan y Zaldívar (2023) concluyen que tanto los aspectos internos como externos identificados por los profesores en formación inicial tienen una influencia significativa en el desarrollo de habilidades blandas. Es esencial que los profesores reconozcan su crecimiento personal y se vean a sí mismos como

individuos únicos y valiosos con potencialidades propias. La escuela tiene el compromiso de educar en lo humano, fortaleciendo las redes de apoyo y vínculos, y proyectando a los estudiantes hacia su desarrollo personal, lo que también impactará en su vida social, académica y profesional. Por ende, la formación inicial de profesores debe incluir estrategias y proyectos que promuevan el desarrollo de habilidades blandas, lo que beneficiará su labor docente y les permitirá trabajar de manera creativa y organizada. También se espera que estos profesores puedan transmitir y fomentar el crecimiento de habilidades interpersonales en sus alumnos, preparándolos para enfrentar un mundo en constante cambio y crecimiento.

Fernández et al. (2021) en su estudio enfatiza la relevancia de que los docentes cuenten con habilidades blandas óptimas para diseñar programas educativos, los docentes estadounidenses, procedentes de diversas regiones, tienen una autoevaluación positiva de sus habilidades blandas, especialmente en América del Norte. Sin embargo, se evidencia una brecha de género en habilidades interpersonales, donde las mujeres exhiben una autoevaluación significativamente superior, a la vez que los hombres se perciben con mayor flexibilidad. Además, los docentes con menos experiencia y los participantes de América del Sur muestran autoevaluaciones inferiores en habilidades interpersonales. En términos de áreas de conocimiento, los docentes universitarios en Humanidades y Ciencias Sociales obtienen mejores resultados, sugiriendo un mayor conocimiento previo y desarrollo en competencias relacionadas con el autoconocimiento. Aunque se identifican áreas de mejora, los resultados indican que, en general, el profesorado estadounidense está preparado para implementar un modelo educativo que equitativamente fomente habilidades duras y blandas.

Por otro lado, Nordgren et al. (2021) en su investigación analiza las percepciones del profesorado respecto a sus condiciones laborales para la planificación pedagógica, enfocándose en la colaboración entre pares y la enseñanza sistemática y formativa. A través de encuestas a una amplia muestra, se explora la infraestructura y el tiempo disponible para estas tareas. Los resultados evidencian una asociación positiva entre contar con estructuras de apoyo colegiado y la valoración docente de las circunstancias para preparar lecciones. No obstante,

la cooperación actual sería insuficiente para sustentar una docencia formativa de calidad según los participantes. Asimismo, destacan importantes deficiencias ambientales que obstaculizan sus trabajos de programación y diseño instructivo. En síntesis, aunque existen relaciones virtuosas entre colaboración y validación de las condiciones pedagógicas, aún hay brechas sustanciales por subsanar de cara a una educación técnica y participativa.

Asimismo, Palacios et al. (2022) llega a la conclusión que la implementación del aprendizaje profesional colaborativo es esencial para la formación docente, facilitando la adquisición de aprendizajes clave para una educación de calidad. Destacando su valor en la investigación colaborativa entre docentes y estudiantes, aprecia especialmente el diálogo intergeneracional como enriquecedor para la producción de conocimiento. Esta estrategia se percibe como una respuesta innovadora y resiliente para fortalecer la formación docente, especialmente en contextos vulnerables como la educación rural, resaltando habilidades cruciales como la empatía y la solidaridad durante el trabajo colaborativo.

A nivel nacional, situamos a Palma (2021) en su estudio se planteó determinar la posible asociación vigente entre las competencias socioafectivas de los profesores y su grado de satisfacción laboral en la escuela. La investigación fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal. Es decir, se trató de un estudio observacional, que recopiló y analizó datos cuantitativos en un punto del tiempo, con el fin de describir las variables y examinar su evaluación estadística, y no manipularlas experimentalmente. Se aplicaron cuestionarios a 60 profesores, procesando la información mediante SPSS v.25. Los resultados ($r=0.782$ y $p = 0.000 < 0.05$) evidenciaron una conexión significativa y positiva entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral docente, sugiriendo que mayores competencias socioemocionales se asocian a una mejor satisfacción en el trabajo. Además, se enfatiza la importancia de fomentar la empatía en la comunidad escolar como factor relevante para mejorar el trabajo colaborativo y el respeto mutuo entre profesores, aspectos que, según el estudio, inciden considerablemente en el aumento de la satisfacción laboral del profesorado.

Monzón (2022) resalta la importancia del trabajo colegiado como una oportunidad para perfeccionar las capacidades y destrezas de los docentes, enfocándose en retos a corto y largo plazo, como el rediseño de metas, la promoción del liderazgo y el cambio de actitudes. La investigación es de índole aplicada con un enfoque cuantitativo, adopta un nivel de análisis correlacional y un diseño no experimental transversal. Se encuestó a 50 profesores mediante cuestionarios. Los resultados señalan que el 88% de los directivos se ubica en un nivel regular de liderazgo pedagógico, mientras que el 92% de los docentes registra un nivel medio de trabajo colegiado. En consecuencia, los datos analizados revelan una evaluación directa y significativa entre el liderazgo directivo y diversas dimensiones del trabajo en equipo de los profesores. Así, se recomienda a las autoridades escolares implementar prácticas colaborativas entre profesores para optimizar lo pedagógico, incentivando jornadas para el fortalecimiento docente y proporcionando acompañamiento didáctico continuo.

En el estudio realizado por Rodríguez (2020), el propósito principal consistió en explorar la relación entre las competencias blandas y el rendimiento docente. Empleando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transversal y un método descriptivo correlacional, se encontró una relación directa y significativa ($d=0,601$) entre las habilidades blandas y el rendimiento docente, indicando que los maestros con sólidas habilidades blandas exhiben un rendimiento laboral superior. Las cinco habilidades blandas evaluadas mostraron correlaciones con el desempeño docente. Las habilidades de comunicación ($d=0,374$) y el desarrollo de los demás ($d=0,487$) presentaron correlaciones positivas de nivel medio. Dado que las habilidades blandas contribuyen al menos en un 70% al logro profesional y considerando la fuerte correlación identificada, se sugiere una reformulación en el mecanismo de selección y los programas de inducción-capacitación docente, integrando las habilidades blandas como criterios esenciales para una contratación docente que garantice mejoras en el rendimiento.

Raymi (2022) en su estudio realizado utilizó un instrumento compuesto por preguntas cerradas a una muestra de 70 profesores. Específicamente, el cuestionario indagó en las percepciones de los participantes respecto a sus propias

habilidades socioemocionales (23 ítems) y su actuación dentro del proceso de enseñanza (24 ítems). El análisis estadístico evidenció una confiabilidad robusta de ambas secciones del instrumento construido, reportando valores alfa de Cronbach dentro de parámetros adecuados (0.816 y 0.834). Asimismo, se encontró un grado importante de evaluación entre las variables analizadas equivalente a 0,825. En consecuencia, los resultados encontrados permiten afirmar la presencia de una interrelación significativa entre el nivel de competencias blandas y el desempeño profesional de los docentes participantes. Se requerirían más estudios en otras poblaciones para confirmar y profundizar estos hallazgos.

Sáenz (2022) en su pesquisa planteó como propósito principal determinar la vinculación real entre las destrezas socioemocionales y la administración de procesos educativos. Para lograr este objetivo, la investigación se ciñó a una metodología cuantitativa, con características de estudio básico bajo un nivel correlacional. Asimismo, se trabajó con un diseño no experimental transversal. Los análisis cuantitativos realizados sobre los datos recopilados en la muestra posibilitaron determinar la existencia de una asociación relevante desde la perspectiva estadística entre los factores que operacionalizan las competencias socioemocionales y la gestión educativa.

Vásquez (2022) estableció la conexión significativa entre las habilidades blandas y las prácticas de colaboración entre los docentes en una escuela específica durante el año 2021. La investigadora optó por una aproximación cuantitativa, categorizando el estudio como de tipo básico, lo cual posibilitó una exploración más profunda a nivel teórico de las variables implicadas. Además, se estructuró un diseño no experimental transversal. Se seleccionó una muestra de 100 profesores a los que se aplicó un instrumento diseñado ad hoc, el cual evidenció niveles altos de confiabilidad tanto en la medición de habilidades blandas (0.917) como de trabajo en equipo (0.985). Los análisis efectuados permitieron establecer la existencia de una vinculación relevante entre el desarrollo de competencias socioafectivas y los comportamientos colaborativos entre los profesionales de la docencia consultados.

Salazar (2022) en su pesquisa planteó como finalidad principal esbozar estrategias conducentes a optimizar las competencias socioemocionales de los docentes y, por esa vía, apuntalar sus comportamientos de colaboración interprofesional. Bajo una metodología no experimental cuantitativa con rasgos descriptivo-propositivos, se realizó el acercamiento investigativo. Los análisis derivados de la información recopilada permitieron determinar que en la muestra consultada se registran mayoritariamente conductas de trabajo en equipo categorizables como de interdependencia positiva (52,6%). Sobre esta base, en el estudio se sugieren cursos de acción para expandir esta interacción sinérgica entre pares.

Perugachi (2020) se enfocó en analizar la conexión entre el ambiente escolar y las habilidades interpersonales de los profesores. Para tal propósito, se estructuró una metodología no experimental de corte transversal correlacional, aplicando un cuestionario diseñado ad hoc centrado en las dimensiones del ambiente escolar y las habilidades interpersonales, a una muestra de 17 profesionales de la educación. Los datos recopilados fueron procesados utilizando técnicas de estadística inferencial para validar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos. Los hallazgos señalaron que el 29.41% de los participantes tenía un nivel regular de convivencia escolar, mientras que las habilidades interpersonales estaban en un nivel bueno. Esto sugiere una relación baja entre estas variables.

Barrón (2018) en su investigación buscó determinar el impacto de las habilidades blandas en la interacción entre maestros y alumnos. Empleando un enfoque cuantitativo experimental pre - post, el estudio capacitó en destrezas blandas a un grupo de docentes y luego midió su interacción áulica mediante escalas. En la fase preliminar de la investigación no se evidenciaron variaciones trascendentes entre las agrupaciones analizadas. No obstante, luego de la intervención el grupo experimental evidenció mejoras considerables frente al grupo control. Se concluyó que desarrollar habilidades interpersonales y socioemocionales en los maestros influye positivamente en el vínculo pedagógico con los estudiantes. Estos resultados realzan la relevancia de implementar talleres sobre competencias blandas para fortalecer la comunicación, empatía y relaciones

en el aula. Cuando los docentes refuerzan estas áreas, se genera un ambiente propicio para el intercambio y los aprendizajes.

Las competencias blandas aluden a aquellas destrezas y capacidades vinculadas con las esferas socioafectivas y relacionales. Asimismo, se las denomina competencias sociales o intersubjetivas, porque conciernen a la vinculación del individuo con otros actores y la propia regulación conductual y situacional. Entre ellas figuran talentos comunicativos, trabajo en equipo, empatía, creatividad, resolución de conflictos, adaptabilidad y liderazgo. Dichas aptitudes resultan cardinales para cualquier ámbito profesional y para la vida en sociedad, complementando los saberes técnicos y educativos. (Espinoza y Gallegos, 2020).

Las habilidades blandas son sumamente relevantes para potenciar el rol docente, ya que fortifican capacidades esenciales para un ejercicio pedagógico integral y de calidad. Particularmente, el desarrollo de destrezas socioemocionales tales como el liderazgo, la comunicación asertiva y la empatía, la responsabilidad y las relaciones interpersonales, empodera a los profesores para establecer climas propicios de aprendizaje, convivencia sana y bienestar entre todos los actores escolares. Los docentes que dominan estas habilidades blandas pueden guiar de mejor manera los procesos formativos, inspirar a sus estudiantes, resolver conflictos de forma pacífica, trabajar en equipo con sus pares y comprender cabalmente las necesidades de cada educando (Vásquez et al, 2021)

Las competencias blandas, también denominadas talentos socioafectivos o habilidades no cognoscitivas, se conceptualizan como un cúmulo de pericias personales e intersubjetivas que posibilitan un rendimiento óptimo y el logro de metas en la esfera ocupacional y formativa (OCDE, 2022). Entre ellas se incluyen principalmente la comunicación efectiva, la autogestión, la conciencia social y la capacidad de relacionarse, que en el caso de los docentes resultan fundamentales para generar ambientes que favorezcan el aprendizaje.

Teoría que sustenta las habilidades blandas.

La Teoría del Aprendizaje Social, planteada por Albert Bandura en 1977, propone que el contexto social resulta determinante para la adquisición de nuevos aprendizajes, mediante procesos observacionales de modelos, su imitación y el modelado conductual. De este modo, las personas incorporan pautas de comportamiento y relación al observar a otros que funcionan como referentes imitables.

En el campo específico de las habilidades blandas, como aquellas vinculadas a la colaboración, la comunicación, el liderazgo y la empatía; esta perspectiva implica que tales competencias interpersonales pueden potenciarse al brindar a los sujetos oportunidades que visibilicen la aplicación efectiva de estas destrezas por parte de otros (Guerra, 2019).

La Teoría de la Inteligencia Emocional, difundida ampliamente por Daniel Goleman, alude a la aptitud para identificar, comprender y manejar los propios estados emocionales y los de otras personas. Esta perspectiva resalta como claves las competencias emocionales para prosperar en lo personal y profesional, al comprender no solo el lenguaje racional sino también el emocional, se facilita la conexión, el trabajo colaborativo y la conducción efectiva de personas y equipos (Recuenco, 2020). En tal sentido, dominar habilidades y las destrezas sociales resultan cruciales para desarrollar talentos de relación y para el éxito tanto en la vida individual como en el plano interpersonal. Estas competencias posibilitan establecer diálogo, asertividad en comunicación, resolución de conflictos y cooperación, indispensables para el bienestar, adaptación al entorno y logro de metas compartidas (Goleman, 2020).

Entre las décadas de 1960 y 1970 comienza a surgir un interés por las competencias emocionales y sociales como factores medulares para la prosperidad individual y el éxito profesional. Luego, entre 1980 y 1990, Daniel Goleman populariza y difunde más aún el concepto de inteligencia emocional, resaltando su relevancia en los campos laboral y educativo. Hacia el 2000, en el contexto de la globalización, las habilidades blandas adquirieron una importancia sin precedentes en el mundo del trabajo. Finalmente, a partir de 2010, con la revolución tecnológica

y el auge de la comunicación digital, estas aptitudes se vuelven simplemente imprescindibles para un liderazgo, una colaboración y una gestión de la diversidad efectiva en las organizaciones.

Las dimensiones de la variable habilidades blandas son:

La dimensión uno es la Comunicación, en el contexto de este estudio que incorpora la variable de habilidades blandas, puede entenderse como la secuencia interactiva mediante el cual se intercambian información, ideas, pensamientos y emociones entre individuos. Este fenómeno no se limita únicamente a la transmisión de mensajes verbales, sino que también abarca elementos no verbales y la capacidad de comprender y adaptarse a diversos estilos de comunicación. La comunicación efectiva se erige como una de las habilidades blandas más valoradas en los entornos laborales del 2020 (Bartsch et al., 2020).

La comunicación entre pares es una estrategia valiosa para el progreso del ejercicio profesional continuo de los profesores, aunque puede ser complejo. Es necesario que los docentes reconozcan sus necesidades de aprendizaje y cómo el análisis colaborativo permite generar consensos para mejorar la práctica educativa. Para lograrlo, es clave desarrollar una comunicación efectiva entre los profesores, distinguiendo la comunicación operativa de la profesional, donde se reflexiona, se analizan acciones y se generan nuevas ideas de manera horizontal. Asimismo, se requiere destinar tiempo para consolidar comunidades de aprendizaje docente y equipos colaborativos, antes de establecer procesos administrativos rígidos. Las reuniones deben promover un diálogo profesional abierto sobre problemáticas comunes. En síntesis, las habilidades blandas permiten construir una cultura de colaboración docente efectiva enfocada en la mejora continua (López, 2019).

La segunda dimensión es la Motivación, se ha consolidado progresivamente como una aptitud esencial dentro de las habilidades blandas que se demandan actualmente a los profesionales y colaboradores de las organizaciones (Gewirth, 2022). Se puede describir como la habilidad de una persona para experimentar entusiasmo y dedicación en la búsqueda de sus metas, venciendo los desafíos en

el camino y desplegando grandes esfuerzos para lograr resultados excepcionales. Incentivar esta competencia impulsa en gran medida el desempeño de los equipos de trabajo heterogéneos, al mismo tiempo que dinamiza los niveles de innovación en las empresas y optimiza la realización personal en los empleados.

Por tercera dimensión se tiene a la Resolución de conflictos, la capacidad para manejar disputas se ha vuelto una destreza imprescindible entre las habilidades blandas en las complejas y multiculturales fuerzas laborales actuales (Barsky, 2020). Consiste en poder mediar en escenarios de fricción o posturas encontradas, comprendiendo los diferentes puntos de vista para luego construir soluciones éticas que resguarden los intereses compartidos y restablezcan las relaciones productivas. Desarrollar estas aptitudes resulta crucial para optimizar la colaboración, la comunicación y el ambiente de los equipos y organizaciones.

El trabajo colegiado se refiere a la colaboración y cooperación entre profesionales, en este caso, docentes, para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Implica compartir conocimientos, experiencias y recursos, así como trabajar juntos para planificar lecciones, desarrollar estrategias pedagógicas y resolver problemas educativos de manera colaborativa. El trabajo colegiado tiene como objetivo principal mejorar la calidad educativa y el rendimiento estudiantil, fomentando un ambiente de apoyo mutuo y aprendizaje continuo entre los educadores (Aguirre y Barraza 2021). El trabajo colegiado entre docentes puede conceptualizarse como una manera de coordinar las labores de los educadores de manera conjunta, con metas compartidas centradas en mejorar la práctica pedagógica, compartir experiencias y generar aprendizajes (Chuquillanqui, 2022).

El trabajo colegiado entre los diversos actores y participantes de la entidad formativa, ha adquirido una importancia significativa en la actualidad. Se reconoce como una estrategia efectiva para impulsar mejoras en la formación docente y la administración educativa. En este contexto, se amplía la comprensión de la relevancia al detallar la colaboración entre colegas, destacando aspectos fundamentales como el liderazgo educativo, la comunicación eficiente y la

motivación del equipo docente con el objetivo de fortalecer y perfeccionar el entorno educativo (Gutiérrez y Sánchez, 2022).

La teoría que sustenta el Trabajo Colegiado es el constructivismo, afirma que la elaboración del saber se edifica activamente a través de la interacción social y la participación activa. En el trabajo colegiado, este enfoque implica que los profesionales comparten experiencias, conocimientos y perspectivas, construyendo colectivamente una comprensión más rica y profunda. La participación activa entre los integrantes del conjunto se transforma en un desarrollo de edificación conjunta, fomentando el diálogo, la reflexión y la co-creación de conocimiento. Además, el constructivismo destaca la importancia de considerar las experiencias y conocimientos previos de cada miembro del equipo, reconociendo que la diversidad de perspectivas enriquece el proceso de aprendizaje colaborativo. (García, 2020).

Los orígenes del Aprendizaje Colaborativo se encuentran en los aportes seminales de dos autores: el filósofo John Dewey y el psicólogo Morton Deutsch. El primero, en su obra de 1916, abogó por una educación progresista que ponga al estudiante en el centro a través de comunidades de aprendizaje donde, en un clima de respeto, puedan intercambiar ideas, inquietudes y saberes situados, co-construyendo conocimientos de forma activa, participativa y en equipos. El segundo, en un estudio grupal de 1949, examinó cómo la codependencia entre propósitos genera distintas dinámicas: cuando los objetivos están alineados de forma positiva surgen apoyo y sinergia; cuando son contrapuestos se origina rivalidad y oposición.

Sus hallazgos en torno a la importancia de vincular metas para catalizar la colaboración han sido pilares del aprendizaje cooperativo, corriente que enfatiza tanto en la responsabilidad individual como grupal, estructurando interdependencias y roles que optimizan el trabajo en conjunto, potenciando el resultado. Así, ambos autores sentaron bases sobre el valor de la interrelación, la experiencia compartida y los entornos que propicien el diálogo igualitario para gestar conocimiento colectivo.

Posteriormente, otras contribuciones importantes provienen de Lev Vygotsky con su noción de zona de desarrollo próximo, Albert Bandura con su teoría del aprendizaje social, y los hermanos Johnson quienes acuñaron formalmente el término "aprendizaje colaborativo". En esencia, esta teoría se fundamenta en que la construcción del conocimiento es más efectiva cuando las personas colaboran e interactúan de forma activa y participativa en entornos grupales. El trabajo colegiado entre docentes se beneficia de este enfoque al promover el análisis conjunto, la reflexión compartida y la generación de nuevas ideas y prácticas educativas.

En este contexto, el trabajo colegiado se convierte en un medio propicio para aplicar los principios del aprendizaje colaborativo. Este enfoque destaca la importancia de la interdependencia positiva, la responsabilidad individual, la interacción cara a cara y el proceso de retroalimentación entre los integrantes del equipo. Al fomentar la colaboración, el trabajo colegiado propicia un ambiente donde los profesionales pueden compartir sus habilidades, conocimientos y experiencias de manera significativa (De la Cruz et al., 2020).

El trabajo colaborativo posee distintos principios que promueven la interacción, estos principios son:

- Interdependencia positiva: Este principio establece que el éxito del equipo depende del trabajo conjunto de todos sus miembros. Cada miembro debe comprender que su aporte individual beneficia tanto a sí mismo como al equipo.
- Finalidad común: El trabajo colaborativo se realiza con el objetivo de alcanzar una meta o propósito compartido. Todos los miembros del equipo deben tener claro cuál es el objetivo común y trabajar en función de él.
- Cooperación: El trabajo colaborativo implica la cooperación activa entre los miembros del equipo. Esto significa que cada miembro debe estar dispuesto a compartir ideas, conocimientos y recursos, ya colaborar en la resolución de problemas.
- Voluntariedad: La participación en el trabajo colaborativo debe ser voluntaria. Los miembros del equipo deben estar dispuestos a comprometerse y contribuir de manera activa y voluntaria al trabajo conjunto.

Estos principios elementales de la colaboración son primordiales para alentar la implicación, el compromiso y la obtención de resultados fructíferos en un grupo. Al acoger estos lineamientos, se genera un clima de confianza y cooperación que favorece el aprendizaje y desarrollo de aptitudes sociales (Ayoví-Caicedo, 2019).

Teoría del Aprendizaje Social: Propuesta por Albert Bandura, esta teoría sostiene que las personas aprenden observando a otros. En el trabajo colegiado, los docentes pueden actuar como modelos a seguir, compartiendo prácticas efectivas y comportamientos educativos positivos (Guerra, 2019).

Desde la década de 1970, ha emergido un interés creciente en la colaboración entre docentes como estrategia para potenciar la enseñanza y el aprendizaje. En los años 80, se desarrollaron teorías sobre el aprendizaje colaborativo, marcando el inicio de enfoques más estructurados de trabajo en equipo en entornos educativos. Avanzando hacia la década de 1990, se establecieron programas de desarrollo profesional centrados en el trabajo colegiado, y las escuelas y distritos educativos adoptaron prácticas colaborativas para abordar problemas educativos complejos. Durante la década de 2000 hasta la actualidad, el trabajo colegiado se ha consolidado como práctica estándar en muchas instituciones educativas, mientras que la colaboración en línea y las redes profesionales han facilitado la interacción entre docentes a nivel global.

Las dimensiones del Trabajo colegiado son:

La primera dimensión es la toma de decisiones, considerado un proceso clave y central en una gestión, que involucra identificar el problema, buscar alternativas, evaluarlas y finalmente seleccionar la opción más adecuada para resolver la situación (Chiavenato, 2006) la toma de decisiones implica un proceso por el cual, luego de valorar múltiples opciones o cursos de acción viables, se elige de forma consciente y reflexiva la solución que parezca más correcta y adecuada para resolver problemas o situaciones que enfrenta la organización educativa..

La segunda dimensión es trabajo en equipo, es un trabajo en conjunto donde individuos con habilidades diferentes se complementan, colaboran de forma

organizada y dedicada para lograr un fin y metas compartidas, produciendo mejores resultados que la suma de las contribuciones individuales por separado (Ascencio, 2018). El trabajo en equipo constituye una modalidad de práctica interprofesional enfocada en la colaboración e interacción directa entre grupos pequeños y definidos de profesionales, que se reúnen de forma estructurada para abordar conjuntamente casos y tomar decisiones consensuadas (Reves, 2018).

La tercera dimensión es desarrollo profesional, es un proceso continuo para la mejora de competencias y cualificaciones. Requiere experiencias de crecimiento tanto formales como informales. Apunta al perfeccionamiento progresivo de habilidades, conocimientos y desempeño a través de la reflexión y resolución de retos. Es una trayectoria que dura toda la carrera. (Sangra et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

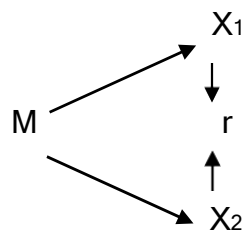
3.1.1. Tipo de investigación: Se adoptó un enfoque de carácter básico porque se centró en la búsqueda del conocimiento por sí mismo, sin necesariamente tener una aplicación práctica inmediata. Se enfocó en explorar los fundamentos teóricos y las verdades subyacentes en un campo específico, permitiendo así una comprensión más profunda de los principios esenciales (Esteban, 2018).

Según De Franco y Solórzano (2020) el enfoque cuantitativo se caracteriza por la utilización de datos numéricos y el estadístico para poner una prueba de hipótesis de análisis de forma objetiva. Descansa en la medición numérica, el recuento y aplicación de técnicas estadísticas con la finalidad de identificar patrones en un grupo de personas. Generalmente plantea hipótesis que son sometidas a contraste, recopilando información cuantitativa que luego se procesa estadísticamente para determinar si se aceptan o rechazan tales conjeturas iniciales a la luz de los datos. Esta metodología procura resultados precisos y objetivos, generalizables a grupos poblacionales más amplios. Por tanto, resulta apropiado cuando el propósito es verificar teorías o hipótesis de manera concluyente mediante indicadores numéricos y su correspondiente análisis estadístico.

La investigación se ciñó al método hipotético deductivo, pues buscó determinar la veracidad o falsedad de las conjeturas planteadas en torno al grado de relación existente entre las habilidades blandas y el trabajo colegiado (Rodríguez y Pérez, 2017). Asimismo, se anexó a un paradigma positivista al concebir el conocimiento derivado de este estudio como objetivo y mensurable, mediante una rigurosa observación del fenómeno original (Finol y Vera, 2020). La recopilación de los datos, por tanto, se orientó a contrastar las hipótesis y efectuar los análisis estadísticos respectivos para constatar una probable asociación entre las variables mencionadas (Hernández y Mendoza, 2018).

La presente investigación es no experimental, transversal y correlacional, no experimental porque no se intervino para alterar predeterminadamente las variables, más bien se analizaron los fenómenos ya acontecidos en su contexto real (Arias y Covinos, 2021). Transversal ya que la recolección de información tuvo lugar en un momento específico, con los sujetos ubicados en un escenario concreto. Correlacional en tanto examinó la asociación, conexión o interrelación estadística entre elementos (Esteban, 2018; Arias y Covinos, 2021). Este abordaje permitió describir la vinculación actual entre habilidades blandas y trabajo colegiado.

Figura 1: *Diagrama correlacional del estudio*



Dónde:

X₁: Habilidades blandas.

X₂: Trabajo colegiado

M: Muestra y

r: Correlación de X₁ y X₂.

3.2 Variables y operacionalización

El proceso de operacionalización se refiere a la forma en que las variables se definen y miden de manera concreta, permitiendo que puedan ser estudiadas y analizadas de manera efectiva. Es un proceso que convierte conceptos abstractos en medidas tangibles que son más accesibles para la investigación y el análisis. (Arias y Covinos, 2021).

Variable Habilidades Blandas

Definición conceptual: El grupo de capacidades socioafectivas, según la perspectiva de Fischman (2022), se refiere a las competencias que las personas emplean en sus interacciones sociales, siendo cruciales para alcanzar el éxito tanto en su vida personal como en el campo laboral.

Definición operacional: Las habilidades blandas fueron evaluadas mediante la administración de un cuestionario diseñado para evaluar los niveles de desarrollo en las tres dimensiones identificadas. Este cuestionario constó de 12 preguntas, y el puntaje obtenido se utilizó para categorizar y presentar los resultados según niveles: bajo: [12 - 28], medio: [29 - 44] y alto: [45 - 60].

Dimensiones: la variable habilidades blandas tiene tres dimensiones; la primera es comunicación, con dos indicadores y cuatro ítems. La segunda es motivación, con dos indicadores y cuatro ítems y, por último, la tercera dimensión es resolución de conflictos, con dos indicadores y cuatro ítems. La escala fue de tipo ordinal, se usó la de Likert: (5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca)

Indicadores: La variable habilidades blandas tiene la dimensión comunicación, con los indicadores frecuencia de las conversaciones y retroalimentación efectiva. La segunda dimensión es la motivación, cuyos indicadores son iniciativa y adaptabilidad. La tercera dimensión, resolución de conflictos, con los indicadores planificación y organización, capacidad para identificar problemas. La escala fue de tipo ordinal, se usó la de Likert: (5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca)

Variable trabajo colegiado:

Definición conceptual: El trabajo colegiado es un mecanismo de apoyo que se lleva a cabo de manera integral, donde los participantes se involucran en un proceso de colaboración horizontal (Aguirre y Barraza 2021).

Definición operacional: El trabajo colegiado fue evaluado mediante la administración de un cuestionario diseñado para evaluar los niveles de desarrollo en las tres dimensiones identificadas. Este cuestionario constó de 12 preguntas, y el puntaje obtenido se utilizó para categorizar y presentar los resultados según niveles: bajo: [12 - 28], medio: [29 - 44] y alto: [45 - 60].

Dimensiones: La primera es la toma de decisiones, con dos indicadores y cuatro ítems. La segunda es trabajo en equipo, con dos indicadores y cuatro ítems. La tercera es desarrollo profesional, con dos indicadores y cuatro ítems. La escala fue de tipo ordinal, se usó la de Lickert: (5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca)

Indicadores: La variable trabajo colegiado tiene la dimensión toma de decisiones, con los indicadores colaboración y participación activa, nivel de acuerdo y consenso. La segunda dimensión es trabajo en equipo, cuyos indicadores son participación en las actividades del equipo, distribución equitativa de tareas. La tercera, desarrollo profesional, con los indicadores adquisición de nuevas habilidades y conocimientos. Escalas: De igual forma se tomó en cuenta la escala de Lickert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 La población constituye un colectivo de individuos que tienen ciertas características compartidas por el investigador (Bisquerra, 2022). La población en este estudio estuvo constituida por 50 personas. El criterio de inclusión estuvo limitado a los docentes. Los criterios de exclusión que se consideraron estuvieron referidos a la ausencia de los docentes en el día de la recopilación de datos, así como a aquellos que hayan sido trasladados o hayan dejado de trabajar en el centro educativo.

3.3.2 Muestra: es un subconjunto de la población que reúne determinados atributos considerados por el investigador, permitiendo la universalidad de los resultados (Ñaupas et al., 2018). En este proceso la muestra estuvo compuesta por los docentes de una institución educativa de

básica regular y es una muestra censal porque se tuvo al cuerpo docente completo de la comunidad educativa.

3.3.3. Muestreo: el estudio consideró el muestreo no probabilístico intencionado por el investigador ya que la población era muy reducida.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son conjunto de acciones y actividades que se realizan para recaudar datos esenciales acerca de las variables en el análisis de la muestra elegida, permitiendo alcanzar las metas trazadas en la investigación (Arispe et al., 2020; Hernández y Mendoza, 2018). Para la presente investigación, se utilizó la metodología de cuestionarios como técnica para recopilar la información. Estos cuestionarios consistieron en un conjunto de preguntas escritas diseñadas en relación con la hipótesis de investigación y las variables e indicadores pertinentes (Ñaupas et al., 2018). Esta tuvo la finalidad de recabar los datos de las habilidades blandas y el trabajo colegiado. Además, se emplearon dos cuestionarios como herramientas de recolección de datos, el primer cuestionario tuvo como objetivo medir las habilidades blandas. Estuvo compuesto por 12 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: comunicación (4 ítems), motivación (4 ítems) y resolución de conflictos (4 ítems). El cuestionario se aplicó en modalidad presencial, y con un tiempo de duración de 20 minutos.

Por otro lado, el segundo cuestionario tuvo como objetivo medir el trabajo colegiado. Estuvo compuesto por 12 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: toma de decisiones (4 ítems), trabajo en equipo (4 ítems) y desarrollo profesional (4 ítems). El cuestionario se empleó de manera independiente, y presencial con un tiempo de 20 minutos.

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir requisitos como: validez y confiabilidad. En lo relacionado a la validez, un instrumento será válido cuando realmente mide la variable que quiere medir (Hernández y Mendoza, 2018). Para evaluar la validez del cuestionario de habilidades

blandas y el cuestionario de trabajo colegiado se recurrió al juicio de tres expertos en la especialidad y metodólogos.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, ésta alude al nivel en que su aplicación reiterada al mismo sujeto produciría resultados equivalentes. Para determinar la confiabilidad de ambos cuestionarios, se ejecutó una prueba piloto a 20 profesores y se utilizó un software Excel para la tabulación de los datos. Se empleó el alfa Cronbach, para determinar la consistencia del conjunto de preguntas de cada una de ellas; así para el cuestionario de habilidades blandas se obtuvo un valor de 0,8433 por lo que se puede afirmar que presenta una fuerte confiabilidad; mientras que para el cuestionario de trabajo colegiado se obtuvo 0,833 revelando una fuerte confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se solicitó la autorización correspondiente a la institución educativa, previa entrega de la carta de presentación de la universidad. Además, se aplicó el protocolo de consentimiento informado a fin de salvaguardar los intereses de los participantes previa explicación del propósito del estudio y el rol que cumplirán en el mismo. Por otra parte, luego de la aplicación a la tabulación y posteriormente se recurrió al programa SPSS para conseguir los resultados estadísticos. Luego se procedió al análisis interpretativo y discusión de los resultados. Y, por último, se procedió a una revisión del informe.

3.6 Método de análisis de datos

El procesamiento de la información se efectuó con el software estadístico SPSS 25, previamente se depurarán los datos, y se convertirán a sus correspondientes niveles o rangos. Para el procesamiento y análisis de datos se tuvo en cuenta: el nivel descriptivo, en este nivel los datos se organizaron en tablas de una y doble entrada y se elaboraron gráficas. Además, para evaluar si la información presenta una distribución normal se usó la prueba de Shapiro-Wilk ya que el número de datos eran igual a 50. En el nivel inferencial se contrastó la hipótesis mediante el coeficiente rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Una de las competencias de las universidades es producir conocimientos y ofrecer alternativas viables para resolver los inconvenientes existentes en diferentes campos, esto solo se puede lograr mediante la investigación. En este sentido, existen códigos éticos que buscan proteger la integridad de las personas participantes. Como la investigación fue con docentes (seres humanos) se tuvo en cuenta las pautas de la Declaración de Helsinki que toma los aportes del Código Núremberg, como: el consentimiento informado a través de un documento que se les indicó a los docentes y la protección de la identificación o anonimato de los sujetos de estudio (Delclós, 2018). Asimismo, del informe Belmont se considerará dos principios éticos que servirán para dirigir las acciones de la investigación: el de autonomía, que señala la decisión voluntaria del sujeto para participar en la misma y el de justicia porque se dará la posibilidad de ser partícipes del estudio (Roa, 2017).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo.

Tabla 1

Nivel de habilidades blandas en docentes de secundaria.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto (46-60 puntos)	26	52.0%
Medio (29-44 puntos)	24	48.0%
Bajo (12-28 puntos)	0	0.0%
Total	50	100.0%

De la tabla 1, se deriva que el nivel de habilidades blandas que tienen los docentes, de secundaria de una institución educativa, es alto ya que la diferencia con relación al nivel medio es del 4%.

Tabla 2.

Nivel de las dimensiones de habilidades blandas en docentes de secundaria.

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	Bajo (4-9 puntos)	0	0.0%
	Medio (10-14 puntos)	23	46.0%
	Alto (15-20 puntos)	27	54.0%
Motivación	Bajo (4-9 puntos)	0	0.0%
	Medio (10-14 puntos)	19	38.0%
	Alto (15-20 puntos)	31	62.0%
Resolución de conflictos	Bajo (4-9 puntos)	0	0.0%
	Medio (10-14 puntos)	16	32.0%
	Alto (15-20 puntos)	34	68.0%
	Total	50	100.0%

De la tabla 2, se revela que el nivel alcanzado por los maestros de secundaria de un centro educativo en cada una de las dimensiones de las habilidades blandas es alto. Así, el 54% de los docentes alcanzaron un nivel alto en la dimensión

comunicación. Sin embargo, este porcentaje resulta ser menor en un 8% y 14%, con respecto a la motivación y la resolución de conflictos, respectivamente. Por otro lado, si comparamos ambos niveles, se evidencia que la diferencia entre el nivel alto con relación al nivel bajo es de 8%, 24% y 36% con respecto a la comunicación, motivación y resolución de conflictos, respectivamente.

Tabla 3.

Nivel de trabajo colegiado en docentes de secundaria.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto (45-60 puntos)	39	78.0%
Medio (29-44 puntos)	11	22.0%
Bajo (12-28 puntos)	0	0.0%
Total	50	100.0%

De la tabla 3, se deriva que el nivel de trabajo colegiado que poseen los docentes, de secundaria de una institución educativa, es alto ya que la diferencia con respecto al nivel medio es del 52%.

Tabla 4.*Nivel de las dimensiones del nivel de trabajo colegiado en docentes de secundaria.*

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Toma de decisiones	Bajo (4-9 puntos)	0	0.0%
	Medio (10-14 puntos)	18	36.0%
	Alto (15-20 puntos)	32	64.0%
Trabajo en equipo	Bajo (4-9 puntos)	0	0.0%
	Medio (10-14 puntos)	19	38.0%
	Alto (15-20 puntos)	31	62.0%
Desarrollo profesional	Bajo (4-9 puntos)	0	0.0%
	Medio (10-14 puntos)	18	36.0%
	Alto (15-20 puntos)	32	64.0%
Total		50	100%

De la tabla 4, se revela que el nivel alcanzado por los docentes en cada una de las dimensiones del trabajo colegiado es alto. Así, el 64% de los docentes alcanzaron un nivel alto en las dimensiones toma de decisiones y desarrollo profesional. Siendo este porcentaje mayor en un 2%, con respecto al trabajo en equipo. Por otro lado, si comparamos ambos niveles, se evidencia que la diferencia del nivel alto con el nivel bajo es de 28%, en las dimensiones toma de decisiones y desarrollo profesional; mientras que el 24% corresponde al trabajo colegiado.

Prueba de contrastación de hipótesis

Para poder contrastar las hipótesis formuladas se debía conocer las características de normalidad de la población estudiada.

Prueba de normalidad

H0: La distribución de los datos es normal

Ha: La distribución de los datos no es normal

Prueba estadística: Prueba de Shapiro - Wilk ($n \leq 50$)

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si "p" (sig.) $< 0,05$, se rechaza Ho

Si "p" (sig.) $> 0,05$, se acepta Ho

Tabla 5*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk (n<=50)		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,988	50	,890
Trabajo colegiado	,970	50	,023
Toma de decisiones	,952	50	,042
Trabajo en equipo	,941	50	,015
Desarrollo profesional	,949	50	,030
Comunicación	,943	50	,018
Motivación	,959	50	,079
Resolución de conflictos	,964	50	,125

Para la variable habilidades blandas ($p\text{-valor}=0.890 > 0.05$), los datos presentan una distribución normal debido a que su valor “p” es mayor que el valor de significación teórica; mientras que para la variable trabajo colegiado ($p\text{-valor}=0.023 < 0.05$), los datos no poseen distribución normal dado que su valor “p” es menos que el valor de significancia teórica. Los hallazgos revelan que una de las variables no se distribuye normalmente. Por lo tanto, se determina que la prueba estadística apropiada a utilizar para correlacionar dos variables es la prueba de Spearman.

Hipótesis general

Ho: Las habilidades blandas no tienen relación significativa con el trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023

Ha: Las habilidades blandas poseen relación significativa con el trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023

Prueba estadística: Prueba de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si “p” (sig.) $< 0,05$, se rechaza Ho

Si “p” (sig.) $> 0,05$, se acepta Ho

Tabla 6

Prueba de correlación entre las habilidades blandas y el trabajo colegiado en docentes de secundaria.

		Trabajo colegiado
Habilidades blandas	Correlación de Spearman	,996**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

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

De la tabla 6, se evidencia que el nivel de significancia (0,000) es menor que 0,05 e inclusive menor a 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces: existe una relación lineal entre las habilidades blandas y el trabajo colegiado. Además, la correlación es significativa, muy alta y directamente proporcional, en docentes de secundaria de una institución educativa ($r_s = 0,996$, $p < 0,05$).

Hipótesis específica 1

Ho: Las habilidades blandas no tienen relación significativa con la toma de decisiones en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023

Ha: Las habilidades blandas tienen relación significativa con la toma de decisiones en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023

Prueba estadística: Prueba de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si "p" (sig.) $< 0,05$, se rechaza Ho
Si "p" (sig.) $> 0,05$, se acepta Ho

Tabla 7

Prueba de correlación entre las habilidades blandas y la toma de decisiones en docentes de secundaria.

		Toma de decisiones
Habilidades blandas	Correlación de Spearman	,847**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

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

De la tabla 7, se evidencia que el nivel de significancia (0,000) es menor que 0,05 e inclusive menor a 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces: existe una relación lineal entre las habilidades blandas y la toma de decisiones. Además, la correlación es significativa, muy alta y directamente proporcional, en docentes de secundaria de una institución educativa ($r_s = 0,847$, $p < 0,05$).

Hipótesis específica 2

Ho: Las habilidades blandas no tienen relación significativa con trabajo en equipo en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023

Ha: Las habilidades blandas tienen relación significativa con trabajo en equipo en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023

Prueba estadística: Prueba de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si "p" (sig.) $< 0,05$, se rechaza Ho

Si "p" (sig.) $> 0,05$, se acepta Ho

Tabla 8

Prueba de correlación entre las habilidades blandas y trabajo en equipo en docentes de secundaria.

		Trabajo en equipo
Habilidades blandas	Correlación de Spearman	,893**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

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

De la tabla 8, se evidencia que el nivel de significancia (0,000) es menor que 0,05 e inclusive menor a 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces: existe una relación lineal entre las habilidades blandas y el trabajo en equipo. Además, la correlación es significativa, muy alta y directamente proporcional, en docentes de secundaria de una institución educativa ($r_s = 0,893$, $p < 0,05$).

Hipótesis específica 3

Ho: Las habilidades blandas no tienen relación significativa con el desarrollo profesional en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023

Ha: Las habilidades blandas tienen relación significativa con el desarrollo profesional en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023

Prueba estadística: Prueba de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si "p" (sig.) $< 0,05$, se rechaza Ho

Si "p" (sig.) $> 0,05$, se acepta Ho

Tabla 9

Prueba de correlación entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional en docentes de secundaria.

		Desarrollo profesional
Habilidades blandas	Correlación de Spearman	,851**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

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

De la tabla 9, se evidencia que el nivel de significancia (0,000) es menor que 0,05 e inclusive menor a 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces: existe una relación lineal entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional. Además, la correlación es significativa, muy alta y directamente proporcional, en docentes de secundaria de una institución educativa ($r_s = 0,851$, $p < 0,05$).

V. DISCUSIÓN

Los resultados del análisis estadístico corroboran lo identificado en la situación problemática: las habilidades blandas resultan fundamentales para ejecutar un trabajo en equipo de manera colegiada. En la población examinada, se encontró un alto nivel en las dimensiones tanto de destrezas blandas como de colaboración grupal. En consecuencia, a mayores capacidades socioemocionales en los docentes, se evidencia un mejor desempeño en tareas colaborativas. Estos hallazgos resaltan la necesidad de reforzar este tipo de competencias en la formación y actualización de los profesores, para impulsar su trabajo conjunto y mejorar los procesos educativos

En relación al propósito general se demostró que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colegiado, siendo la relación directa y muy alta. Estos resultados se corroboran con lo planteado por Monzón (2022) quien encontró una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y el trabajo colegiado. Esto se corrobora con lo señalado por Caldera y Jara (2023) quienes a partir de una revisión sistemática destacan que, al desarrollar las habilidades blandas, mejoran la calidad humana y la conducción del proceso de enseñanza – aprendizaje. Con respecto a los hallazgos descriptivos se evidencia que los docentes alcanzaron un nivel alto tanto en las habilidades blandas como en el trabajo colegiado. Estos resultados se pueden deber al hecho de que las habilidades socioemocionales determinan el desempeño exitoso tanto laboral como educativo de los profesores (OCDE, 2022). Sin embargo, persisten barreras que dificultan su incorporación ya que aún se dan las prácticas individuales.

Además, podemos establecer que las habilidades blandas en el profesorado, como la comunicación, la motivación y la resolución de conflictos resultan indispensables para cimentar una cultura de trabajo colegiado que potencia las prácticas pedagógicas, generando un incremento en su capacidad de trabajar en equipo. Esto se traduce en consensos más sólidos, coordinación más orgánica de tareas, retroalimentación más enriquecedora y proyectos más interdisciplinarios. En este sentido, invertir intencionalmente en habilidades blandas docentes debe ser

una prioridad de las instituciones educativas para afianzar ambientes colaborativos que mejoren sustancialmente los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Referente al primer propósito específico se evidenció una vinculación relevante de carácter directo entre las habilidades blandas y la toma de decisiones, siendo la relación directa y muy alta. Por lo que se deduce que las habilidades blandas son relevantes a la hora de tomar decisiones y dentro del contexto escolar, la gestión educativa lleva implícita esta acción. Esto se corrobora con los resultados obtenidos por Sáenz (2022) quien a partir de su estudio concluye que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la gestión educativa en un centro de estudios, ya que es importante tener equipos sólidos de docentes que tengan la capacidad de tomar decisiones acertadas. En el caso del docente, esto está referido a los cambios en su labor educativa como es el de la planificación y la evaluación, principalmente.

Por otro lado, el estudio de Fernández et al. (2021) ofrece valiosos conocimientos sobre el papel de las habilidades blandas en el trabajo docente, específicamente en su capacidad para replantear contenidos y estrategias pedagógicas. Si bien los profesores encuestados tienen una autopercepción positiva de sus competencias blandas, todavía existen brechas por género y experiencia. Estos resultados coinciden con nuestros hallazgos, los cuales sugieren una asociación entre niveles más altos de destrezas blandas y mejor toma de decisiones educativas. A pesar de ello, se requieren más investigaciones que esclarezcan cómo inciden exactamente las habilidades interpersonales y emocionales sobre el juicio, resolución de problemas e innovación de los docentes, controlando otros factores como experiencia y contexto. Solo así podremos comprender cabalmente su aporte para cualificar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Con respecto al segundo objetivo específico se encontró que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo en equipo, siendo la relación directa y muy alta. Estos hallazgos se corroboran con los obtenidos por Vásquez (2022) quien a partir de un estudio correlacional señala que hay una

correspondencia significativa entre las habilidades blandas y la colaboración en el trabajo en equipo. Estos resultados se explican por el hecho de que los docentes forman parte de una organización donde los individuos con diferentes habilidades se complementan (Ascencio, 2018). Esta situación se fundamenta con la teoría del aprendizaje social ya que la personas aprenden observando a otros para lograr prácticas efectivas.

Asimismo, otra coincidencia la encontramos en el estudio de Barrón (2018) quien a partir de su estudio experimental concluye que la capacitación en habilidades interpersonales beneficia las relaciones entre los docentes y por ende el trabajo colaborativo. Por otro lado, el estudio cuantitativo de Salazar (2022) revela que más de la mitad de los docentes examinados exhibe interdependencia y metas compartidas en su trabajo en equipo, sin embargo la otra proporción no aplica óptimamente competencias colaborativas, lo cual apunta a la necesidad de expandir estas destrezas colectivas en todo el profesorado mediante el refuerzo intencional de habilidades blandas asociadas, con el fin de materializar el potencial de la cooperación genuina para potenciar exponencialmente las buenas prácticas pedagógicas, para lo cual se aplicará no sólo de la voluntad individual de los profesores sino también del respaldo sistémico de las instituciones educativas.

De igual manera, los hallazgos coinciden con lo expuesto por Nordgren et al. (2021) quienes en su estudio revela una relación positiva entre una estructura colegiada de apoyo para la planificación y la validación de las condiciones de enseñanza por parte de los educadores. La investigación subraya la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo entre docentes para mejorar las condiciones laborales y abordar deficiencias infraestructurales, contribuyendo así a un entorno más efectivo para la planificación y preparación docente en aras de una enseñanza más sistemática y formativa. Esto se corrobora con la teoría del aprendizaje colaborativo ya que para que exista un trabajo en equipo es necesario que tanto la interdependencia como la responsabilidad y la retroalimentación sea positiva a fin de generar un espacio donde los docentes puedan compartir experiencias y conocimientos de forma significativa.

Con respecto al tercer objetivo específico, se encontró que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional, siendo la relación directa y muy alta. Estos hallazgos se corroboran con los obtenidos por Rodríguez (2020) quien en su pesquisa señala que los educadores con sólidas habilidades blandas exhiben un desempeño laboral superior; asimismo, indica que existe una fuerte correlación entre el éxito laboral y las habilidades blandas. Además, Raymi (2022) en su pesquisa concluyó que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el rendimiento docente. Esto se traduce en satisfacción laboral, tal como lo señala Palma (2021).

De estos resultados se desprende que las habilidades blandas favorecen el avance profesional docente, tal como lo señalan Chan y Zaldívar (2023). En este sentido, es necesario reconocer que los docentes son seres únicos con sus propias potencialidades. Por ello, la promoción de las habilidades blandas incide en el crecimiento personal, ya que le proporcionará un rendimiento creativo y organizado.

Los hallazgos coinciden con el estudio de Ladino, Valencia y López (2022) quienes corroboraron que las habilidades blandas de los mentores se relacionan positivamente con un óptimo desempeño profesional docente y una mejora sustancial de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sin embargo, alcanzar todo este potencial transformador requiere incorporar la formación deliberada de estas competencias interpersonales y emocionales en los programas que preparan a los profesores, de modo que puedan aplicarlas estratégicamente desde etapas tempranas y continuar cultivándolas durante su trayectoria para materializar vínculos significativos con sus estudiantes y una educación integral de excelencia.

Asimismo, considerando el tiempo limitado para ejecutar esta investigación, la muestra examinada resultó reducida, por lo que se requieren réplicas más amplias para verificar la solidez y generalización de los resultados hallados. Del mismo modo, aplicar entrevistas personales o grupos focales permitiría ahondar cualitativamente en las perspectivas y experiencias de los participantes, captando valiosos matices y datos tácitos difíciles de plasmar en respuestas de cuestionario. Un análisis mixto combinando métodos cuantitativos y cualitativos potenciaría

nuestra comprensión del fenómeno estudiado. En futuras investigaciones, convendría dedicar más tiempo para abordar la problemática desde enfoques metodológicos complementarios y muestras grandes, representativas y heterogéneas, que validen la consistencia de los patrones observados. Así se podrían desarrollar modelos explicativos más completos, multifacéticos y ajustados a los distintos contextos educativos.

Finalmente, este estudio representa un aporte relevante al revelar el potencial de las habilidades blandas para fortalecer el trabajo colegiado docente y sus resultados académicos. No obstante, es solo un primer paso: se requiere una agenda sistemática y prolongada de investigación e intervención que amplíe estos hallazgos, consolidando y generalizando modelos teórico-prácticos que orienten cómo cultivar óptimamente estas competencias socioemocionales y su aplicación en dinámicas cooperativas, considerando los matices contextuales de las instituciones educativas. Con ello, se podría institucionalizar una mejora continua que articule el desarrollo de destrezas blandas, la colaboración entre profesores y la calidad de los aprendizajes. Esta línea permite materializar el potencial de las habilidades no técnicas para desencadenar un crecimiento exponencial de las comunidades pedagógicas, impactando significativamente en los discentes.

VI. CONCLUSIONES

Primero: En este estudio correlacional, se demostró que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colegiado ya que los datos presentan un margen de error bilateral 0,000 menor al valor de significancia de 0.05. Por lo tanto, se puede afirmar que hay un 99% de confianza de que existe una relación positiva alta entre las habilidades blandas y el trabajo colegiado por lo que; los resultados evidencian que, a un mayor nivel de habilidades blandas, mejor será el trabajo colegiado en los educadores de una institución educativa.

Segundo: Las habilidades blandas y la toma de decisiones se relacionan de manera significativa ya que los datos presentan un margen de error bilateral 0,000 menor al valor de significancia de 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar que hay un 99% de confianza de que existe una relación positiva alta entre las habilidades blandas y la toma de decisiones. Entonces; los resultados evidencian que, a un mayor nivel de habilidades blandas, mejor toma de decisiones de los maestros de un centro educativo.

Tercero: Las habilidades blandas y el trabajo en equipo se relacionan de manera significativa, ya que los datos presentan un margen de error bilateral 0,000 menor al valor de significancia de 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar que hay un 99% de confianza de que existe una relación positiva alta entre las habilidades blandas y el trabajo en equipo. Entonces; los resultados evidencian que, a un mayor nivel de habilidades blandas, mejor será el trabajo en equipo de los maestros de un centro educativo.

Cuarto: Las habilidades blandas y el desempeño profesional se relacionan de manera significativa ya que los datos presentan un margen de error bilateral 0,000 menor al valor de significancia de 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar que hay un 99% de confianza de que existe una relación

positiva alta entre las habilidades blandas y el desarrollo profesional. Entonces; los resultados evidencian que, a un mayor nivel de habilidades blandas, mejor desarrollo profesional de los docentes de una institución educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primero Se sugiere al Ministerio de Educación implementar talleres y capacitaciones con la finalidad de impulsar el trabajo colegiado en las distintas regiones del país. Además, se hace necesario que los docentes cuenten con estrategias para su correcta ejecución. Por lo tanto, los educadores al compartir experiencias y aprender juntos contribuyen en la mejora de la educación.

Segundo: Considerando que las habilidades blandas son fundamentales para que una persona pueda relacionarse y conectarse positivamente con otras, se le recomienda al equipo directivo de la escuela la implementación de talleres de estrategias que promuevan las habilidades blandas porque permitirán que los docentes se adapten a las nuevas realidades ya que al trabajar juntos se requieren destrezas como la comunicación, la motivación y la resolución de conflictos. Así, cuando los educadores trabajan juntos, no solo comparten experiencias y conocimientos al delinear estrategias pedagógicas más efectivas, sino que se evidencia una asignación más equilibrada de los deberes y una maximización más efectiva de los recursos.

Tercero: Se propone al equipo directivo del centro educativo promover que el trabajo colegiado se desarrolle de manera permanente y adecuada, ya que esto permitirá una mejora de la calidad educativa que se ofrece en la institución. Además, de reforzar la confianza y la motivación de los maestros, lo que contribuye en el clima escolar y en el aprendizaje de los discentes.

Cuarto: Se sugiere a los investigadores realizar un estudio cualitativo que permita indagar el nivel de predisposición y las actitudes hacia el trabajo colegiado. Esto con la finalidad de registrar aspectos que no se pueden plasmar en un papel.

REFERENCIAS

- Aguirre, F. y Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista educación*, 45(2), 505-526.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n2/2215-2644-edu-45-02-00506.pdf>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Asencio, A. D. (2018). Trabajo en equipo. Editorial Elearning, SL.
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Balarin, M., y Escudero, A. (2019). El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano.
<https://repositorio.grade.org.pe/handle/20.500.12820/689>
- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2020). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management*, 32(1), 71-85.
<https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0160>
- Barsky, A. (2020). Conflict resolution for the helping professions: Negotiation, mediation, advocacy, facilitation, and restorative justice. Oxford University Press.
<https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190070628.001.0001/oso-9780190070628>
- Borja, I., Cortez, M. y Carrillo, W. (2021). Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador Y Venezuela. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Oficina de la UNESCO en Quito y Representación para Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela, 1-144.
<https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.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 para obtener el grado de Doctora en Administración de la Educación.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21803>
- Barzaga-Sablón, O. S., Pincay, H. J. J. V., Nevárez-Barberán, J. V., & Cobeña, M. V. A. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de ciencias sociales*, 25(2), 120-130.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025997>
- Bisquerra, R. (2022). Metodología de la investigación educativa.
<https://ideice.gob.do/documentacion/publicaciones-msg-set-id-2-art-p1-166-metodologia-de-la-investigacion-educativa>
- Caldera, C. y Jara, E. (2023) Cualificación docente en habilidades blandas como factor de mejora de la gestión escolar en tres Instituciones Educativas Rurales de Montería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9740-9752.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6077>
- Camargo, I. (2022). Análisis curricular para el fortalecimiento de las competencias profesionales a través del desarrollo de las competencias emocionales, en los estudiantes de psicología (Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás).
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/45475>
- CEPAL, N. (2020). Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante.
<https://repositorio.cepal.org/items/35ec7ac6-480b-4bec-a770-eda2ff0245b0>
- Chan, G. y Zaldívar, M. (2023) Factores que influyen en el desarrollo de habilidades blandas en la formación inicial de profesores. *Revista Publicando*, 10(38), 54-65.
<https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2367>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de Administración*. Mc Graw Hill.
- Chuquillanqui, J. (2022). Calidad de gestión educativa y trabajo colaborativo en docentes de instituciones educativas públicas de la Ugel N° 15-Huarochirí 2021.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/88706>

Cordero Arroyo, G., y Pedroza Zúñiga, L. H. (2021). Políticas de carrera docente y desarrollo profesional en México a la luz de los resultados de TALIS. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(89), 503-531.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662021000200503&script=sci_arttext

De la Cruz, A. et al. (2020). Las plataformas virtuales para fomentar aprendizaje colaborativo en los estudiantes del bachillerato. *RECIMUNDO*, 4(4), 199-212.

<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/899>

De Franco, M. y Solórzano, L. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>

Espinoza, M. y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39-56.

<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/245>

Esteban, N. (2018). Tipos de investigación.

<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Fernández, P., Antón, Á., Vergara, D. y Barrientos, A. (2021). Soft skills of American university teachers: Self-concept. *Sustainability*, 13(22), 12397.

<https://doi.org/10.3390/su132212397>

Finol de Franco, M. y Vera Solórzano, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo: Revista Científica*, Vol. 3, Nº. 1, 2020

<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view>

Fischman, D. (2022). Habilidades blandas a la vena. *Planeta Perú*.

García, G. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2033>

- García, J. (2021) El trabajo colegiado por academia: recuperando el sentido pedagógico Collegiate work by academia: *Recovering the pedagogical sense*.
<https://doi.org/10.53436/5PiC2x71>
- García, J. (2023) Las habilidades blandas durante la función mediadora del docente, para desarrollar aprendizajes activos en los alumnos del séptimo año de EGB, de la unidad educativa Roberto Arregui Chauvin, de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar, estudio realizado durante los meses de mayo-agosto del 2023 (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias de la Educación. Carrera Educación Básica).
<https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6432>
- Gewirth, A. (2022). Self-motivation for performance and success. *Routledge*.
<https://doi.org/10.4324/9781003269362>
- Gómez, J. y Barraza, B. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: Diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2), 1-19.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44066178018/44066178018.pdf>
- González, R. (2022). Habilidades blandas para optimizar la planificación curricular en los docentes de secundaria, Cutervo 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85365>
- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educacional*, 23, e186464.
<https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/>
- Hargreaves, A. (2020). Large-scale assessments and their effects: The case of mid-stakes teacher collaboration. *Journal of Educational Change*, 21(1), 37-56.
<https://doi.org/10.1007/s10833-019-09335-5>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: *Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. De C. V.*
- Lund, M. I., & Aballay, L. N. (2020). Promoviendo el desarrollo de habilidades blandas en entornos distribuidos y colaborativos: una estrategia de enseñanza-aprendizaje en tiempos de pandemia. In II Simposio Argentino de Educación en Informática (SAEI 2020)-JAIIO 49 (Modalidad virtual).

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/116616>

Ladino, C., Valencia, K. y López, L. (2022). *Las Habilidades Blandas en los Procesos de Enseñanza Aprendizaje en el Rol del Docente en Latinoamérica* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17464>

López, M. (2019). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19).

<https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.492>

Sarmiento, S. (2022). El problema del bajo rendimiento escolar en las instituciones educativas.

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64536>

Marcelo, C., y Vaillant, D. (2019). Hacia una formación disruptiva de docentes: 10 claves para el cambio (Vol. 151). *Narcea Ediciones*.

Monzón Sequeiros, A. (2022). Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79954>

Nordgren, K., Kristiansson, M., Liljekvist, Y., y Bergh, D. (2021). Collegial collaboration when planning and preparing lessons: A large-scale study exploring the conditions and infrastructure for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 108, 103513.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103513>

OCDE (2022). Teaching and Learning International Survey (TALIS). *Insights and Interpretations*.

<https://doi.org/10.1787/3b9551db-en>

Palacios, M., Deroncele, Á., Medina, P., y Goñi, F. (2022). Aprendizaje profesional colaborativo: hacia la sostenibilidad de la formación continua del docente para una Educación de calidad. *EduTec: revista electrónica de tecnología educativa*.

<https://hdl.handle.net/11162/246832>

- Palma, G. (2021) Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1267-Lurigancho, 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55354>
- Palomera, R., Briones, E., y Gómez, A. (2019). Formación en valores y competencias socio-emocionales para docentes tras una década de innovación. *Praxis & Saber*, 10(24), 93.
<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9116>
- Perugachi, M. (2020). Convivencia escolar y habilidades blandas de los profesores de la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel”, Ecuador, 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50191>
- Raymi, N. (2022). Habilidades blandas y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “San Juan”-San Juan de Miraflores, 2022.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110114>
- Recuenco, A. (2020). Inteligencia emocional: El lenguaje de más valor en el mundo de hoy. *SCIÉENDO*, 23(3), 197-205.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3123>
- 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, A. y Pérez, A. (2017) Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 82, 2017, pp. 1-26 Universidad EAN Bogotá, Colombia.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647>
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *Innova research journal*, 5(2), 186-199.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
- Sáenz, M. (2022). Habilidades blandas y gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, en la provincia de Pisco, 2022.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96828>
- Salazar Coronel, J. M. (2022). Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de una institución educativa pública.

- Sangrà, A., Estévez, I., Iglesias, V., y Souto-Seijo, A. (2019). Desarrollo profesional docente a través de las ecologías de aprendizaje: Perspectivas del profesorado. *EduTec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (68), 42-53.
<https://doi.org/10.21556/edutec.2019.68.1307>
- UNESCO (2022). Transforming education through innovation: *The Global Education Coalition leading in action*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381023>
- Vásquez, M. (2022). Habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima-2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115215>
- Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, C., Vásquez, L., Castillo, H., y Gómez, J.(2021). Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente. *Pedagogo*, 3(2), 4-16.
<https://doi.org/10.52936/p.v3i2.63>
- Villarreal, V. (2022) Competencia emocional en el profesorado de diferentes niveles educativos: una revisión de la literatura. *Investigación Valdizana*, 16(3), 131-141.
<https://doi.org/10.33554/riv.16.3.1457>
- Lund, I., y Aballay, N. (2020). Promoviendo el desarrollo de habilidades blandas en entornos distribuidos y colaborativos: una estrategia de enseñanza-aprendizaje en tiempos de pandemia. In *II Simposio Argentino de Educación en Informática (SAEI 2020)-JAIIO 49 (Modalidad virtual)*.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/1166164>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Escala de medición
Habilidades blandas	Conjunto de competencias socioemocionales que las personas aplican al relacionarse con otros, y son esenciales para alcanzar éxito tanto en su vida personal como en el ámbito laboral. (Fischman, 2022)	Las habilidades blandas son un conjunto de competencias y capacidades que permiten a las personas comunicarse de manera efectiva, colaborar exitosamente en equipos y resolver problemas de manera constructiva (Arrieta, 2020).	Comunicación	Frecuencia de las conversaciones. Retroalimentación efectiva	(5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca	Escala Likert :
			Motivación.	Iniciativa Adaptabilidad		
			Resolución de conflictos.	Planificación y organización, Capacidad para identificar problemas.		
Trabajo colegiado	Mecanismo de apoyo que se lleva a cabo de manera integral, donde los participantes se involucran en un proceso de colaboración horizontal (Aguirre y Barraza 2021)	El trabajo colegiado es una práctica educativa en la cual los docentes establecen una comunicación abierta y respetuosa, colaboran y coordinan sus esfuerzos para alcanzar metas comunes, toman decisiones conjuntas basadas en el consenso, se enfocan en su desarrollo profesional, y realizan una evaluación constante para lograr la mejora continua de la práctica educativa (Huaripaucar, 2021).	Toma de decisiones	Colaboración y participación activa. Nivel de acuerdo y consenso.		
			Trabajo en equipo	Participación en las actividades del equipo. Distribución equitativa de tareas.		
			Desarrollo profesional	Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

Estimada docente:

Junto con saludarlo, lo invito a responder el presente cuestionario. Tus respuestas, confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger información sobre tus habilidades blandas.
Colega, agradezco tu tiempo y colaboración.

Instrucciones: El cuestionario está compuesto por 12 preguntas. Tienes 20 minutos para resolverlos. Es necesario que respondas todas las preguntas.

Por favor, marca con una x de acuerdo a la siguiente escala

Escala valorativa				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N. º	ÍTEM	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
Dimensión: Comunicación						
1	¿Con qué frecuencia inicias conversaciones con otros docentes sobre temas relacionados con el desarrollo educativo de los estudiantes?					
2	¿Con qué frecuencia participas en discusiones grupales para intercambiar ideas y experiencias con tus colegas sobre métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas?					
3	¿Utilizas la retroalimentación como una herramienta para promover la mejora continua y el crecimiento profesional entre tus colegas docentes?					
4	¿Solicitas retroalimentación a tus compañeros docentes sobre tus métodos de enseñanza y comunicación en el aula?					
Dimensión: Motivación						
5	¿Tomas la iniciativa para proponer nuevas ideas y enfoques en el desarrollo de actividades educativas y proyectos colaborativos?					
6	¿Asumes responsabilidades adicionales en proyectos y actividades extracurriculares dentro de la institución educativa?					
7	¿Te sientes cómodo ajustando tu planificación y material educativo para abordar situaciones inesperadas o cambios repentinos en el entorno educativo?					
8	¿Ajustas tus métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas en función de las necesidades y características específicas de tus alumnos?					
Dimensión: Resolución de conflictos						
9	¿Planificas y organizas tus estrategias para resolver conflictos entre tus colegas docentes de manera efectiva y constructiva?					
10	¿Gestionas situaciones de conflicto complejas o difíciles entre tus colegas docentes, considerando las diferentes perspectivas y opiniones involucradas?					
11	¿Te aseguras de comunicar de manera clara y efectiva los problemas identificados a tus colegas docentes para promover una comprensión común y una acción colaborativa?					
12	¿Abordas y priorizas los problemas identificados para garantizar una resolución efectiva y oportuna entre tus colegas docentes?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

Estimada docente:

Junto con saludarlo, lo invito a responder el presente cuestionario. Tus respuestas, confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger información sobre su trabajo colegiado. Colega, agradezco tu tiempo y colaboración.

Instrucciones: El cuestionario está compuesto por 12 preguntas. Tienes 20 minutos para resolverlos. Es necesario que respondas todas las preguntas.

Por favor, marca con una x de acuerdo a la siguiente escala

Escala valorativa				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N. º	ÍTEM	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
	Dimensión: Toma de decisiones					
1	¿Fomentas un ambiente de colaboración y participación activa entre tus colegas docentes para asegurar una toma de decisiones consensuada y efectiva en el entorno educativo?					
2	¿Consideras diferentes perspectivas y opiniones al tomar decisiones en colaboración con tus colegas docentes en el entorno educativo?					
3	¿Llegas a acuerdos y consensos con tus colegas docentes al tomar decisiones importantes en el entorno educativo?					
4	¿Existe un nivel equitativo de participación y toma de decisiones consensuadas entre todos los miembros del equipo docente?					
	Dimensión: Trabajo en equipo					
5	¿Contribuyes a la ejecución exitosa de tareas asignadas dentro del equipo docente en el entorno educativo?					
6	¿Implementas estrategias para garantizar la efectividad de la comunicación y la coordinación entre los miembros del equipo docente durante la realización de tareas conjuntas?					
7	¿abordas situaciones en las que algunos miembros del equipo docente muestran una carga desproporcionada de tareas en comparación con otros?					
8	¿Evalúas la equidad en la distribución de responsabilidades y tareas entre los miembros del equipo docente al finalizar un proyecto o actividad colaborativa?					
	Dimensión: Desarrollo profesional					
9	¿Fomentas la participación en programas de desarrollo profesional entre los miembros del equipo docente en la institución educativa?					
10	¿Evalúas la efectividad de los programas de desarrollo profesional en la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos por parte de los docentes en la institución educativa?					
11	¿Promueves un ambiente de aprendizaje continuo y de intercambio de conocimientos entre los miembros del equipo docente durante su desarrollo profesional en la institución educativa?					
12	¿La adquisición de nuevas habilidades y conocimientos por parte de los docentes contribuye de manera efectiva a la mejora continua de la práctica educativa en la institución?					

Anexo 3.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Cossío Acosta Cecilia Martina, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Habilidades blandas y trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa, Lima, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la influencia de las habilidades blandas en el trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del director de la institución educativa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de la institución educativas, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la

institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Cossío Acosta, Cecilia Martina email: ccossioa@ucvvirtual.edu.pe y docente Asesor Dra. Salas Sánchez, Rosa María, email: rsalass@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar,

Instrumento que mide la variable 01: Habilidades blandas

Definición de la variable: Conjunto de competencias socioemocionales que las personas aplican al relacionarse con otros, y son esenciales para alcanzar éxito tanto en su vida personal como en el ámbito laboral (Fischman, 2022).

Dimensión 1: Comunicación: el proceso interactivo mediante el cual se intercambian información, ideas, pensamientos y emociones entre individuos. Este fenómeno no se limita únicamente a la transmisión de mensajes verbales, sino que también abarca elementos no verbales y la capacidad de comprender y adaptarse a diversos estilos de comunicación (Bartsch et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia de las conversaciones	¿Con qué frecuencia inicias conversaciones con otros docentes sobre temas relacionados con el desarrollo educativo de los estudiantes?	4	3	3	
Frecuencia de las conversaciones	¿Con qué frecuencia participas en discusiones grupales para intercambiar ideas y experiencias con tus colegas sobre métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas?	4	4	4	
Retroalimentación efectiva	¿Utilizas la retroalimentación como una herramienta para promover la mejora continua y el crecimiento profesional entre tus colegas docentes?	3	3	3	
Retroalimentación Efectiva.	¿Solicitas retroalimentación a tus compañeros docentes sobre tus métodos de enseñanza y comunicación en el aula?	3	3	3	

Dimensión 2: Motivación: es la capacidad que tiene una persona de sentirse entusiasmada y comprometida para alcanzar sus objetivos, venciendo los desafíos en el camino y desplegando grandes esfuerzos para lograr resultados excepcionales (Gewirth, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	¿Tomas la iniciativa para proponer nuevas ideas y enfoques en el desarrollo de actividades educativas y proyectos colaborativos?	4	3	3	
Iniciativa	¿Asumes responsabilidades adicionales en proyectos y actividades extracurriculares dentro de la institución educativa?	3	3	3	
Adaptabilidad	¿Te sientes cómodo(a) ajustando tu planificación y material educativo para abordar situaciones inesperadas o cambios repentinos en el entorno educativo?	4	3	3	
Adaptabilidad	¿Ajustas tus métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas en función de las necesidades y características específicas de tus estudiantes?	3	3	3	

Dimensión 3: Resolución de conflictos: es poder mediar en escenarios de fricción o posturas encontradas, comprendiendo los diferentes puntos de vista para luego construir soluciones éticas que resguarden los intereses compartidos y restablezcan las relaciones productivas. (Barsky, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización	¿Planificas y organizas tus estrategias para resolver conflictos entre tus colegas docentes de manera efectiva y constructiva?	4	3	3	
Planificación y organización	¿Gestionas situaciones de conflicto complejas o difíciles entre tus colegas docentes, considerando las diferentes perspectivas y opiniones involucradas?	4	4	4	
Capacidad para identificar problemas	¿Te aseguras de comunicar de manera clara y efectiva los problemas identificados a tus colegas docentes para promover una comprensión común y una acción colaborativa?	3	3	3	
Capacidad para identificar problemas	¿Abordas y priorizas los problemas identificados para garantizar una resolución efectiva y oportuna entre tus colegas docentes?	3	3	3	

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo colegiado

Definición de la variable:

Mecanismo de apoyo que se lleva a cabo de manera integral, donde los participantes se involucran en un proceso de colaboración horizontal (Aguirre y Barraza , 2021)

Dimensión 1: Toma de decisiones

es considerado un proceso clave y central en una gestión, que involucra identificar el problema, buscar alternativas, evaluarlas y finalmente seleccionar la opción más adecuada para resolver la situación. (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración y participación activa.	¿Fomentas un ambiente de colaboración y participación activa entre tus colegas docentes para asegurar una toma de decisiones consensuada y efectiva en el entorno educativo?	4	3	3	
Colaboración y participación activa.	¿Consideras diferentes perspectivas y opiniones al tomar decisiones en colaboración con tus colegas docentes en el entorno educativo?	3	3	3	
Nivel de acuerdo y consenso.	¿Llegas a acuerdos y consensos con tus colegas docentes al tomar decisiones importantes en el entorno educativo?	3	3	3	
Nivel de acuerdo y consenso.	¿Existe un nivel equitativo de participación y toma de decisiones consensuadas entre todos los miembros del equipo docente?	3	3	3	

Dimensión 2: Trabajo en equipo, es un trabajo en conjunto donde individuos con habilidades diferentes se complementan, colaboran de forma organizada y dedicada para lograr un fin y metas compartidas, produciendo mejores resultados que la suma de las contribuciones individuales por separado (Asencio, 2018).

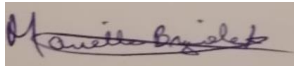
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en las actividades del equipo.	¿Contribuyes a la ejecución exitosa de tareas asignadas dentro del equipo docente en el entorno educativo?	3	3	3	
Participación en las actividades del equipo.	¿Implementas estrategias para garantizar la efectividad de la comunicación y la coordinación entre los miembros del equipo docente durante la realización de tareas conjuntas?	3	3	3	
Distribución equitativa de tareas.	¿Abordas situaciones en las que algunos miembros del equipo docente muestran una carga desproporcionada de tareas en comparación con otros?	3	3	3	
Distribución equitativa de tareas.	¿Evalúas la equidad en la distribución de responsabilidades y tareas entre los miembros del equipo docente al finalizar un proyecto o actividad colaborativa?	3	3	3	

Dimensión 3: Desarrollo profesional, es un proceso continuo para la mejora de competencias y cualificaciones. Requiere experiencias de crecimiento tanto formales como informales. Apunta al perfeccionamiento progresivo de habilidades, conocimientos y desempeño a través de la reflexión y resolución de retos. Es una trayectoria que dura toda la carrera (Sangrà et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.	¿Fomentas la participación en programas de desarrollo profesional entre los miembros del equipo docente en la institución educativa?	4	3	3	
Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.	¿Evalúas la efectividad de los programas de desarrollo profesional en la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos por parte de los docentes en la institución educativa?	3	3	3	
Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.	¿Promueves un ambiente de aprendizaje continuo y de intercambio de conocimientos entre los miembros del equipo docente durante su desarrollo profesional en la institución educativa?	3	3	3	
Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.	¿La adquisición de nuevas habilidades y conocimientos por parte de los docentes contribuye de manera efectiva a la mejora continua de la práctica educativa en la institución?	3	3	3	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mariella Pilar Brizuela Lopez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	UTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	09640297
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Habilidades Blandas
Autora:	Cossío Acosta Cecilia Martina
Objetivo:	Determinar la relación de las habilidades blandas con el trabajo colegiado
Administración:	Directa, docentes.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución educativa Emblemática María Parado de Bellido.
Dimensiones:	Comunicación, Motivación y Resolución de conflictos.
Confiabilidad:	0.8431
Escala:	Likert Ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre
Niveles o rango:	Bajo: [12-28[, medio: [28-44[y alto: [44-60].
Cantidad de ítems:	12 ítems.
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente.

Instrumento que mide la variable 01: Habilidades blandas

Definición de la variable: Conjunto de competencias socioemocionales que las personas aplican al relacionarse con otros, y son esenciales para alcanzar éxito tanto en su vida personal como en el ámbito laboral (Fischman, 2022).

Dimensión 1: Comunicación: el proceso interactivo mediante el cual se intercambian información, ideas, pensamientos y emociones entre individuos. Este fenómeno no se limita únicamente a la transmisión de mensajes verbales, sino que también abarca elementos no verbales y la capacidad de comprender y adaptarse a diversos estilos de comunicación (Bartsch et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia de las conversaciones	¿Con qué frecuencia inicias conversaciones con otros docentes sobre temas relacionados con el desarrollo educativo de los estudiantes?	4	4	4	
Frecuencia de las conversaciones	¿Con qué frecuencia participas en discusiones grupales para intercambiar ideas y experiencias con tus colegas sobre métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas?	4	4	4	
Retroalimentación efectiva	¿Utilizas la retroalimentación como una herramienta para promover la mejora continua y el crecimiento profesional entre tus colegas docentes?	4	4	4	
Retroalimentación efectiva	¿Solicitas retroalimentación a tus compañeros docentes sobre tus métodos de enseñanza y comunicación en el aula?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación: es la capacidad que tiene una persona de sentirse entusiasmada y comprometida para alcanzar sus objetivos, venciendo los desafíos en el camino y desplegando grandes esfuerzos para lograr resultados excepcionales (Gewirth, 2022)

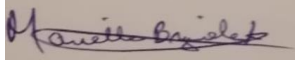
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	¿Tomas la iniciativa para proponer nuevas ideas y enfoques en el desarrollo de actividades educativas y proyectos colaborativos?	4	4	4	
Iniciativa	¿Asumes responsabilidades adicionales en proyectos y actividades extracurriculares dentro de la institución educativa?	4	4	4	
Adaptabilidad	¿Te sientes cómodo(a) ajustando tu planificación y material educativo para abordar situaciones inesperadas o cambios repentinos en el entorno educativo?	4	4	4	
Adaptabilidad	¿Ajustas tus métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas en función de las necesidades y características específicas de tus estudiantes?	4	4	4	

Dimensión 3: Resolución de conflictos: es poder mediar en escenarios de fricción o posturas encontradas, comprendiendo los diferentes puntos de vista para luego construir soluciones éticas que resguarden los intereses compartidos y restablezcan las relaciones productivas. (Barsky, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización	¿Planificas y organizas tus estrategias para resolver conflictos entre tus colegas docentes de manera efectiva y constructiva?	4	4	4	
Planificación y organización	¿Gestionas situaciones de conflicto complejas o difíciles entre tus colegas docentes, considerando las diferentes perspectivas y opiniones involucradas?	4	4	4	
Capacidad para identificar problemas	¿Te aseguras de comunicar de manera clara y efectiva los problemas identificados a tus colegas docentes para promover una comprensión común y una acción colaborativa?	4	4	4	
Capacidad para identificar problemas	¿Abordas y priorizas los problemas identificados para garantizar una resolución efectiva y oportuna entre tus colegas docentes?	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mariella Pilar Brizuela Lopez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	UTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	09640297
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el trabajo colegiado
Autora:	Cossío Acosta Cecilia Martina
Objetivo:	Determinar la relación de las habilidades blandas con el trabajo colegiado
Administración:	Directa, docentes.
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Institución educativa Emblemática María Parado de Bellido.
Dimensiones:	Toma de decisiones, Trabajo en equipo y Desarrollo profesional.
Confiabilidad:	0,833
Escala:	Likert Ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca, (3)A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre
Niveles o rango:	Bajo: [12-28[, medio: [28-44[y alto: [44-60].
Cantidad de ítems:	12 ítems.
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES BLANDAS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	VALQUI OXOLON JOSE	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		
DNI:	10743897	
Firma del		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Habilidades Blandas
Autora:	Cossio Acosta Cecilia Martina
Objetivo:	Determinar la relación de las habilidades blandas con el trabajo colegiado
Administración:	Directa, docentes.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución educativa Emblemática María Parado de Bellido.
Dimensiones:	Comunicación, Motivación y Resolución de conflictos.
Confiabilidad:	0.8431
Escala:	Likert Ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca, (3)A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre
Niveles o rango:	Bajo: [12-28[, medio: [28-44[y alto: [44-60].
Cantidad de ítems:	12 ítems.
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente.

Instrumento que mide la variable 01: Habilidades blandas

Definición de la variable: Conjunto de competencias socioemocionales que las personas aplican al relacionarse con otros, y son esenciales para alcanzar éxito tanto en su vida personal como en el ámbito laboral (Fischman, 2022).

Dimensión 1: Comunicación: el proceso interactivo mediante el cual se intercambian información, ideas, pensamientos y emociones entre individuos. Este fenómeno no se limita únicamente a la transmisión de mensajes verbales, sino que también abarca elementos no verbales y la capacidad de comprender y adaptarse a diversos estilos de comunicación (Bartsch et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia de las Conversaciones.	¿Con qué frecuencia inicias conversaciones con otros docentes sobre temas relacionados con el desarrollo educativo de los estudiantes?	4	4	4	
Frecuencia de las Conversaciones	¿Con qué frecuencia participas en discusiones grupales para intercambiar ideas y experiencias con tus colegas sobre métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas?	4	4	4	
Retroalimentación Efectiva.	¿Utilizas la retroalimentación como una herramienta para promover la mejora continua y el crecimiento profesional entre tus colegas docentes?	4	4	4	
Retroalimentación Efectiva.	¿Solicitas retroalimentación a tus compañeros docentes sobre tus métodos de enseñanza y comunicación en el aula?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación: es la capacidad que tiene una persona de sentirse entusiasmada y comprometida para alcanzar sus objetivos, venciendo los desafíos en el camino y desplegando grandes esfuerzos para lograr resultados excepcionales (Gewirth, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	¿Tomas la iniciativa para proponer nuevas ideas y enfoques en el desarrollo de actividades educativas y proyectos colaborativos?	4	4	4	
Iniciativa	¿Asumes responsabilidades adicionales en proyectos y actividades extracurriculares dentro de la institución educativa?	4	4	4	
Adaptabilidad	¿Te sientes cómodo(a) ajustando tu planificación y material educativo para abordar situaciones inesperadas o cambios repentinos en el entorno educativo?	4	4	4	
Adaptabilidad	¿Ajustas tus métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas en función de las necesidades y características específicas de tus estudiantes?	4	4	4	

Dimensión 3: Resolución de conflictos: es poder mediar en escenarios de fricción o posturas encontradas, comprendiendo los diferentes puntos de vista para luego construir soluciones éticas que resguarden los intereses compartidos y restablezcan las relaciones productivas. (Barsky, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y organización	¿Planificas y organizas tus estrategias para resolver conflictos entre tus colegas docentes de manera efectiva y constructiva?	4	4	4	
Planificación y organización	¿Gestionas situaciones de conflicto complejas o difíciles entre tus colegas docentes, considerando las diferentes perspectivas y opiniones involucradas?	4	4	4	
Capacidad para identificar problemas	¿Te aseguras de comunicar de manera clara y efectiva los problemas identificados a tus colegas docentes para promover una comprensión común y una acción colaborativa?	4	4	4	
Capacidad para identificar problemas	¿Abordas y priorizas los problemas identificados para garantizar una resolución efectiva y oportuna entre tus colegas docentes?	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	VALQUI OXOLON JOSE
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	10743897
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el trabajo colegiado
Autora:	Cossío Acosta Cecilia Martina
Objetivo:	Determinar la relación de las habilidades blandas con el trabajo colegiado
Administración:	Directa, docentes.
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Institución educativa Emblemática María Parado de Bellido.
Dimensiones:	Toma de decisiones, Trabajo en equipo y Desarrollo profesional.
Confiabilidad:	0,833
Escala:	Likert Ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca, (3)A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre
Niveles o rango:	Bajo: [12-28[, medio: [28-44[y alto: [44-60].
Cantidad de ítems:	12 ítems.
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente.

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo colegiado

Definición de la variable:

Mecanismo de apoyo que se lleva a cabo de manera integral, donde los participantes se involucran en un proceso de colaboración horizontal (Aguirre y Barraza , 2021)

Dimensión 1: Toma de decisiones

es considerado un proceso clave y central en una gestión, que involucra identificar el problema, buscar alternativas, evaluarlas y finalmente seleccionar la opción más adecuada para resolver la situación. (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración y participación activa.	¿Fomentas un ambiente de colaboración y participación activa entre tus colegas docentes para asegurar una toma de decisiones consensuada y efectiva en el entorno educativo?	4	4	4	
Colaboración y participación activa.	¿Consideras diferentes perspectivas y opiniones al tomar decisiones en colaboración con tus colegas docentes en el entorno educativo?	4	4	4	
Nivel de acuerdo y consenso.	¿Llegas a acuerdos y consensos con tus colegas docentes al tomar decisiones importantes en el entorno educativo?	4	4	4	
Nivel de acuerdo y consenso.	¿Existe un nivel equitativo de participación y toma de decisiones consensuadas entre todos los miembros del equipo docente?	4	4	4	

Dimensión 2: Trabajo en equipo, es un trabajo en conjunto donde individuos con habilidades diferentes se complementan, colaboran de forma organizada y dedicada para lograr un fin y metas compartidas, produciendo mejores resultados que la suma de las contribuciones individuales por separado (Asencio, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en las actividades del equipo.	¿Contribuyes a la ejecución exitosa de tareas asignadas dentro del equipo docente en el entorno educativo?	4	4	4	
Participación en las actividades del equipo.	¿Implementas estrategias para garantizar la efectividad de la comunicación y la coordinación entre los miembros del equipo docente durante la realización de tareas conjuntas?	4	4	4	
Distribución equitativa de tareas.	¿Abordas situaciones en las que algunos miembros del equipo docente muestran una carga desproporcionada de tareas en comparación con otros?	4	4	4	
Distribución equitativa de tareas.	¿Evalúas la equidad en la distribución de responsabilidades y tareas entre los miembros del equipo docente al finalizar un proyecto o actividad colaborativa?	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo profesional, es un proceso continuo para la mejora de competencias y cualificaciones. Requiere experiencias de crecimiento tanto formales como informales. Apunta al perfeccionamiento progresivo de habilidades, conocimientos y desempeño a través de la reflexión y resolución de retos. Es una trayectoria que dura toda la carrera (Sangrà et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.	¿Fomentas la participación en programas de desarrollo profesional entre los miembros del equipo docente en la institución educativa?	4	4	4	
Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.	¿Evalúas la efectividad de los programas de desarrollo profesional en la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos por parte de los docentes en la institución educativa?	4	4	4	
Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.	¿Promueves un ambiente de aprendizaje continuo y de intercambio de conocimientos entre los miembros del equipo docente durante su desarrollo profesional en la institución educativa?	4	4	4	
Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.	¿La adquisición de nuevas habilidades y conocimientos por parte de los docentes contribuye de manera efectiva a la mejora continua de la práctica educativa en la institución?	4	4	4	

Anexo 06. Confiabilidad de instrumentos.

Confiabilidad del instrumento: consistencia interna

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición se aplicará el coeficiente alfa de Cronbach, que es utilizada para escala politómica, cuya fórmula utilizada es:

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

Criterio de Confiabilidad Valores:

No es confiable	:	-1 a 0
Baja confiabilidad	:	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	:	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	:	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	:	0.9 a 1

Bisquerra (2009)

Donde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 14

Confiabilidad del instrumento

Variable	N° de elementos	Coficiente
Habilidades blandas	12	0,843
Trabajo colegiado	12	0,833

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los índices de confiabilidad, la confiabilidad del instrumento de la variable Habilidades blandas presentó fuerte confiabilidad, y del instrumento Trabajo colegiado presentó fuerte confiabilidad, por tanto, hay precisión en los instrumentos y cumple con los requisitos para ser utilizado.

Anexo 07. Base de datos de habilidades blandas.

	DIMENSION: Comunicación				DIMENSION: Motivación				DIMENSION RESOLUCION DE CONFLICTOS			
caso	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12
1	5	4	5	3	5	3	5	5	3	3	5	4
2	4	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	2	4	4	4	5	2	3	3	3
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
6	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
7	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3
8	4	4	5	3	5	5	4	3	3	2	4	4
9	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3
10	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
11	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
14	5	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3
15	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4
16	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4
17	4	4	5	4	4	2	3	5	4	3	4	4
18	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
19	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4
20	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
23	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4
24	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3
25	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4
26	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4
27	4	3	3	3	3	3	4	5	4	2	4	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
29	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	5	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
32	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
34	3	5	5	2	5	4	3	3	4	4	3	4
35	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4
36	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4
37	3	5	4	5	3	5	3	5	2	4	5	5
38	5	4	5	5	2	4	3	5	5	5	5	2

39	4	5	5	3	5	4	4	3	4	2	4	4
40	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
41	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4
42	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4
43	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3
44	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
45	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
47	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
48	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
49	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5

40	3	5	5	3	5	4	4	4	2	2	3	5
41	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
43	5	5	3	1	4	5	3	4	5	4	4	5
44	5	3	5	2	3	5	4	5	3	5	3	5
45	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
46	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
47	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
48	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5

Anexo 08. Carta de aceptación de la institución educativa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 1 de diciembre de 2023
Carta P. 1036-2023-UCV-VA-EPG-F01/I

Mag.
José Luis Cuellar Chuquiuri
DIRECTOR
I.E.E. María Parado de Bellido

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Cossío Acosta, Cecilia Martina; identificada con DNI N° 10741970 y con código de matrícula N° 7002997042; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN 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 trabajo colegiado en docentes de secundaria de una institución educativa, Lima, 2023

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 Cossío Acosta, Cecilia Martina 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.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

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

Atentamente,



Helga R. Majo Marrufo

Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



J. Cuellar
LIC. JOSÉ LUIS CUELLAR CHUQUIURI
DIRECTOR
I.E.E. MARÍA PARADO DE BELIDO

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



I.E.E. "MARÍA PARADO DE BELLIDO"
EDUCACION SECUNDARIA DE MENORES
MINISTERIO DE EDUCACION
UGEL 02 - RIMAC

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA MARIA PARADO DE BELLIDO
EL QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que la docente Cecilia Martina COSSIO ACOSTA con DNI .N°
10741970, aplicó los instrumentos de investigación con los docentes de la
institución. Siendo de la siguiente manera:

Prueba n°	Tema	Tiempo asignado	Fecha de aplicación
1	Habilidades blandas	20 min.	Noviembre
2	Trabajo colegiado	20 min.	Noviembre

Se expide la presente, para los fines convenientes.



Rímac, 11 de diciembre del 2023.