



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una  
institución educativa pública, Los Olivos, Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Arrieta Paredes, Maria Ysabel ([orcid.org/0000-0003-3599-3308](https://orcid.org/0000-0003-3599-3308))

**ASESORES:**

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo ([orcid.org/0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

Dra. Salas Sanchez, Rosa Maria ([orcid.org/0000-0002-6454-8740](https://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**

A la memoria de mi padre quien me enseñó con su gran ejemplo a no rendirme para lograr mis metas.

A mi madre por acompañarme con sus sabios consejos. A mis hijas quienes fueron mi motivación para culminar este trabajo.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, expreso mi gratitud, a Dios por ser mi fuente de fortaleza para continuar en el logro de este trabajo. A mi madre por inculcarme valores, el amor y brindarme un apoyo incondicional en mi desarrollo profesional. A mi esposo y a mis hijas por estar presente y apoyarme durante cada etapa del desarrollo de este trabajo. A mis demás familiares y amistades que de alguna manera contribuyeron a sacar adelante esta investigación. De igual manera a mi asesor por su paciencia, dedicación y enseñanza aumentando el crecimiento en mi preparación profesional.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública, Los Olivos, Lima, 2023", cuyo autor es ARRIETA PAREDES MARIA YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 02 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO <b>DNI:</b> 25601051 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 06-01- 2024 12:46:11

Código documento Trilce: TRI - 0716429



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ARRIETA PAREDES MARIA YSABEL 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 colaborativo en docentes en una institución educativa pública, Los Olivos, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MARIA YSABEL ARRIETA PAREDES <b>DNI:</b> 10463799 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3599-3308	Firmado electrónicamente por: MARRIETAP el 02- 012024 18:16:12

Código documento Trilce: TRI - 0716431

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Niveles de habilidades blandas	18
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de habilidades blandas	18
Tabla 3. Niveles de trabajo colaborativo	19
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de trabajo colaborativo	19
Tabla 5. Correlación entre las habilidades blandas y trabajo colaborativo	20
Tabla 6. Coeficiente de correlación entre las dimensiones de las habilidades blandas y trabajo colaborativo.	20

## RESUMEN

Las habilidades blandas son hoy en día son esenciales para cultivar un ambiente de trabajo en equipo saludable y productivo. La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública, Los Olivos, Lima, 2023. En relación a los aspectos metodológicos la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental transversal, nivel descriptivo correlacional. El estudio se aplicó muestreo no probabilístico a una muestra de 90 docentes. Los instrumentos de recabación de información fueron cuestionarios en escala de Likert para cada variable, los cuales fueron sometidos inicialmente a la validez por juicio de expertos y la confiabilidad fue comprobado a través del estadístico de Cronbach con resultados en la primera variable 1 = 1 y variable 2 = 0.86. La técnica fue la encuesta y los datos fueron procesados a través del estadístico Rho de Spearman ( $r = 0,621$  y  $p=0.000<0.05$ ). Concluyendo que existe una relación de nivel moderado y positiva.

Palabras clave: *Habilidades blandas, trabajo colaborativo, gestión pedagógica, educación básica.*



## ABSTRACT

Soft skills are essential today to cultivate a healthy and productive teamwork environment. The objective of this thesis was to determine the relationship between soft skills and collaborative work in teachers in a public educational institution, Los Olivos, Lima, 2023. In relation to the methodological aspects, the research had a quantitative approach, basic type, non-experimental transversal design, correlational descriptive level. The study applied non-probabilistic sampling to a sample of 90 teachers. The instruments for collecting information were questionnaires on a Likert scale for each variable, which were initially subjected to validity by expert judgment and reliability was checked through the Cronbach statistic with results in the first variable  $1 = 1$  and variable 2 = 0.86. The technique was the survey and the data were processed through Spearman's Rho statistic ( $r = 0.621$  and  $p=0.000<0.05$ ). Concluding that there is a moderate and positive relationship.

Keywords: Soft skills, collaborative work, pedagogical management, basic education.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual donde la tecnología ha abarcado grandes espacios, ha permitido una apertura hacia una comunicación inmediata, pero con una brecha que ha ocasionado dificultades en el desarrollo de habilidades blandas en distintos campos como en instituciones educativas que dificultan los trabajos colaborativos entre docentes.

Ciertamente, el desarrollo de competencias emocionales en un docente desempeña un papel crucial en el ámbito internacional, asegurando un desenvolvimiento exitoso en sus actividades encomendadas. La capacidad de comprender, gestionar y expresar emociones de manera efectiva no solo contribuye al bienestar personal del docente, sino que también impacta positivamente en su desempeño profesional y en las relaciones con los demás. Por lo que favorece un mejor bienestar personal y social, pero la falta de manejo de las propias emociones está afectando cansancio emocional y físico en los profesionales docentes; ya que conviven con personas que atraviesan dificultades y sufrimientos y a esto le adiciona los inconvenientes burocráticos, el estrés en la organización, los obstáculos presupuestarios, etc.

Estos hechos han causado una sucesión de emociones negativas (frustración, rabia y depresión), agotamiento físico y mental, ausencia de interés y motivación afectando las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en la institución (Corbella y Merlo, 2020).

En medio de situaciones como la pandemia, donde se han producido interrupciones significativas en la educación presencial, las instituciones educativas han buscado estrategias creativas y tecnológicas para asegurar que la calidad educativa no se vea comprometida, pero las demandas para ese nuevo desafío hacia los docentes, a emanado por parte de las autoridades diversas directrices recomendaciones que han causado en los maestros agotamiento (Banco Mundial, 2023). Por lo que esta situación genera en los docentes estrés, frustración, ansiedad para el buen desenvolvimiento en sus actividades pedagógicas y colaborativas con sus pares.

Siguiendo en el mismo lineamiento (La Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – [Unesco] 2020) enfatizó que los agentes de enseñanza deben promover las habilidades sociales en las diversas instituciones, sin embargo se expresa que son carentes de estas

competencias emocionales en las diferentes instituciones educativas como falta de habilidades blandas que deben ser promocionadas desde las instituciones educativas ya que infunde en los estudiantes un impacto positivo para una convivencia sana. Pero la falta de empatía, autorregulación, comunicación asertiva, capacidad de organización al momento del desarrollo en los trabajos colaborativos que realizan los docentes debilita el propósito de poder desarrollar estas habilidades socioemocionales y significativas en los estudiantes. Estas dificultades se vieron agudizadas durante el periodo de la pandemia.

Siguiendo el lineamiento, el confinamiento por la causa del Covid 19 en el Perú generó cambios abruptos en los docentes con respecto a la enseñanza hacia los estudiantes de manera remota, por lo que no se encontraban capacitados para tal desafío, la falta de artículos electrónicos tanto en alumnos como en docentes generaba una brecha en la realización de las actividades pedagógicas óptimas, a esto se suma la pérdida de seres queridos generando una desestabilización emocional en el maestro ocasionando cuadros de stress, ansiedad y depresión (Mendoza, 2021).

Bruna (2021) expresa que se ha extraviado una oportunidad valiosa para la interacción social, la comunicación y el aprendizaje, por motivo de la virtualidad. El confinamiento en los hogares no ha permitido obtener ese espacio para desarrollar destrezas intelectuales, ni habilidades socio-emocionales. Esta capacidad emocional juega un papel importante en el rol del docente, ya que datos que derivan de la psicología y la educación han evidenciado que las emociones del profesor tienen un impacto en sus prácticas docentes y en el aprendizaje de los dicentes.

Es de conocimiento que los maestros enseñan con el ejemplo (Dirección regional de Lima Metropolitana – [DRELM] 2022), pero en la actualidad vienen afrontando diversos cuadros de stress en el aula que no están permitiendo la tranquilidad emocional para dichas actividades, debido a la carga de trabajo que afronta, tanto en los estudiantes como el bajo nivel educativo en el grado, el cuadro emocional de expresiones desbordadas, la escasa autonomía para realizar alguna actividad, ya que en pandemia tuvieron el acompañamiento equivocado de algunos padres para la realización de las actividades, la dificultad para relacionarse con sus pares y en los padres

de familia un cuadro con poca disponibilidad para la dedicación a su hijo, la exigencia y ansiedad por ver los avances en el menor ha traído como consecuencia en el maestro carga emocional que podría ocasionar un cuadro de fatiga psicológica. En este sentido dada la importancia es necesario fomentar y atender las competencias socioemocionales en los agentes de la enseñanza para el mejor desarrollo y adecuadas relaciones para su bienestar propio y común.

En el campo local en una IE pública, en el distrito de los Olivos el problema que se presentó es la ausencia de dominio de las habilidades blandas en los trabajos colaborativos en la institución y esto afectó negativamente, ya que generó en los docentes desmotivación, falta de compromiso y deficiencia en su desempeño. Se observó que no hay una comunicación eficaz y asertiva, junto con la ausencia de una escucha activa. Esto se traduce que los instructores de la enseñanza afectados son excluidos de manera considerable en el proceso de decisión. relacionados con su labor en beneficio del estudiante.

Esta situación causó malestar, desidia de los docentes, coordinadores y directivos, debido a la carencia de liderazgo, empatía que ha traído como consecuencia en el desarrollo del trabajo en equipo dificultades al momento de encontrar solución a los problemas frente a las distintas actividades que hay que realizar en conjunto. Esta situación ha dado lugar a la creación de un entorno laboral poco favorable.

Lo expuesto anteriormente son algunas de las razones por la que se realiza este trabajo de investigación para poder contribuir en la mejora y dominio de habilidades blandas entre docentes, coordinadores y directivos dentro del trabajo colaborativo y así buscar la mejora del ambiente de trabajo en la IE. Esto conlleva a plantear el problema general de estudio ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023?

Y los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colaborativo y las dimensiones de las habilidades blandas: la conciencia de uno mismo, la motivación, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales?

La investigación tuvo una justificación teórica, ya que se estableció teóricamente la variable habilidades blandas, la cual está sostenida en la inteligencia emocional de Goleman (2012) donde se subraya la relevancia del fomento de las competencias socioemocionales para el trabajo con la comunidad y la teoría sociocultural sostenida por Vigotsky (1986) como se citó en Cole (1980), donde expresa que el aprendizaje es más potencial cuando este se da con la sociedad. Ambas teorías permiten entender la relación que hay entre ambas variables.

Desde una perspectiva práctica, este estudio buscó generar beneficios prácticos para la comunidad educativa al proporcionar información relevante que sea de utilidad tanto para los docentes como para los directivos y el personal administrativo. En términos metodológicos, se implementó un instrumento de medición en forma de cuestionarios que incluyó la escala de Likert para evaluar ambas variables y adquirir todos los datos requeridos para abordar el problema central de este estudio.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado se estableció como objetivo general: Determinar la relación que hay entre las habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023 y los objetivos específicos: Determinar la relación que hay entre las dimensiones de las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023. Se formuló como hipótesis general: Existe relación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023 y como hipótesis específicas: Determinar la relación entre las dimensiones de las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Rescatando las variables de este estudio se tomó en cuenta investigaciones internacionales Cakirpaloglu et al. (2023) en la propuesta de estudio propusieron como objetivo establecer si existe correlación entre las tendencias prosociales y el grado de inteligencia emocional en un grupo de 997 docentes. Su estudio fue tipo descriptivo, correlacional. Indican los hallazgos una correlación entre ambas variables.

En su propuesta de investigación Bravo et al., (2021) planteó como objetivo diseñar una estrategia de competencia comunicacional para mejorar el trabajo cooperativo en instructores de la enseñanza. Se tuvo en cuenta el tipo de investigación descriptivo-propositivo, diseño transversal. Los resultados indican una participación poco activa y voluntaria, reflejando un compromiso promedio con la IE y un trabajo en equipo limitado en la obtención de los objetivos institucionales.

En su investigación Orellana (2019) presentó como objetivo fundamental determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes. Es relevante señalar que se efectuó un estudio descriptivo correlacional no experimental. Concluyéndose que hay vínculo entre las variables y sus dimensiones.

De acuerdo con el trabajo de estudio realizado por Morales (2023) se propuso investigar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo cooperativo en docentes. Se encuadró en un enfoque básico con un diseño no experimental, correlacional. En conclusión, reveló una correlación entre las variables.

En su estudio, Pinargote (2022) propuso analizar la eficacia de un programa de habilidades blandas en el fortalecimiento del trabajo en equipo. Se enmarca en un diseño experimental con un enfoque preexperimental. Como instrumento de medición, se empleó un cuestionario tipo test. En conclusión, el estudio demuestra que el programa propuesto tuvo un impacto significativo.

En su trabajo presentado Sigcho (2023) efectúa un estudio cuantitativo de tipo descriptivo no experimental. Donde su objetivo principal fue el de determinar la correlación entre las variables comunicación efectiva y

trabajo en equipo en docentes. Siendo su población 68 docentes. Concluyendo que ambas variables antes mencionadas no tienen correlación.

En el marco nacional Vásquez (2021) en su estudio, tuvo como intención encontrar la relación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo. El enfoque fue cuantitativo, tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. En resumen, se puede afirmar que hay una conexión relevante entre las variables mencionadas anteriormente.

En su estudio Delgado (2022), su intención fue determinar la relación entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo. El estudio fue cuantitativo correlacional de tipo básica, con diseño no experimental con un grupo comprendido de 62 docentes arrojando como resultado que hay relación entre las variables antes nombradas.

Así mismo Salazar (2022) en su investigación desarrolló una metodología de tipo no experimental, enfoque cuantitativo, descriptivo-propositivo. Su propósito fue proponer estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes. Fue aplicada a 19 agentes de la educación de secundaria, dando como resultado que se encuentran con regularidad en cada dimensión.

En la investigación López (2020) como intención tuvo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo docente, el enfoque fue cuantitativo, tipo no experimental, y correlacional. Se llegó a la conclusión de que hay vínculos entre las variables mencionadas previamente.

Palma (2021) como propósito tuvo que estipular la relación entre las habilidades blandas y la satisfacción laboral de los docentes. El estudio fue básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional. Se encontró evidencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables; en otras palabras, a medida que se fortalecen las habilidades blandas, se observa una mejora en el nivel de satisfacción laboral.

Según las teorías vinculadas con la variable Habilidades blandas se fundamenta en lo expuesto por el autor Goleman (2005) quien destacó la teoría de la inteligencia emocional como una comprensión de los procesos cognitivos que va más allá del mero pensamiento lógico y racional.

Las habilidades blandas han sido denominadas de diversas maneras, como habilidades socioemocionales, habilidades interpersonales, habilidades para la vida, habilidades no cognitivas, habilidades del SXXI. Para Ortega (2017) Argumenta que estas habilidades son actitudes y acciones que afectan cómo una persona aborda la adquisición de conocimientos y su interacción con el entorno. Del mismo modo, Ouchen (2022) expresa que a pesar de las denominaciones las definiciones coinciden en que estas habilidades posibilitan una interacción efectiva y armoniosa tanto con lo demás como uno mismo. Touloumakos (2020) afirma que cuanto más temprana se cultiven estas habilidades blandas se facilitará a que las personas actúen de manera eficiente en diversos contextos. Esto, a su vez, hará que les resulte más sencillo exhibir diferentes tipos de actitudes en cualquier escenario o lugar.

Continuando en la misma línea Crispím et al. (2021) mencionan que las habilidades del S.XXI hacen referencia a la habilidad de una persona para interactuar con los demás y consigo misma de manera efectiva, entender y regular las emociones, fijar y lograr metas, tomar decisiones de forma independiente y afrontar situaciones desafiantes de manera creativa y constructiva. Asimismo, Rodríguez (2021) menciona además que estas habilidades facilitan la mejora de su rendimiento en distintos aspectos tales como en el ámbito académico-profesional, laboral entre otros. Sumándose Collie y Perry (2019) sustenta que además, es la facultad de reconocer las necesidades de los otros, brindando el apoyo necesario y tener capacidad de negociación y el establecimiento de límites adecuados.

De igual manera Raciti (2015) precisa que las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que facilitan la adaptación del individuo al entorno social, ofreciéndole amplias oportunidades para desarrollar sus competencias. Estas habilidades asisten al individuo en su integración dentro de la sociedad con notables posibilidades de crecimiento, lo que conlleva la capacidad de conducir sus acciones de manera responsable y resolver conflictos a través de la comunicación.

Siguiendo la perspectiva de Goleman (1998), se han identificado componentes importantes en este contexto. El primer componente se refirió a la conciencia de uno mismo, que implica la habilidad de reconocer y comprender nuestros estados internos, habilidades e intuiciones. Una persona



que trabaja con esta conciencia es capaz de comunicarse de manera efectiva con los demás, es honesta en su trabajo, posee principios personales que abarcan más allá de su trabajo en equipo y muestra adaptabilidad frente a cambios y adopción de innovaciones. Como segundo componente la motivación, hace referencia a las inclinaciones emocionales que orientan o simplifican el logro de nuestros objetivos. El apoyo a las personas en la motivación contribuye positivamente en el logro de metas, sin que esto implique una contradicción con sus principios y valores personales.

La autorregulación, que es el tercer componente, implica la gestión de nuestros estados emocionales, impulsos y recursos internos. El control de las emociones es esencial, ya que contribuye al equilibrio del comportamiento humano en diversos contextos, como los ámbitos social, político, laboral, familiar y profesional. Asimismo, desempeña un papel determinante en la mitigación del estrés y en el fomento de habilidades de inteligencia emocional, permitiendo que la conciencia prevalezca antes de que surjan acciones conflictivas.

La empatía, se estableció como cuarto componente y se define como la capacidad de empatizar, escuchar, brindar apoyo y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás. Se trata de establecer una conexión genuina con los demás y mostrar que se entiende y comprende su punto de vista, lo que fortalece la confianza y la empatía mutua. Por último, capacidad de relación se refiere a las habilidades sociales que impactan de la manera en que expresamos nuestros pensamientos y estados emocionales y en cómo nos relacionamos con los demás.

En relación al trabajo colaborativo está fundamentado en la teoría de Vygotsky (1978) que se centra en la capacidad para el aprendizaje en la interacción social. Para Hilario (2018) el trabajo colaborativo se concibió como la forma de interacción entre individuos que tiene el potencial de reducir las diferencias entre ellos, alentando a los más beneficiados a brindar apoyo y a los menos favorecidos a superarse.

En la misma línea se definió como un conjunto de estrategias que representan una novedosa propuesta para mejorar y avanzar en las prácticas didácticas en el contexto de las actividades pedagógicas. Estas estrategias contribuyen al desarrollo de los agentes de enseñanza y fomentan la

creatividad en su labor (Matzumura et al., 2019). Esta a su vez representa un elemento significativo en la carrera profesional de los educadores, ya que se convierte en un medio para la autoevaluación y perfeccionamiento constante de su práctica docente. El trabajo colaborativo es fundamental en cualquier entorno de aprendizaje debido a que las personas somos de naturaleza social que construyen conocimiento de manera conjunta (Salinas, 2014).

En este enfoque de aprendizaje constructivista, los educadores trabajan de manera conjunta, compartiendo ideas con el fin de alcanzar un objetivo predefinido. Aunque este proceso puede dar lugar a debates, según lo indicado por Nedzinskaite-Maciuniene et al. (2020) como se citó en Moreno (2023), la consecución de la resolución de conflictos se traducirá en beneficios para adquirir conocimientos y aplicarlos de manera más efectiva en las actividades pedagógicas.

El modelo teórico adoptado para la variable de trabajo colaborativo se basó en la propuesta de Maldonado (2007), que contempla tres dimensiones fundamentales: el aprendizaje interactivo, la responsabilidad y el fomento de relaciones afectivas positivas. El trabajo colaborativo presentó un primer aspecto, aprendizaje interactivo, en el que se fomenta que se construyan conocimientos de manera conjunta. Para lograrlo, implica la combinación de esfuerzos, habilidades y competencias, a través de una serie de interacciones que les permiten alcanzar objetivos previamente acordados de manera consensuada.

En segundo aspecto, la responsabilidad, es un elemento fundamental en el trabajo colaborativo y está estrechamente relacionada con la idea de reciprocidad. En este contexto, asumir la responsabilidad, tanto a nivel individual como grupal, es crucial para que se den otras acciones como contribuciones, argumentaciones basadas en información, facilitación del diálogo y participación activa con el propósito de negociar y alcanzar un consenso en los procesos colaborativos.

Los participantes de un grupo deben ser conscientes de que la eficacia del trabajo en equipo no será posible si no cultivan como tercer aspecto, las relaciones afectivas positivas dentro del grupo. Los grupos colaborativos deben convertirse en espacios de encuentro donde la interacción con los demás miembros fortalece, promueve el crecimiento y

produce transformaciones, ya que influye en las actitudes, perspectivas y contribuye a la creación de una visión más enriquecida de la vida en compañía de otros y junto a otros.

En resumen, los grupos colaborativos deben ser considerados por sus miembros como espacios de encuentro; ya que la colaboración en grupo conduce a la producción de resultados de alta calidad cuando los participantes entienden que la manera de abordar y examinar esta colaboración surge de la interacción y, por lo tanto, se basa en gran medida en el diálogo, la negociación y en el uso de un lenguaje cálido y amigable.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

**3.1.1 Tipo y diseño de la investigación:** El estudio realizado fue de tipo básico, ya que busca expandir la base de conocimientos en un campo de estudio al explorar conceptos, teorías o principios fundamentales.

La investigación básica no siempre tiene un objetivo directo de aplicación práctica inmediata, sino que busca comprender mejor los fundamentos. En esta situación, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), afirman que los estudios básicos, también referidas como investigaciones puras, tienen como finalidad principal la expansión del conocimiento científico en sí mismo, sin buscar aplicaciones o resultados prácticos de manera inmediata.

**3.1.2. Diseño de investigación:** Se caracterizó por un diseño no experimental, donde las variables no fueron objeto de manipulación directa; en cambio, el estudio se centró en la observación y análisis de fenómenos en su estado natural, sin intervenciones deliberadas.

Además, es transversal, ya que implica la recopilación de datos en un momento determinado a partir de una muestra estadísticamente válida de la población. Conforme a la definición de Carrasco (2017), los diseños no experimentales de tipo transversal se centran en la inspección de sus variables en su entorno natural, sin llevar a cabo manipulaciones deliberadas. Además, recopilan datos para su análisis en un período de tiempo específico previamente establecido.

Este estudio fue descriptivo correlacional, dado que su objetivo es evidenciar y describir los niveles de las variables que se están estudiando. Además, se utilizó para medir y establecer relaciones estadísticas entre las variables de habilidades blandas y trabajo colaborativo. Esta metodología buscó evaluar la relevancia de la investigación al plantear la relación entre estas variables, siguiendo las pautas proporcionadas por Hernández y Mendoza (2018).

El estudio fue ejecutado siguiendo un enfoque cuantitativo, por lo que se sustenta principalmente en la recabación de datos numéricos y en análisis estadísticos. De acuerdo con Polanía et al.

(2020), las investigaciones cuantitativas implican la recopilación de datos que posteriormente se analizaron utilizando herramientas estadísticas, gráficos y tablas. Además, en este enfoque se realizó un estudio inferencial con el propósito de poner a prueba las hipótesis de investigación. El estudio se desarrolló siguiendo el método hipotético deductivo y explícito. (ver anexo)

### **3.2. Variables y operacionalización**

Behar (2008) sustenta que, para operativizar las variables, es necesario definir con precisión su valor, es decir, traducirlas en conceptos que sean medibles. Por lo tanto, es importante considerar la definición nominal (el significado del término), la definición real (la realidad que representa) y la definición operativa (cómo se medirá en la práctica) de una variable. Esto ayuda a establecer una comprensión clara de lo que se está midiendo y cómo se llevará a cabo la medición en la investigación.

**Definición conceptual:** Para la primera variable, Ortega (2016) define las habilidades blandas como la aptitud de un ser para interactuar exitosamente con los demás y consigo mismo, comprender y gestionar sus emociones, establecer metas y alcanzarlas, tomar decisiones independientes y abordar situaciones desafiantes de manera creativa y positiva.

Para la segunda variable de estudio Johnson y Johnson (1999) hace referencia a la interacción que tiene lugar entre los participantes que forman parte de un grupo reunido con la finalidad de ejecutar un proyecto o lograr un objetivo compartido.

Esta interacción abarca la transferencia de información, la atribución de responsabilidades, la combinación de recursos, la comunicación y la habilidad de negociación entre los miembros del grupo. Cada integrante desarrolla una función fundamental para lograr el objetivo compartido.

**Definición operacional:** Desde una perspectiva práctica, se evaluó las habilidades blandas utilizando un enfoque que incorporó las cinco dimensiones delineadas por el autor Goleman (1998) la conciencia de uno mismo, la motivación, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales, se empleó un cuestionario contenía 20 preguntas de opción múltiple, utilizando una escala de Likert para calificar las respuestas.

La operacionalización de la segunda variable se llevó a cabo mediante tres aspectos dispuesto por Maldonado (2007), aprendizaje interactivo, la responsabilidad y las relaciones afectivas positivas contenidos en un cuestionario compuesto por 20 preguntas. Este cuestionario fue administrado a los maestros de IE para evaluar.

**Indicadores:** La primera variable se compuso de 16 indicadores y 20 ítems distribuidos en cinco dimensiones. En la dimensión de conciencia de uno mismo, se incluyeron tres indicadores: la valoración adecuada de uno mismo, la confianza y formación continua. Respecto a la dimensión de motivación, se establecieron tres indicadores: la disposición para enfrentar desafíos, la iniciativa y el esfuerzo. La tercera dimensión, autorregulación, comprendió tres indicadores que abarcan la flexibilidad para los cambios, la gestión de estados emocionales y la integridad. En cuanto a la dimensión de empatía, se consideraron tres indicadores que engloban la capacidad de ponerse en la posición de sus compañeros, la comprensión de emociones y sentimientos de los demás y la escucha de opiniones. La quinta dimensión, habilidades sociales, incluyó cuatro indicadores: solución de problemas, liderazgo, comunicación y colaboración.

La segunda variable estuvo compuesta por 14 indicadores y 20 ítems, organizados en tres dimensiones. La dimensión de aprendizaje interactivo contó con cinco indicadores, tales como el trabajo en equipo, el compromiso mutuo, la construcción de conocimientos de manera conjunta, el intercambio de conocimientos y la creación de un ambiente de aprendizaje. La dimensión de responsabilidad, conformada por cinco indicadores, abarcó el compromiso institucional,

la reflexión sobre el trabajo, la participación activa, el cumplimiento de acuerdos y la organización. La última dimensión, relaciones afectivas positivas, se integró con cuatro indicadores que incluyeron la solución de problemas, el liderazgo, la comunicación y la colaboración.

**Escala de medición:** La escala de medición de las dos variables del estudio se clasificó como ordinal, mientras que la del instrumento se basó en una escala de Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. La población,** se establece como un grupo de individuos que exhiben una característica que es objeto de estudio (según Ñaupas et al., 2014). En esta investigación la población de estudio estuvo integrada por 115 instructores de la enseñanza de una IE del distrito de los Olivos.

#### **Criterio de inclusión**

Se consideró a todos los agentes de la enseñanza que trabajan en una IE educativa del distrito de Los Olivos.

#### **Criterio de exclusión**

No se consideró en la muestra a los maestros que se encontraron en licencia con sueldo debido a motivos de salud, a aquellos con licencia sin sueldo por razones personales, así como a los docentes que optaron por no participar en la aplicación del cuestionario.

**3.3.2. Muestra:** Es una agrupación selecta de individuos, elementos, unidades o fenómenos seleccionados de un grupo más amplio, con el propósito de llevar a cabo inferencias y generalizaciones acerca de toda la población (Hernández et al., 2014).

En el marco de esta investigación, se eligió una muestra conformada por 90 educadores de una escuela situada en el distrito de Los Olivos, la cual se calculó mediante una fórmula estadística y el aplicativo digital “Questión Pro” (ver anexo).

**3.3.3. Muestreo:** Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), hace alusión al procedimiento de elegir un subgrupo de individuos o unidades de una población más amplia para incorporarlos en un estudio de investigación. El propósito del muestreo es conseguir una muestra que sea representativa y que refleje de manera específica las características de la población.

Para realizar este estudio, se empleó un método de selección de muestra probabilística, en concreto, se ha empleado el enfoque de muestra aleatoria simple. Siguiendo la descripción proporcionada por Hernández-Sampieri y Mendoza en 2018, este método de muestreo asegura que cada elemento seleccionado tenga la misma probabilidad de ser escogido.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Los 115 agentes de enseñanza de una IE del distrito de Los Olivos, de los tres niveles.

#### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad**

Se llevó a cabo la encuesta como método de recabación de información, esta técnica involucra el planteamiento de preguntas estructuradas a los participantes, con el propósito de adquirir datos sobre sus puntos de vista, actitudes, comportamientos u otras variables de interés (Hernández et al., 2014). Esta metodología posibilita la recolección de datos de forma sistemática y estandarizada, lo que a su vez simplifica la tarea de comparar y analizar los resultados.

Además, como implemento para la obtención de información, se emplearon dos cuestionarios que, según la definición de Niño (2011), comprende un conjunto de preguntas dispuestas de manera ordenada y sistemática, resultado de una elaboración minuciosa y coherente con las dimensiones y variables que se están investigando. Se realizará un cuestionario para la variable de habilidades blandas



con 20 ítems y para la segunda variable trabajo colaborativo con 20 ítems en una escala ordinal de Likert.

La validez de una encuesta se confirma cuando las preguntas abarcan en su totalidad y de forma detallada el área específica que se pretende medir en la investigación, según lo indicado por Zapata (2017). La validez de contenido de los instrumentos utilizados se desarrolló mediante la evaluación de expertos. Por lo tanto, para validar los instrumentos relacionados con las habilidades blandas y el trabajo colaborativo, se sometieron a la revisión de tres especialistas en el campo donde evalúan la coherencia de las preguntas con los indicadores, y su veredicto fue que los instrumentos eran convenientes para su aplicación en el estudio.

En cuanto a la confiabilidad, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach como una medida para evaluar la consistencia del cuestionario. En este contexto, resulta fundamental evaluar el grado de uniformidad entre las preguntas. Todo este procedimiento implica la realización de una prueba piloto (Gamarra et. al, 2008).

### **3.5. Procedimientos**

Para comenzar, se diseñarán los cuestionarios, los cuales se someterán a un proceso de validación mediante la aplicación de criterios de expertos y la realización de pruebas de confiabilidad. A continuación, se obtendrá la autorización necesaria por parte de la IE para llevar a cabo la administración de los instrumentos. Con esta aprobación, se procederá a recopilar datos evaluando la percepción de habilidades blandas y la colaboración en el trabajo de 86 docentes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Según Villa et al. (2020), debido a la naturaleza de la investigación, se empleó un método de estadística descriptiva para examinar los datos. Esto implicó examinar los datos de manera detallada y estructurada con el objetivo de analizar los hallazgos y llegar a conclusiones en relación a los objetivos establecidos. La ejecución del programa SPSS permitió la comparación y asociación de los datos, integrado en el

análisis estadístico inferencial. Se empleó el coeficiente de Rho de Spearman para evaluar el grado de relación y la significancia entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo.

El cuestionario utilizado en el estudio incluirá una escala que ira desde "nunca" hasta "siempre" para cada ítem, representando los valores más bajos y más altos, respectivamente. Los coeficientes rho de Spearman ( $r_s$ ) y Tau de Kendall mide la correlación y son diseñados para variables con niveles de medición ordinal. Son particularmente útiles para analizar relaciones estadísticas en escalas tipo Likert cuando se consideran ordinales. (Hernandez-Sampieri y Mendoza,2018). La visualización de los resultados se llevará a cabo utilizando tablas y gráficos estadísticos, los cuales serán analizados y explicados adecuadamente.

### **3.7. Aspectos éticos**

La redacción y estructura de este proyecto de investigación se guiarán por las directrices establecidas en la Norma APA, séptima edición, además de cumplir con lo dispuesto en la RVI N° 062–2023-VI-UCV, que establece la guía para la elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos en la universidad.

Se respetará la autoridad y propiedad intelectual de dichos autores. Para evitar el plagio, utilicé la herramienta Turnitin.

Por último, es importante mencionar que los datos analizados en este estudio provendrán de maestros de una institución educativa en el distrito de Los Olivos y se mantendrá la confidencialidad y privacidad de la población estudiada.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Niveles habilidades blandas*

Nivel:	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	6,7%
Medio	26	28,9%
Alto	58	64,4%
Total	90	100,0%

Se encontró que el 64,4% (58) de la muestra de investigación tienen un grado alto en las habilidades blandas, el 28,9% (26) tienen medio y el 6,7% (6) bajo. En resumen, podemos decir que generalmente los docentes desarrollan habilidades blandas en un nivel elevado.

**Tabla 2**

*Niveles de las dimensiones de las HB*

Niveles	Conciencia de uno mismo		Motivación		Autorregulación		Empatía		Habilidades sociales	
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%
Bajo	7	7,8%	6	6,7%	5	5,6%	4	4,4%	6	6,7%
Medio	27	30,0%	27	30,0%	21	23,3%	27	30,0%	22	24,4%
Alto	56	62,2%	57	63,3%	64	71,1%	59	65,6%	62	68,9%
Total	90	100,0%	90	100,0%	90	100,0%	90	100,0%	90	100,0%

Conforme se evidencia a la dimensión conciencia de uno mismo, el 62,2% de los participantes considera que es de un nivel alto, el 30,0% que es medio y el 7,8% que es bajo. En lo que concierne a la motivación, el 63,3% manifiesta que es de grado alto, el 30,0% señala que es medio y el 6,7% que es bajo. En cuanto a la autorregulación, el 71,1% sostiene que es alto, el 23,3% que es de medio y el 5,6% de un nivel bajo. Referente a la empatía, el 65,6% precisa que es de un nivel alto, el 30,0% que es medio y el 4,4% que es bajo. Finalmente, en habilidades sociales, el 68,9% señala que es de un grado alto, el 24,4% que es medio y el 6,7% bajo. En síntesis, las dimensiones se sitúan en niveles altos.

**Tabla 3***Niveles de trabajo colaborativo (TC)*

Niveles:	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	7,8%
Medio	19	21,1%
Alto	64	71,1%
Total	90	100,0%

Como se revela que el 71,1% de los participantes tienen un grado alto de trabajo colaborativo, mientras que el 21,1% poseen medio y el 7,8% bajo. Los resultados demuestran que los docentes evaluados tienen niveles altos de TC.

**Tabla 4***Niveles de las dimensiones de TC*

Niveles:	Aprendizaje interactivo		Responsabilidad		Relaciones afectivas positivas	
	F	%	F	%	f	%
Bajo	7	7,8%	6	6,7%	6	6,7%
Medio	10	11,1%	15	16,7%	23	25,6%
Alto	73	81,1%	69	76,7%	61	67,8%
Total	90	100,0%	90	100,0%	90	100,0%

Como se visualiza para los participantes en la dimensión aprendizaje interactivo, el 81,1% se sitúa en niveles alto, el 11,1% se ubicó en niveles medio y el 7,8% se encontró en niveles bajo. En cuanto a la responsabilidad, el 76,7% manifiesta tener un nivel alto, el 16,7% sostiene medio y el 6,7% posee bajo. Por último, en las relaciones afectivas positivas, el 67,8% tiene un grado alto, el 25,6% medio y el 6,7% bajo. En resumen, tenemos que los participantes tienen aprendizaje interactivo, responsabilidad y relaciones afectivas positivas en niveles altos.

**Análisis inferencial****Hipótesis general**

Ho: No existe relación entre las HB y el TC en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023.

Ha: Existe relación entre las HB y el TC en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023.

**Tabla 5***Correlación entre las HB y el TC*

			Habilidades blandas	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	HB	Coeficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	TC	Coeficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Como se observa muestra una correlación positiva moderada revelando que tiene 0,621 y una significancia (Sig.) de  $0,00 < 0,05$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), Se concluye que se aprueba la hipótesis alterna.

**Hipótesis específicas**

Ho: No existe relación significativa entre las dimensiones de las HB y TC en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las dimensiones de las HB y TC en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023.

**Tabla 6***Coeficiente de correlación entre las dimensiones de las HB y el TC.*

Prueba	Dimensiones		Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Conciencia de uno mismo	Coeficiente de correlación	0,601**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Motivación	Coeficiente de correlación	0,521**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Autorregulación	Coeficiente de correlación	0,673**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	90
	Empatía	Coeficiente de correlación	0,620**

	Sig. (bilateral)	0,000
	N	90
	<hr/>	
	Coefficiente de correlación	0,553**
Habilidades sociales	Sig. (bilateral)	0,000
	N	90

Se evidencia relación entre las dimensiones de la V1 y la V2, donde se observa correlaciones significativas en todos los casos. En lo que concierne a la dimensión conciencia de uno mismo y la variable 2 se presentó niveles de correlación positivos moderados ( $r = 0,601$ ) y un valor de significación ( $p. \text{valor} = 0.000 < 0,05$ ). Por ende, se rechazó la hipótesis nula. Respecto a la dimensión motivación y la V2, con correlaciones positivas moderadas ( $r = 0,521$ ) y un valor de significación ( $p. \text{valor} = 0.000 < 0,05$ ), se rechazó la hipótesis nula. En cuanto a la dimensión autorregulación y la V2 se encontró una correlación significativa positiva moderada ( $r = 0,673$ ) y un valor de significación de ( $p. \text{valor} = 0.000 < 0,05$ ); de ahí que se rechazó la hipótesis nula. De manera similar, observamos asociaciones entre la empatía y la V2, donde se evidencia correlaciones significativas, positivos moderados ( $r = 0,620$ ) y significativo, ya que el valor de significación ( $p. \text{valor} = 0.000 < 0,05$ ). Por ende, se rechazó la hipótesis nula, corroborándose la cuarta hipótesis específica. Por último, existe relaciones entre las habilidades sociales y la V2, presentándose correlaciones significativas, de niveles positivos moderados ( $r = 0,553$ ) con un valor de significación ( $p. \text{valor} = 0.000 < 0,05$ ). Por lo que, se rechazó la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación, se analizaron tanto los resultados como los antecedentes, además del marco teórico. En un primer momento se describe el comportamiento observado de las variables, destacando que las habilidades blandas (HB) muestran un grado alto 64,4% en los agentes de enseñanza en la IE. Este hallazgo coincide con los resultados de Pinargote (2023) con 64,7% variable que tuvo impacto positivo en la mejora del trabajo de los docentes. Teóricamente estos resultados se comprenden por lo explicado por Touloumakos (2020) afirmando que cuanto más temprana se cultiven estas habilidades blandas se facilitará a que las personas actúen de manera eficiente en diversos contextos. Observado así en los docentes de la IE un progreso de sus capacidades sociales, manifestándose de manera beneficiosa en el éxito de sus las actividades pedagógicas colaborativas.

En cuanto a las dimensiones de esta variable es resaltante mencionar que se observó resultados altos con respecto a la autorregulación con 71,1% entendiéndose que hay un buen manejo de adaptación y flexibilidad a los cambios que se pueden suscitar al momento de realizar los trabajos colaborativos, contrariamente los resultados encontrados por Orellana (2019) que presenta un nivel bajo con 93.3%, lo cual puede entenderse que aún falta trabajar con respecto a esta dimensión.

Con respecto a la variable trabajos colaborativos (TC) los resultados evidencian un nivel alto con 71,1% en los educadores de la IE, interpretándose que los profesionales de la educación están participando activamente en colaboraciones y trabajos en equipo impactando positivamente en el trabajo y en los resultados obtenidos, encontrándose con Morales (2023) quién presenta que la variable antes mencionada manifestó un nivel regular con un 46,7% infiriendo que los educadores no han consolidado aún la relación para la realización de trabajos con sus pares.

De manera teórica Hilario (2018) define al TC como la forma de interacción entre individuos que tiene el potencial de reducir las diferencias entre ellos, alentando a los más beneficiados a brindar apoyo y a los menos favorecidos a superarse. El TC va más allá de la simple realización de tareas compartidas; busca crear un entorno donde las diferencias se reduzcan al no

haber esto, el grado de insatisfacción e incomodidad es alto entre los docentes y esto podría afectar negativamente en el logro de los objetivos.

En relación a las dimensiones del Trabajo Colaborativo, es relevante señalar que se observó un nivel elevado en el aprendizaje interactivo, alcanzando un 81,1%, lo cual cabe decir que entre los docentes se da un intercambio de conocimiento contribuyendo a un espacio de aprendizaje en el trabajo colegiado. A diferencia de Morales (2023) que se halló un grado regular con esta dimensión, esto refleja una progresiva realización de actividades en forma colaborativa en los docentes, con escaso respaldo, apoyo y ayuda entre las secciones del grupo. Lo que resalta trabajar este aspecto para la mejora de los objetivos de la IE.

Desde una perspectiva teórica, Ulloa (2022) postula que el aprendizaje interactivo contribuye a la experiencia de la comunidad de investigación. En este sentido, la convergencia entre la presencia cognitiva y la docente fortalece el proceso de selección de contenidos, mientras que la interacción entre la presencia docente y la social asegura la construcción de un entorno propicio para las interacciones. Observándose esta interacción entre los profesionales de la enseñanza de la IE, ya que se observa bases sólidas para la colaboración, la comunicación efectiva y el trabajo conjunto y el apoyo compartido en la comunidad educativa.

En relación al análisis inferencial en la investigación se encuentran resultados significativos en las variables de estudio. En la hipótesis general se buscó determinar la relación entre las HB y el TC, de acuerdo con los resultados se estableció que existe una correlación entre ambas variables. Quiere decir que la presencia de habilidades blandas podría influenciar positivamente en la capacidad de los docentes al participar y contribuir de manera efectiva en entornos colaborativos que se realizan en la institución en semejanza con lo indagado por Morales (2023) respecto al resultado de las variables.

Estos hallazgos permiten evidenciar que son resaltantes estas variables para la mejora de la gestión educativa y clima institucional. Como Ortega (2017) permite comprender que las HB impactan en la manera en que una persona enfrenta el proceso de adquisición de conocimientos y se vincula con su entorno, fortaleciendo la capacidad para la colaboración laboral con el



objetivo del éxito. Así mismo Hilario (2018), sustenta que esta forma de interacción reduce las diferencias y motiva a proporcionar apoyo a los menos favorecidos a superarse, fortaleciendo así la capacidad para trabajar de manera colaborativa y mejorando el clima institucional. Observándose en los docentes de la IE que al momento del desarrollo de los trabajos colaborativos este tiene un impacto significativo, ya que disminuye las diferencias y motiva a brindar apoyo entre los menos favorecidos superando obstáculos y logrando el propósito del trabajo a desarrollar.

Para la primera hipótesis específica: determinar la relación entre la dimensión conciencia de uno mismo y el TC el hallazgo de los resultados resalta que hay nivel alto con 62,2%. A diferencia de los resultados de Orellana (2019) que evidencia un 70% en nivel bajo en la dimensión autoconciencia que es similar significado a la dimensión de la variable ambas buscan la valoración de sus conocimientos en pro de la buena educación, concluyéndose que los docentes muestran dificultades para reconocer y apreciar positivamente sus propias habilidades, logros y valía personal.

En una perspectiva teórica Goleman (1998) define como conciencia de uno mismo a la habilidad de reconocer y comprender los estados internos y habilidades. La capacidad de reconocer y comprender las debilidades y fortalezas internas es notablemente alta en los maestros de la Institución Educativa (IE). Esto se evidencia en su capacidad para fortalecer y desarrollar sus habilidades de manera efectiva en cualquier entorno que se presente dentro de los trabajos colaborativos.

La segunda hipótesis específica: Determinar si hay relación significativa entre la dimensión motivación y TC en instructores de la enseñanza. Como resultado se encontró que existe correlación con un nivel alto viéndose reflejado estas acciones en sus compromisos y en el esfuerzo que realiza para destacar siempre el lugar donde trabaja. Los resultados concuerdan lo de López (2020) quien halló un nivel regular en la dimensión compromiso organizacional. Mientras que, Orellana (2019) presenta un nivel bajo de motivación, este resultado refleja que los docentes de esta IE presentan una falta de identificación con la misión de la institución y esta se ve reflejada en la ausencia de esfuerzo hacia el compromiso organizacional.

La interpretación teórica de estos resultados se alinea con lo explicado por Serafini (2020), quien sostiene que la motivación está vinculada a procesos esenciales que proveen energía y dirección a la conducta. La energía implica la fuerza, intensidad y persistencia del comportamiento, mientras que la dirección se refiere a que la conducta tiene una intención y está orientada hacia una meta específica. En este sentido, la motivación impulsa y guía la acción, proporcionándole la fuerza y dirección necesarias para alcanzar un objetivo determinado. La observación de estos resultados muestra que los docentes se sienten motivados en su ejercicio profesional, lo cual se refleja en su participación activa en actividades colaborativas

La tercera hipótesis específica: Determinar si hay relación significativa entre la dimensión autorregulación y TC en profesores. En consecuencia, a los resultados se considera que la dimensión en mención tiene una correlación positiva. Estos resultados son concordantes con lo planteado por Vásquez (2022) quien en su estudio presenta una asociación positiva entre las variables reflejando que los docentes presentan una flexibilidad para los cambios que se puedan dar en la institución no afectándolos emocionalmente ante cambios bruscos que se puedan suscitar. En tanto, Orellana (2019) refleja un nivel bajo en esta dimensión de adaptabilidad reflejando un bajo autocontrol de las emociones frente a situación imprevistas generándole posiblemente malestar, insatisfacción e incomodidad en docentes creando un mal clima en la institución.

En el aspecto teórico Fuentes (2023) La autorregulación se alude a la competencia de una persona para regular y controlar de manera consciente sus propios pensamientos, emociones y comportamientos. Implica la habilidad de establecer metas, monitorear el progreso hacia esas metas, y ajustar estrategias y esfuerzos según sea necesario. En el contexto del aprendizaje, la autorregulación es crucial para el éxito académico, ya que permite a los individuos administrar de forma eficaz su proceso de aprendizaje.

La cuarta hipótesis específica: Determinar si hay relación significativa entre la dimensión empatía y TC en los profesionales de la enseñanza. De acuerdo a los resultados, se evidencia correlaciones significativas, manifestando así que los docentes de la institución han desarrollado la capacidad de tomar en cuenta las diversas posturas entre sus colegas sin

generarles sensaciones negativas por el muy contrario están dispuestos a prestar oído a las diversas opiniones y prestar ayuda frente a situaciones diferentes que conlleve en el TC. De manera similar con Delgado (2022) quien también encontró una asociación positiva entre las variables. No obstante Orellana (2019) muestra una mirada distinta destacando es su resultado un nivel bajo en esta dimensión, intuyendo que los profesores de la IE muestran escasa comprensión empática conllevando a inferir que hay un mal clima laboral donde se evidencia problemas en las relaciones interpersonales, menor cooperación laboral, por ende, problemas en el trabajo en equipo.

Con relación a los resultados anteriores Collie y Perry (2019), refieren que estas habilidades permiten reconocer las necesidades de los otros, brindando el apoyo necesario y tener capacidad de negociación y el establecimiento de límites adecuados. Esta afirmación sugiere que estas habilidades posibilitan al individuo a identificar las necesidades de los demás, es decir, puede entender y responder a las necesidades de los demás proporcionando el respaldo adecuado, ofreciendo apoyo necesario y siendo capaz de negociar y establecer límites de manera efectiva. En el ámbito de los trabajos colaborativos, la empatía emerge como una habilidad crucial, manifestándose de manera notable en las reuniones colegiales. En estos encuentros, se puede apreciar cómo los docentes se comprenden mutuamente y comparten experiencias, actividades que no solo ayudan a construir relaciones sólidas, sino que también fomentan una comunicación efectiva y generan un ambiente de trabajo positivo. Este intercambio contribuye significativamente al fortalecimiento de la cohesión del equipo.

La quinta hipótesis específica: Determinar si hay relación significativa entre la dimensión Habilidades sociales y TC. De acuerdo a lo demostrado evidencia que existe relación en las variables antes mencionadas. Demostrando que los docentes reflejan la capacidad para interactuar de manera efectiva y positiva con los demás en diversos contextos sociales. Coincidiendo con Palma (2020) quien mostró que los docentes manifiestan comportamientos y actitudes que contribuyen a las relaciones saludables y a una comunicación exitosa.

Teóricamente se comprende estos resultados según como refiere National Soft Skills Association (2019) que son un conjunto amplio de atributos personales que contribuyen hacer que un individuo sea un miembro positivo y valioso para cualquier entidad. En el ámbito educativo, especialmente de trabajo colaborativo, las habilidades sociales en los docentes se presentan como fundamentales para fomentar y cultivar relaciones efectivas entre los distintos colaboradores de la comunidad educativa.

Esta investigación ha tenido una relevancia significativa al proporcionar evidencia crucial que respalda la conexión entre las habilidades blandas y la colaboración en el trabajo. Estos descubrimientos no solo constituyen una fuente esencial de conocimiento para la comunidad educativa, sino que también influyen en el clima institucional y tienen implicaciones importantes para la gestión educativa. Al entender la relación entre HB la investigación ofrece una base sólida para adaptar la educación a las necesidades específicas de los docentes, promoviendo así un ambiente educativo más enriquecedor y preparándolos para los desafíos del mundo real. En resumen, los hallazgos de la investigación actúan como guía para mejorar la calidad de la educación y generar un impacto positivo en la experiencia educativa en general.

En cuanto a las debilidades identificadas durante la evolución del estudio, se señala que algunos docentes no abordaron de manera seria el cuestionario, lo que posiblemente podría afectar la calidad de las respuestas obtenidas. Además, se menciona la demora experimentada debido a la tardanza de entrega en completar los datos en el formulario de Google. Como estrategia para abordar esta situación, se optó por acercarse a algunos docentes durante el recreo o la salida para entregarles la encuesta en formato físico. Por último, se destaca que la espera por la encuesta en formato físico contribuyó a dilatar el tiempo necesario para realizar el análisis estadístico de los datos y obtener resultados de manera oportuna.

En conclusión, se sugiere que los hallazgos de esta investigación pueden ser valiosos para mejorar los aspectos señalados como debilidades, los cuales se consideran de cruciales para la IE

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se concluye que existe relación positiva y moderada entre HB y TC en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023, siendo el grado de correlación positivo moderado ( $r=0,621$ ) y significativa Sig. (Bilateral) $=0,000 <0,05$ . Además, el nivel de habilidades blandas fue percibido por los encuestados en un nivel alto (64,4%) y el TC nivel alto (71,7%), indicando que están consolidadas las variables.
- Segunda:** Se concluye que existe relación entre conciencia de uno mismo y TC en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023, siendo el grado de correlación positivos moderados ( $r=0,601$ ) y significativa Sig. (Bilateral) $=0,000 <0,005$ . Además, el nivel de conciencia de uno mismo es alto (62,2%).
- Tercera:** Se concluye que existe relación entre motivación y TC en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023, siendo el grado de correlación positivos moderados ( $r=0,521$ ) y significativa Sig. (Bilateral) $=0,000 <0,005$ . Además, el nivel de motivación es alto (63,3%)
- Cuarta:** Se concluye que existe relación entre autorregulación y TC en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023, siendo el grado de correlación positiva moderados ( $r=0,673$ ) y significativa Sig.(Bilateral) $=0,000 <0,005$ . Además, el nivel de autorregulación es alto (71,1%).
- Quinto:** Se concluye que existe relación entre empatía y trabajo colaborativo en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023, siendo el grado de correlación positiva moderada ( $r=0,620$ ) y significativa Sig. (Bilateral) $=0,000 <0,005$ . Además, el nivel de empatía es alto (65,6%)

**Sexto:** Se concluye que existe relación entre las habilidades sociales y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública, Los Olivos, Lima, 2023, siendo el grado de correlación positiva moderada ( $r=0,553$ ) y significativa Sig. (Bilateral) $=0,000<0,005$ . Además, el nivel de empatía es alto (68,9%)

## VII. RECOMENDACIONES:

- Primera:** A las autoridades de la IE promover talleres de coaching sobre las habilidades blandas con la intención de fortalecer las competencias socioemocionales entre los profesionales de la educación.
- Segunda:** A las autoridades realizar actividades donde desarrollen practicas vivenciales para mejorar la habilidades sociales y motivación entre los agentes de la comunidad educativa.
- Tercera:** A la plana directiva proponer talleres de trabajo colaborativo, enfocados en cultivar relaciones afectivas positivas con la intención fortalecer la participación de los docentes, fomentando valores como solidaridad, compromiso responsabilidad y ayuda mutua en bien de alcanzar los propósitos de la gestión educativa.
- Cuarta:** A la plana directiva realizar talleres sobre autorregulación emocional con la finalidad de poder manejar situaciones de estrés, resiliencia frente a las situaciones que se dan en el contexto educativo.
- Quinta:** A los docentes realizar capacitaciones que fortalezcan las competencias profesionales a fin de enriquecerse en los trabajos colaborativos.
- Sexta:** A los miembros de la comunidad educativa (autoridades y docentes) intercambiar acciones orientadas para el desarrollo de empatía, comunicación y mutua comprensión para así fortalecer los niveles de colaboración y ambiente en el trabajo.

## REFERENCIAS

- Banco Mundial. (2023). El grupo Banco Mundial y los maestros.  
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom  
[https://www.academia.edu/28294782/Libro\\_metodologia\\_investigacion\\_Behar\\_1](https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1)
- Bravo, B. (2021). *Competencia comunicacional para mejorar el trabajo cooperativo en docentes, circuito 23D02C01 – Santo Domingo – 2021*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77086/Bravo\\_CBJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77086/Bravo_CBJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bruna, D. (2021). Emociones y salud mental de los profesores en la educación remota en pandemia. Un estudio en el sistema escolar Chile.  
<https://www.colegiodeprofesores.cl/wpcontent/uploads/2021/05/Emociones-y-salud-mental-de-los-profesores-en-la-educacion-remota-en-pandemia.-1.pdf>
- Cakirpaloglu, D., Cakirpaloglu, I., Lemrová, S. y Kvapilov, B. (2023). The Relationship between Prosocial Behaviour and Emotional Intelligence in Teachers. *Revista Pegem de Educación e Instrucción*, 13(2), 262-268.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1386311.pdf>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.  
[http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
- Collie, R. & Perry, N. (2019). Cultivating teacher thriving through social-Emotional competence and its development. *The Australian Educational Researcher* 46(2), 699–714



[https://www.researchgate.net/publication/334652705\\_Cultivating\\_teacher\\_t  
hriving\\_through\\_social-emotional\\_competence\\_and\\_its\\_development](https://www.researchgate.net/publication/334652705_Cultivating_teacher_t<br/>hriving_through_social-emotional_competence_and_its_development)

Corbella, X. y Merlo, M. (2020). La salud emocional del docente, clave de la educación emocional. *Educaweb*.

<https://www.educaweb.com/noticia/2020/05/27/salud-emocional-docente-clave-educacion-emocional-19198/>

Crispim, A. (2021). *Competências socioemocionais*. Instituto Ayrton Senna.

<https://institutoayrtonsenna.org.br/app/uploads/2022/12/instituto-ayrton-senna-avaliacao-socioemocional-1.pdf>

Delgado, S. (2019). *Comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una Institución Superior Tecnológica de Turismo, Arequipa-2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97797/Delgado\\_DSB-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97797/Delgado_DSB-SD.pdf?sequence=4)

Dirección regional de Lima Metropolitano. (DRELM, 2021). Guía de soporte socioemocional para la atención a los estudiantes

<https://www.dreilm.gob.pe/dreilm/wp-content/uploads/2022/03/GUIA-SOCIOEMOCIONAL.pdf>

Erazo, M., Colichón, M., Nina J. & Cubas, N. (2023). Emotional competence and cooperative learning of university students in the context of online education. *Formación Universitaria* 16(3), 11 - 20

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000300011>

Fuentes, S. (2023). Autorregulación del Aprendizaje: Desafío para el Aprendizaje Universitario Autónomo. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva* 17(1), 21-39.

<https://doi.org/10.4067/S0718-73782023000100021>

- Goleman, D. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Kairós.  
[https://www.recursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o\\_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf](https://www.recursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf)
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós.  
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional*. Kairós.  
[https://www.academia.edu/34557001/Inteligencia\\_Emocional\\_libro](https://www.academia.edu/34557001/Inteligencia_Emocional_libro)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mcgraw-Hill.  
[https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez\\_R\\_2014\\_Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion](https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Mcgraw-Hill  
<https://www.buscalibre.pe/libro-metodologia-de-la-investigacion/9781456260965/p/50315155>
- Hilario, S. (2018). *Trabajo colaborativo*. ICB  
<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=124714>
- Johnson, D. & Johnson, R. (1999). *Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning (5th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.  
Aique  
<https://www.terras.edu.ar/biblioteca/30/30JOHNSON-David-JOHNSON-Roger-Apendice.pdf>
- López, M. (2020). Relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes de dos instituciones educativas de Piura, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65841/L%c3%b3pez\\_HM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65841/L%c3%b3pez_HM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kelchtermans, G. (2006). Teacher collaboration and collegiality as workplace Conditions. A review. *Zeitschrift für Pädagogik* 52(2), 220-237

[https://www.pedocs.de/volltexte/2011/4454/pdf/ZfPaed\\_2006\\_2\\_Kelchtermans\\_Teacher\\_collaboration\\_collegiality\\_D\\_A.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2011/4454/pdf/ZfPaed_2006_2_Kelchtermans_Teacher_collaboration_collegiality_D_A.pdf)

Maldonado, M. (2007). El trabajo colaborativo en el aula universitaria. *Laurus*, 13(23), 263-278.

<https://www.redalyc.org/pdf/761/76102314.pdf>

Matzumura, J., Gutierrez, H., Pastor, C. y Ruiz, R. (2019). Valoración del Trabajo colaborativo y rendimiento académico en el proceso de enseñanza de un curso de investigación en estudiantes de medicina. *SciELO*. 80(4), 457-464.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832019000400008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000400008)

Morales, M. (2023). Habilidades sociales y trabajo cooperativo en los docentes de una institución educativa de Durán, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107600/Morales\\_TMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107600/Morales_TMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

National Soft Skills Association. (2019). The National Soft Skills Association

<https://www.nationalskills.org/>

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.

[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel\\_Metodologia-de-la-Investigacion\\_Disenio-y-ejecucion\\_2011.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Disenio-y-ejecucion_2011.pdf)

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-lainvestigacion-Naupas-Humberto.pdf>

Ouchen, L. (2022). Soft Skills Through the Prism of Primary School Teachers. *European Journal of Educational Research*. 11(4), 2303 – 2313.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1356848.pdf>

Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. *The Dialogue*

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4844/Desenredando%20la%20conversaci%C3%B3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1>

Ortega, C. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades temprana*. Universidad ECOTEC

<https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/view/4/4/42-1>

Orellana, R. (2019). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42899/Orellana\\_LRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42899/Orellana_LRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organización de Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la cultura (UNESCO, 2020). *Inclusión y educación: Todas y todos sin excepción*

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374817>

Palma, G. (2020). *Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1267 - Lurigancho*, 2020. [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55354/Palma\\_PGB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55354/Palma_PGB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pinargote, M. (2022). Habilidades blandas para fortalecer el trabajo en equipo en una institución educativa de Tosagua, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109104/Pinagorte\\_SMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109104/Pinagorte_SMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Polanía C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache O. & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho.

<https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>

Raciti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: Una propuesta metodológica*. EUROsociAL.

<http://sia.eurosociAL.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>

Rodriguez, J., Rodriguez R. & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038.

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

Salazar, J. (2022). Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de la institución educativa pública. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115731/Salazar\\_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115731/Salazar_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salinas, Y. (2014). Collaborative Project Work Development in a Virtual Environment with Low-Intermediate Undergraduate Colombian Students. *Redalyc*. 16(1), 29-48

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1053725.pdf>

Serafini, M. (2020). Motivación: un recorrido histórico y teórico de los principales marcos conceptuales. *ConCiencia EPG* 5(2), 2

<https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.5-2.2>

Sigcho, G. (2022). Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica de la comunidad Las Golondrinas, Ecuador, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110859/Sigcho\\_OGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110859/Sigcho_OGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tito, M., & Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal Vol.(1)* 59-76

<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n12.2016.81>

Touloumakos, A. (2020). Expanded Yet Restricted: A Mini Review of the Soft Skills Literature. *Frontiers in Psychology*, 11-2020

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02207>

Ulloa, G. (2022). Teorías y modelos de la interacción y la comunicación para espacios educativos a distancia. *Revista Espiga*, 21(43), 2022

<https://www.redalyc.org/journal/4678/467869603010/467869603010.pdf>

Vásquez, M. (2022). Habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima-2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115215/Vasquez\\_JMM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115215/Vasquez_JMM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública, Los Olivos, Lima, 2023							
Problemas	Objetivos	Hiótesis	Variable e indicadores				
General:	General:	General:	V1: Habilidades blandas				
¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública, Los Olivos, 2023?	Determinar la relación que hay entre habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa en el distrito de los Olivos, 2023.	Existe relación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa en el distrito de los Olivos, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
			Conciencia de uno mismo	* Valoración adecuada de uno mismo. * Confianza * Formación continua.	L_4		
¿Qué relación hay entre la conciencia de uno mismo y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública, en el distrito de los Olivos, 2023?	Determinar la relación que hay entre la conciencia de uno mismo y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa en el distrito de los Olivos, 2023.	Existe relación entre la conciencia de uno mismo y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública en el distrito de los Olivos, 2023.	Motivación	*Enfrenta desafíos. *Iniciativa. *Esfuerzo.	5_7	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<b>Bajo</b> 20-46 <b>Medio</b> 47 - 73 <b>Alto</b> 74 - 100
			Autorregulación	* Flexibilidad para los cambios. * Gestión de los estados emocionales. * Integridad	8_12		
¿Qué relación hay entre la motivación y el trabajo colaborativo en una institución educativa pública, en el distrito de los Olivos, 2023?	Determinar la relación que hay entre motivación y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa en el distrito de Los Olivos, 2023.	Existe relación entre la motivación y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública en el distrito de los Olivos, 2023.	Empatía	* Capacidad de ponerse en la posición de sus compañeros. *Comprende emociones y sentimientos de los demás. *Escucha opiniones.	13_15	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<b>Bajo</b> 20 - 46 <b>Medio</b> 47 - 73 <b>Alto</b> 74 - 100
			Habilidades sociales	* Solución de problemas. * Liderazgo *Comunicación * Colaboración	16_20		
V2: Trabajo colaborativo							
¿Qué relación hay entre la autorregulación y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública en el distrito de los Olivos, 2023?	Determinar la relación que hay entre la autorregulación y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa en el distrito de Los Olivos, 2023.	Existe relación entre la autorregulación y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública en el distrito de Los Olivos.	Aprendizaje interactivo	* Trabajo en equipo. * Compromiso mutuo. * Construir conocimientos de manera conjunta. *Intercambio de conocimiento. *Crear un ambiente de aprendizaje.	L_7	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<b>Bajo</b> 20 - 46 <b>Medio</b> 47 - 73 <b>Alto</b> 74 - 100
			Responsabilidad	* Compromiso Institucional. * Reflexión sobre el trabajo. * Participación activa. * Cumplir con acuerdos. * Organización	8_12		
¿Qué relación hay entre la empatía y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública en el distrito de los Olivos, 2023?	Determinar la relación que hay entre la empatía y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa en el distrito de Los Olivos, 2023.	Existe relación entre la empatía y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública en el distrito de Los Olivos, 2023.	Relaciones afectivas positivas	* Involucrarse activamente y motiva a otros en una actividad o situación. * Reconoce y aprecia la labor llevada a cabo. *Convivencia armoniosa. *Solicitud de asistencia. *Modificación de actitudes.	13_20	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<b>Bajo</b> 20 - 46 <b>Medio</b> 47 - 73 <b>Alto</b> 74 - 100
			¿Qué relación hay entre las habilidades sociales y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública en el distrito de los Olivos, 2023?	Determinar la relación que hay entre las habilidades sociales y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa en el distrito de Los Olivos, 2023.	Existe relación entre habilidades sociales y el trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública en el distrito de Los Olivos, 2023.		



## Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables

Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable habilidades blandas

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Habilidades blandas	Las habilidades blandas se refieren a la aptitud de un ser para interactuar exitosamente con los demás y consigo mismo, comprender y gestionar sus emociones, establecer metas y alcanzarlas, tomar decisiones independientes y abordar situaciones desafiantes de manera creativa y positiva (Ortega, 2016).	Goleman (1998) indican que las dimensiones de las habilidades blandas son: la conciencia de uno mismo, la motivación, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales	Conciencia de uno mismo	* Valoración adecuada de uno mismo. * Confianza * Formación continua.	1 2 3 4	Escala tipo Likert  (escala del instrumento)  Casi nunca (1) Nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre (5)	Ordinal (escala de la variable)  <b>Bajo</b> 20 - 46  <b>Medio</b> 47 - 73  <b>Alto</b> 74 - 100
			Motivación	*Enfrenta desafíos. *Iniciativa. *Esfuerzo.	5 6 7		
			Autorregulación	* Flexibilidad para los cambios. * Gestión de los estados emocionales. * Integridad	8 9 10 11 12		
			Empatía	*Capacidad de ponerse en la posición de sus compañeros * Comprende emociones y sentimientos. de los demás. *Escucha opiniones.	13 14 15		
			Habilidades sociales	* Solución de problemas. * Liderazgo *Comunicación * Colaboración	16 17 18 19 20		

**Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable trabajo colaborativo**

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Trabajo colaborativo	<p>Jonson y Jonson (1999) hace referencia a la interacción que tiene lugar entre los participantes que forman parte de un grupo reunido con la finalidad de ejecutar un proyecto o lograr un objetivo compartido. Esta interacción abarcó la transferencia de información, la atribución de responsabilidades, la combinación de recursos, la comunicación y la habilidad de negociación entre los miembros del grupo. Cada integrante desarrolla una función fundamental para lograr el objetivo compartido.</p>	<p>Maldonado (2007) indica que las dimensiones de trabajo colaborativo son: aprendizaje interactivo, la responsabilidad y las relaciones afectivas positivas contenidos en un cuestionario compuesto por 20 preguntas. Este cuestionario fue administrado a los maestros de IE para evaluar.</p>	Aprendizaje interactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Trabaja en equipo.</li> <li>* Campramira mutua.</li> <li>* Construir conocimientos de manera conjunta.</li> <li>* Intercambia de conocimientos.</li> <li>* Crear un ambiente de aprendizaje.</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p>	<p>Escala tipo Likert</p> <p>(escala del instrumenta)</p> <p>Cari nunca (1)</p> <p>Nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Cari siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Ordinal (escala de la variable)</p> <p><b>Baja</b> 20 - 46</p> <p><b>Media</b> 47 - 73</p> <p><b>Alta</b> 74 - 100</p>
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Compromiso Institucional.</li> <li>* Reflexión sobre el trabajo.</li> <li>* Participación activa.</li> <li>* Cumplir con acuerdos.</li> <li>* Organización</li> </ul>	<p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p>		
			Relaciones afectivas positivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Solución de problemas.</li> <li>* Liderazgo</li> <li>* Comunicación</li> <li>* Colaboración</li> </ul>	<p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p>		

### Anexo 3

**Tabla 3: Ficha técnica de instrumento de variable habilidades blandas**

<b>Denominación:</b>	<b>Cuestionario sobre percepción de habilidades blandas</b>
<b>Autor:</b>	María Ysabel Arrieta Paredes
<b>Año:</b>	2023
<b>Propósito:</b>	Medir el nivel de habilidades blandas en niveles específicos: Bajo, medio, alto
<b>Tipo de reactivos</b>	Proposiciones con escala de Likert
<b>Número de ítems</b>	El cuestionario contiene 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones: conciencia de uno mismo (1 al 4), motivación (5 al 7), autorregulación (8 al 12) empatía (13 al 15) y habilidades sociales (16-20). Cada ítem fue calificado en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es casi nunca, 2 si fue nunca, 3, si la respuesta fue a veces, 4 si la respuesta fue casi siempre y 5 si respondió siempre.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	15 minutos.
<b>Rango de Aplicación:</b>	Docentes de una institución educativa del distrito de los Olivos
<b>Aspectos Normativos:</b>	Muestra: 90 docentes de una institución educativa del distrito de Los Olivos.
<b>Significación:</b>	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de habilidades blandas, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: Bajo, medio, alto.

**Tabla 4: Ficha técnica de instrumento de variable trabajo colaborativo**

<b>Denominación:</b>	<b>Cuestionario sobre percepción de trabajo colaborativo</b>
<b>Autor:</b>	María Ysabel Arrieta Paredes
<b>Año:</b>	2023
<b>Propósito:</b>	Medir el nivel de habilidades blandas en niveles específicos: Bajo, medio, alto
<b>Tipo de reactivos</b>	Proposiciones con escala de Likert
<b>Número de ítems</b>	El cuestionario contiene 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Aprendizaje interactivo ( 1 al 7 ), responsabilidad (8 al 12) y relaciones afectivas positivas (13 al 20). Cada ítem fue calificado en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es casi nunca, 2 si fue nunca, 3, si la respuesta fue a veces, 4 si la respuesta fue casi siempre y 5 si respondió siempre.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	15 minutos.
<b>Rango de Aplicación:</b>	Docentes de una institución educativa del distrito de los Olivos
<b>Aspectos Normativos:</b>	Muestra: 90 docentes de una institución educativa del distrito de Los Olivos.
<b>Significación:</b>	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de habilidades blandas, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: Bajo, medio, alto.

## Anexo 4

### Instrumento de recolección de datos

#### Instrumentos de evaluación Cuestionario sobre trabajo colaborativo

Apreciado(a) participante, lo que tiene en sus manos es un cuestionario que forma parte de una investigación dedicada a analizar, entender y explorar el trabajo colaborativo. Su aporte es de suma importancia.

Es muy valiosa para las consideraciones respectivas.

#### Recomendaciones:

- Sus respuestas se mantendrán en el anonimato y se garantizará la confidencialidad de la información.
- Le pedimos que no haga suposiciones ni abstracciones al responder las preguntas.
- Es necesario que complete los datos correspondientes y haga el esfuerzo por responder todas las proposiciones.

#### ESCALA VALORATIVA

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

Dimensión: Aprendizaje interactivo						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Colaboro con mis colegas compartiendo mis conocimientos.					
2	Realizó la evaluación de los proyectos realizados en equipo.					
3	Contribuyo al desarrollo de las capacidades de mis colegas.					
4	Colaboro proporcionando información durante el proceso de trabajo en equipo con el fin de alcanzar los objetivos asignados.					
5	Comparto mis conocimientos y estoy receptivo a escuchar las contribuciones e ideas de cada uno de los integrantes del equipo.					
6	Me involucro de manera activa en las actividades de trabajo en equipo.					
7	Tenemos mejores resultados cuando trabajamos en equipo.					
Dimensión: Responsabilidad						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

8	Dedico un esfuerzo adecuado en mi trabajo.					
9	Realizo mis actividades con responsabilidad.					
10	Me involucro participando en las actividades a desarrollarse para la mejora de la gestión IE.					
11	Cumplo con los compromisos establecidos en las reuniones con el fin de alcanzar los objetivos que han propuesto.					
12	Me hago cargo de dirigir situaciones de trabajo en equipo.					
<b>Dimensión: Relaciones afectivas positivas</b>						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	El trabajo en equipo resulta más gratificante que hacerlo de manera individual.					
14	En la institución me otorgan reconocimiento, debido a mí destacado desempeño en la consecución de los objetivos establecidos.					
15	Recibo un trato respetuoso por las autoridades al llevar a cabo los trabajos en equipo.					
16	Expreso mis felicitaciones a mis colegas por haber logrado con éxito el propósito en el trabajo que llevamos a cabo en la institución.					
17	Utilizo el tono de voz y el comportamiento adecuado durante la implementación de las directrices delegadas.					
18	Llevo a cabo trabajos colaborativos de manera armoniosa.					
19	Apoyo una iniciativa en beneficio de los demás.					
20	Acudo al equipo de trabajo cuando tengo alguna duda.					

## Instrumentos de evaluación

### Cuestionario sobre Habilidades blandas

Apreciado(a) participante, lo que tiene en sus manos es un cuestionario que forma parte de una investigación dedicada a analizar, entender y explorar el trabajo sobre habilidades blandas. Su aporte es de suma importancia. Es muy valiosa para las consideraciones respectivas.

#### Recomendaciones:

- Sus respuestas se mantendrán en el anonimato y se garantizará la confidencialidad de la información.
- Le pedimos que no haga suposiciones ni abstracciones al responder las preguntas.
- Es necesario que complete los datos correspondientes y haga el esfuerzo por responder todas las proposiciones.

#### ESCALA VALORATIVA

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

DIMENSIÓN: Conciencia de uno mismo						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Reconozco mis propias emociones.					
2	Me siento segura de mis habilidades.					
3	Soy capaz de identificar mis fortalezas y debilidades.					
4	Me comprometo a continuar participando en cursos de formación con el objetivo de mejorar en mis actividades pedagógicas.					
DIMENSIÓN: Motivación						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Soy perseverante a pesar de enfrentar dificultades.					
6	Tengo la capacidad de tomar iniciativa para resolver actividades en el trabajo docente.					
7	Me esfuerzo en completar mis trabajos de acuerdo a los objetivos establecidos.					
DIMENSIÓN: Autorregulación						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Me adapto a los requerimientos de la institución.					
9	Conservo el control de mis emociones cuando difiero de alguna gestión encomendada.					
10	Estoy atento (a) a las sugerencias dadas por mis colegas al momento del desarrollo de los trabajos colaborativos.					
11	Poseo la capacidad para resolver desacuerdos que surgen durante la ejecución de las actividades en la IE.					

12	Asumo la responsabilidad por mis errores o faltas cometidas en el proceso de desarrollo de los trabajos colaborativos.					
<b>DIMENSIÓN: Empatía</b>						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Me pongo en la posición de mis compañeros en situaciones difíciles actuando de manera solidaria y comprensiva.					
14	Tengo la capacidad de comprender los sentimientos y las perspectivas de los demás en los propósitos de trabajo a realizar.					
15	Escucho activamente las opiniones de los demás para considerarlas al llevar a cabo las actividades colaborativas.					
<b>DIMENSIÓN: Habilidades sociales</b>						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Desarrollo relaciones de confianza con las personas al momento de realizar alguna actividad pedagógica.					
17	Valoro el esfuerzo de mis compañeros en los proyectos de colaboración.					
18	Comunico mis ideas y creencias sin restricciones frente a proyectos a realizar.					
19	Sostengo conversaciones respetuosas con mis compañeros que forman parte del equipo de trabajo.					
20	Colaboro compartiendo conocimientos e información con el grupo de trabajo.					



# Cuestionario que mide trabajo colaborativo

Instrucciones: Apreciado participante lea detenidamente las preguntas formuladas y responda marcando la alternativa correspondiente. 1 Nunca (N), 2 Casi Nunca (CN), 3 A veces (AV), 4 Casi siempre (CS), 5 Siempre (S)

11

## Dimensión: Aprendizaje interactivo



Descripción (opcional)

1. Colaboro con mis colegas compartiendo mis conocimientos. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

2. Realizo la evaluación de los proyectos realizados en equipo. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

3. Contribuyo al desarrollo de las capacidades de mis colegas. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

4. Colaboro proporcionando información durante el proceso de trabajo en equipo con el fin de alcanzar los objetivos asignados. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

5. Comparto mis conocimientos y estoy receptivo a escuchar las contribuciones e ideas de cada uno de los integrantes del equipo. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

6. Me involucro de manera activa en las actividades de trabajo en equipo. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

7. Tenemos mejores resultados cuando trabajamos en equipo. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

#### Dimensión: Responsabilidad

Descripción (opcional)

8. Dedico un esfuerzo adecuado en mi trabajo. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

9. Realizo mis actividades con responsabilidad. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

10. Me involucro participando en las actividades a desarrollarse para la mejora de la gestión en la IE. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

11. Cumpló con los compromisos establecidos en las reuniones con el fin de alcanzar los objetivos que se han propuesto. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

12. Me hago cargo de dirigir situaciones de trabajo en equipo. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

#### Dimensión: Relaciones afectivas positivas

Descripción (opcional)

13. El trabajo en equipo resulta más gratificante que hacerlo de manera individual. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

14. En la institución me otorgan reconocimiento, debido a mi destacado desempeño en la consecución de los objetivos establecidos. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

15. Recibo un trato respetuoso por las autoridades al llevar a cabo los trabajos en equipo. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

16. Expreso mis felicitaciones a mis colegas por haber logrado con éxito el propósito en el trabajo que llevamos a cabo en la institución. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

17. Utilizo el tono de voz y el comportamiento adecuado durante la implementación de las directrices delegadas. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

18. Llevo a cabo trabajos colaborativos de manera armoniosa. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

19. Apoyo una iniciativa en beneficio de los demás. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

20. Acudo al equipo de trabajo cuando tengo alguna pregunta o duda. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

# Cuestionario que mide habilidades blandas

Instrucciones: Apreciado participante lea detenidamente las preguntas formuladas y responda marcando la alternativa correspondiente. 1 Nunca (N), 2 Casi Nunca (CN), 3 A veces (AV), 4 Casi siempre (CS), 5 Siempre (S)

## DIMENSIÓN: Conciencia de uno mismo

Descripción (opcional)

### 1. Reconozco mis propias emociones. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

### 2. Me siento seguro (a) de mis habilidades. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

### 3. Soy capaz de identificar mis fortalezas y debilidades. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

### 4. Me comprometo a continuar participando en cursos de formación con el objetivo de mejorar en mis actividades pedagógicas. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

**DIMENSIÓN: Motivación**

Descripción (opcional)

5. Soy perseverante a pesar de enfrentar dificultades. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

6. Tengo la capacidad de tomar iniciativa para resolver actividades en el trabajo docente. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

7. Me esfuerzo en completar mis trabajos de acuerdo a los objetivos establecidos. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

**DIMENSIÓN: Autorregulación**

Descripción (opcional)

8. Me adapto a los requerimientos de la institución. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

9. Conservo el control de mis emociones cuando difiero de alguna gestión encomendada. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

10. Estoy atento (A) a las sugerencias dadas por mis colegas al momento del desarrollo de los trabajos colaborativos. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

11. Poseo la capacidad para resolver desacuerdos que surgen durante la ejecución de las actividades en IE. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

12. Asumo la responsabilidad por mis errores o faltas cometidas en el proceso de desarrollo de los trabajos colaborativos. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

**DIMENSIÓN: Empatía**

Descripción (opcional)

13. Me pongo en la posición de mis compañeros en situaciones difíciles actuando de manera solidaria y comprensivas. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

14. Tengo la capacidad de comprender los sentimientos y las perspectivas de los demás en los propósitos de trabajo a realizar. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

15. Escucho activamente las opiniones de los demás para considerarlas al llevar a cabo las actividades colaborativas. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

**DIMENSIÓN: Habilidades sociales**

Descripción (opcional)

16. Desarrollo relaciones de confianza con las personas al momento de realizar alguna actividad pedagógica. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre



17. Valoro el esfuerzo de mis compañeros en los proyectos de colaboración. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

18. Comunico mis ideas y creencias sin restricciones frente a proyectos a realizar. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

19. Sostengo conversaciones respetuosas con mis compañeros que forman parte del equipo de trabajo. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

20. Colaboro compartiendo conocimientos e información con el grupo de trabajo. \*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

## Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Experto 1

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre trabajo colaborativo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	GABRIELA ZARATE GUTIERREZ
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( x )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	IE JORGE BASADRE
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Trabajo colaborativo
<b>Autora:</b>	María Ysabel Arrieta Paredes
<b>Procedencia:</b>	Lima, Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 a 15 min.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa en el distrito de los Olivos.
<b>Significación:</b>	El cuestionario consta de 20 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Aprendizaje interactivo (1-7), responsabilidad (8-12), relaciones afectivas positivas (13-20) El objetivo de medición es diagnosticar el nivel de relación del trabajo

	colaborativo en sus dimensiones: Aprendizaje interactivo, responsabilidad y relaciones afectivas positivas.
--	---

#### 4. Soporte teórico

Hilario (2018) el trabajo colaborativo se concibe como la forma de interacción entre individuos que tiene el potencial de reducir las diferencias entre ellos, alentando a los más beneficiados a brindar apoyo y a los menos favorecidos a superarse.

Operacionalmente, las dimensiones de trabajo colaborativo según Maldonado (2007) son: Aprendizaje interactivo, responsabilidad, y relaciones afectivas positivas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo colaborativo Maldonado (2007)	<b>Aprendizaje interactivo</b>	Se fomenta a que se construyan conocimiento de manera conjunta. Para lograrlo, implica la combinación de esfuerzos, habilidades y competencias, a través de una serie de interacciones que les permiten alcanzar objetivos previamente acordados de manera consensuada.
	<b>Responsabilidad</b>	Es un elemento fundamental en el trabajo colaborativo y está estrechamente relacionada con la idea de reciprocidad.
	<b>Relaciones afectivas positivas</b>	Los grupos colaborativos deben convertirse en espacios de encuentro donde la interacción con los demás miembros fortalece, promueve el crecimiento y produce transformaciones, ya que influye en las actitudes, perspectivas y contribuye a la creación de una visión más enriquecida de la vida en compañía de otros y junto a otros

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la variable habilidades blandas elaborado por Arrieta Paredes, María Ysabel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

Indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Aprendizaje interactivo, responsabilidad, y relaciones afectivas positivas.

- **Primera dimensión:** Aprendizaje interactivo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del aprendizaje interactivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Colaboro con mis colegas compartiendo mis conocimientos.	3	3	3	
Compromiso mutuo.	Realizo la evaluación de los proyectos realizados en equipo.	3	3	3	
Construir conocimientos de manera conjunta.	Contribuyo al desarrollo de las capacidades de mis colegas.	3	3	4	
	Colaboro proporcionando información durante el proceso de trabajo en equipo con el fin de alcanzar los objetivos asignados.	4	4	4	
Intercambio de conocimiento.	Comparto mis conocimientos y estoy receptivo a escuchar las contribuciones e ideas de cada uno de los integrantes del equipo	3	4	4	
Crear un ambiente de aprendizaje.	Me involucro de manera activa en las actividades de trabajo en equipo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Responsabilidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de responsabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Institucional	Dedico un esfuerzo adecuado en mi trabajo.	3	3	4	
Reflexión sobre el trabajo.	Realizo mis actividades con responsabilidad.	3	3	3	
Participación activa	Me involucro participando en las actividades a desarrollarse para la mejora de la gestión en la IE.	4	4	4	
Cumplir con acuerdos	Cumplo con los compromisos establecidos en las reuniones con el fin de alcanzar los objetivos que se han propuesto.	4	4	4	
Organización	Me hago cargo de dirigir situaciones de trabajo en equipo.	3	3	4	

- **Tercera dimensión:** Relaciones afectivas positivas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de relaciones afectivas positivas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucrarse activamente y motiva a otros en una actividad o situación.	El trabajo en equipo resulta más gratificante que hacerlo de manera individual.	3	3	4	
Reconocimiento y apreciación de la labor llevada a cabo.	En la institución me otorgan reconocimiento, debido a mi destacado desempeño en la consecución de los objetivos establecidos.	4	4	4	
	Recibo un trato respetuoso por las autoridades al llevar a cabo los trabajos en equipo.	3	3	3	
	Expreso mis felicitaciones a mis colegas por haber logrado con éxito el propósito en el trabajo que llevamos a cabo en la institución.	3	3	3	
Convivencia armoniosa.	Utilizo el tono de voz y el comportamiento adecuado durante la implementación de las directrices delegadas.	3	3	4	

	Llevo a cabo trabajos colaborativos de manera armoniosa.	3	3	4	
Solicitud de asistencia.	Apoyo una iniciativa en beneficio de los demás.	3	3	4	
Modificación de actitudes.	Acudo al equipo de trabajo cuando tengo alguna duda.	3	3	4	



Firma del evaluador

DNI N°09688202

**Pd:** el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre habilidades blandas". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	ZARATE GUTIERRÉZ GABRIELA	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X)
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	E JORGE BASADRE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidades blandas
Autora:	María Ysabel Arrieta Paredes
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 min.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa en el distrito de los Olivos.

Significación:	El cuestionario consta de 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Conciencia de uno mismo (1-4), motivación (5-7), autorregulación (8-12) empatía (13-15), habilidades sociales (16-20) El objetivo de medición es diagnosticar el nivel de relación de las habilidades blandas en sus dimensiones: conciencia de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales en docentes de la institución educativa en el distrito de los Olivos.
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

Crispín et al. (2021) se refiere a las habilidades blandas como la capacidad de una persona para interactuar con otros y consigo misma de manera efectiva, comprender y regular las emociones, establecer y alcanzar metas, tomar decisiones de forma independiente y afrontar situaciones desafiantes de manera creativa y constructiva.

Operacionalmente, las dimensiones de habilidades blandas según Goleman (1998) son: conciencia de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales.

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades blandas Goleman (1998)	Conciencia de uno mismo	Es la habilidad de reconocer y comprender nuestros estados internos, habilidades e intuiciones.
	Motivación	Son las inclinaciones emocionales que orientan o simplifican el logro de nuestros objetivos.
	Autorregulación	Es la gestión de nuestros estados emocionales, impulsos y recursos internos.
	Empatía	Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, escuchar, brindar apoyo y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás
	Habilidades sociales	Impactan en la manera en que expresamos nuestros pensamientos y estados emocionales y en cómo nos relacionamos con los demás.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la variable habilidades blandas elaborado por Arrieta Paredes, María Ysabel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como sistemáticamente brindar sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** conciencia de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales.

- **Primera dimensión:** Conciencia de uno mismo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la conciencia de uno mismo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración adecuada de uno mismo	Reconozco mis propias emociones.	3	3	4	
Confianza	Me siento seguro (a) de mis habilidades.	3	3	4	
	Soy capaz de identificar mis fortalezas y debilidades	4	4	4	
Formación continua	Me comprometo a continuar participando en cursos de formación con el objetivo de mejorar en mis actividades pedagógicas.	3	4	4	

- **Segunda dimensión: Motivación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfrenta desafíos	Soy perseverante a pesar de enfrentar dificultades.	3	3	4	
Iniciativa	Tengo la capacidad de tomar iniciativa para resolver actividades en el trabajo docente	4	4	4	
Esfuerzo	Me esfuerzo en completar mis trabajos de acuerdo a los objetivos establecidos.	3	3	4	

- **Tercera dimensión: Autoregulación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de autoregulación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad para los cambios.	Me adapto a los requerimientos de la institución.	3	3	4	
Gestión de los estados emocionales.	Conservo el control de mis emociones cuando difiero de alguna gestión encomendada.	3	4	4	
	Estoy atento (a) a las sugerencias dadas por mis colegas al momento del desarrollo de los trabajos colaborativos.	4	4	4	
Busca soluciones.	Poseo la capacidad para resolver desacuerdos que surgen durante la ejecución de las actividades en la IE.	4	4	4	
Integridad	Azumo la responsabilidad por mis errores o faltas cometidas en el proceso de desarrollo de los trabajos colaborativos. .	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Empatía**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de empatía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ponerse en la posición de sus compañeros.	Me pongo en la posición de mis compañeros en situaciones difíciles actuando de manera solidaria y comprensiva.	4	4	4	
Comprende emociones y sentimientos de los demás.	Tengo la capacidad de comprender los sentimientos y las perspectivas de los demás en los propósitos de trabajo a realizar.	4	4	4	
Escucha opiniones.	Escucho activamente las opiniones de los demás para considerarlas al llevar a cabo las actividades colaborativas.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Habilidades sociales
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de habilidades sociales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Desarrollo relaciones de confianza con las personas al momento de realizar alguna actividad pedagógica.	4	4	3	
	Valoro el esfuerzo de mis compañeros en los proyectos de colaboración.	4	4	3	
Comunicación	Comunico mis ideas y creencias sin restricciones frente a proyectos a realizar.	4	4	4	
Comunicación	Sostengo conversaciones respetuosas con mis compañeros que forman parte del equipo de trabajo.	4	4	4	
Colaboración	Colaboro compartiendo conocimientos e información con el grupo de trabajo.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI N°09688202

**Pd:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1984) así como Powell (2003) mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gabley, Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hykäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Joutsainen & Laakkonen, 1995, citados en Hykäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspeccos.com/ceded/017/ceded/017-03.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Cuestionario sobre habilidades blandas". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Maller Maril Vázquez Laynes		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	San Vicente Ferrer		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidades blandas
Autora:	María Ysabel Arrieta Paredes
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 min.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa en el distrito de los Olivos.
Significación:	El cuestionario consta de 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Conciencia de uno mismo (1-4), motivación (5-7), autorregulación (8-12) empatía (13-15), habilidades sociales (16-20) El objetivo de medición es diagnosticar el nivel de relación de las habilidades blandas en sus dimensiones: conciencia de uno mismo, motivación,

	autorregulación, empatía y habilidades sociales en docentes de la institución educativa en el distrito de los Olivos.
--	---

#### 4. Soporte teórico

Crispin et al., (2021) mencionan que las habilidades no-cognitivas hacen referencia a la capacidad de una persona para interactuar con otros y consigo misma de manera efectiva, comprender y regular las emociones, establecer y alcanzar metas, tomar decisiones de forma independiente y afrontar situaciones desafiantes de manera creativa y constructiva.

Operacionalmente, las dimensiones de habilidades blandas según Goleman (1998) son: conciencia de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades blandas Goleman (1998)	Conciencia de uno mismo	Es la habilidad de reconocer y comprender nuestros estados internos, habilidades e intuiciones.
	Motivación	Son las inclinaciones emocionales que orientan o simplifican el logro de nuestros objetivos.
	Autorregulación	Es la gestión de nuestros estados emocionales, impulsos y recursos internos.
	Empatía	Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, escuchar, brindar apoyo y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás.
	Habilidades Sociales	Impactan en la manera en que expresamos nuestros pensamientos y estados emocionales y en cómo nos relacionamos con los demás.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la variable habilidades blandas elaborado por Arrieta Paredes, María Ysabel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: conciencia de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales.

- Primera dimensión: Conciencia de uno mismo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la conciencia de uno mismo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereñola	Relevanola	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración adecuada de uno mismo	Reconozco mis propias emociones.	4	4	4	
Confianza	Me siento seguro (a) de mis habilidades.	3	4	4	
	Soy capaz de identificar mis fortalezas y debilidades	4	4	4	
Formación continua	Me comprometo a continuar participando en cursos de formación con el objetivo de mejorar en mis actividades pedagógicas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfrenta desafíos	Soy perseverante a pesar de enfrentar dificultades.	4	4	4	
Iniciativa	Tengo la capacidad de tomar iniciativa para resolver actividades en el trabajo docente.	4	4	3	
Esfuerzo	Me esfuerzo en completar mis trabajos de acuerdo a los objetivos establecidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autoregulación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de autorregulación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad para los cambios.	Me adapto a los requerimientos de la Institución.	4	4	4	
Gestión de los estados emocionales.	Conservo el control de mis emociones cuando difiero de alguna gestión encomendada.	4	4	3	
	Estoy atento (a) a las sugerencias dadas por mis colegas al momento del desarrollo de los trabajos colaborativos.	4	4	4	
Busca soluciones.	Poseo la capacidad para resolver desacuerdos que surgen durante la ejecución de las actividades en la IE.	4	4	4	
Integridad	Asumo la responsabilidad por mis errores o faltas cometidas en el proceso de desarrollo de los trabajos colaborativos.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de empatía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ponerse en la posición de sus compañeros.	Me pongo en la posición de mis compañeros en situaciones difíciles actuando de manera solidaria y comprensiva.	4	4	4	
Comprende emociones y sentimientos de los demás.	Tengo la capacidad de comprender los sentimientos y perspectivas de los demás en los propósitos de trabajo a realizar.	4	4	4	

Escucha opiniones.	Escucho activamente las opiniones de los demás para considerarlas al llevar a cabo las actividades colaborativas.	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- **Quinta dimensión: Habilidades sociales**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de habilidades sociales.**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Desarrollo relaciones de confianza con las personas al momento de realizar alguna actividad pedagógica.	4	4	3	
	Valoro el esfuerzo de mis compañeros en los proyectos de colaboración.	4	4	4	
Comunicación	Comunico mis ideas y creencias sin restricciones frente a proyectos a realizar.	4	4	4	
	Sostengo conversaciones respetuosas con mis compañeros que forman parte del equipo de trabajo.	4	4	4	
Colaboración	Colaboro compartiendo conocimientos e información con el grupo de trabajo	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI N° 09794879

**Ed:** al presentar formato debe tener en cuenta:  
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 3 hasta 20 expertos, Hyrds et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuorisalmi & Laikonen, 1995, citados en Hyrds et al. (2003).

Ver: <http://www.nevillabespedidos.com/olbd2017/olbd2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Cuestionario sobre trabajo colaborativo". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mallier Maril Vásquez Laynes	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (x)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	San Vicente Ferrer	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Trabajo colaborativo
Autora:	Maria Ysabel Arrieta Paredes
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 min.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa en el distrito de los Olivos.
Significación:	El cuestionario consta de 20 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Aprendizaje interactivo (1-7), responsabilidad (8-12), relaciones afectivas positivas (13-20) El objetivo de medición es diagnosticar el nivel de relación del trabajo colaborativo en sus dimensiones: Aprendizaje interactivo, responsabilidad y relaciones afectivas positivas.

#### 4. Soporte teórico

Hilario (2018) el trabajo colaborativo se concibe como la forma de Interacción entre Individuos que tienen el potencial de reducir las diferencias entre ellos, alentando a los más beneficiados a brindar apoyo y a los menos favorecidos a superarse.

Operacionalmente, las dimensiones de trabajo colaborativo según Maldonado (2007) son: Aprendizaje interactivo, responsabilidad, y relaciones afectivas positivas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo colaborativo Maldonado (2007)	Aprendizaje interactivo	Se fomenta a que se construyan conocimiento de manera conjunta. Para lograrlo, implica la combinación de esfuerzos, habilidades y competencias, a través de una serie de interacciones que les permiten alcanzar objetivos previamente acordados de manera consensuada.
	Responsabilidad	Es un elemento fundamental en el trabajo colaborativo y está estrechamente relacionada con la idea de reciprocidad.
	Relaciones afectivas positivas	Los grupos colaborativos deben convertirse en espacios de encuentro donde la interacción con los demás miembros fortalece, promueve el crecimiento y produce transformaciones, ya que influye en las actitudes, perspectivas y contribuye a la creación de una visión más enriquecida de la vida en compañía de otros y junto a otros

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la variable habilidades blandas elaborado por Arrieta Paredes, María Ysabel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del Instrumento:** Aprendizaje Interactivo, responsabilidad, y relaciones afectivas positivas.

- **Primera dimensión:** Aprendizaje Interactivo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del aprendizaje interactivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Colaboro con mis colegas compartiendo mis conocimientos.	4	4	4	
Compromiso mutuo.	Realizo la evaluación de los proyectos realizados en equipo.	3	4	4	
Construir conocimientos de manera conjunta.	Contribuyo al desarrollo de las capacidades de mis colegas.	3	4	4	
	Colaboro proporcionando información durante el proceso de trabajo en equipo con el fin de alcanzar los objetivos asignados.	4	4	4	
Intercambio de conocimiento.	Comparto mis conocimientos y estoy receptivo a escuchar las contribuciones e ideas de cada uno de los integrantes del equipo.	4	4	4	
Crear un ambiente de aprendizaje.	Me involucro de manera activa en las actividades de trabajo en equipo.	4	4	4	
Crear un ambiente de aprendizaje.	Tenemos mejores resultados cuando trabajamos en equipo.	3	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de responsabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Institucional	Dedico un esfuerzo adecuado en mi trabajo.	3	4	4	
Reflexión sobre el trabajo.	Realizo mis actividades con responsabilidad.	3	4	4	
Participación activa	Me involucro participando en las actividades a desarrollarse para la mejora de la gestión en la IE.	4	4	4	
Cumplir con acuerdos	Cumplo con los compromisos establecidos en las reuniones con el fin de alcanzar los objetivos que se han propuesto.	4	4	4	
Organización	Me hago cargo de dirigir situaciones de trabajo en equipo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones afectivas positivas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de relaciones afectivas positivas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucrarse activamente y motiva a otros en una actividad o situación.	El trabajo en equipo resulta más gratificante que hacerlo de manera individual.	4	4	4	
Reconoce y aprecia la labor llevada a cabo.	En la Institución me otorgan reconocimiento, debido a mi destacado desempeño en la consecución de los objetivos establecidos.	4	4	4	
	Recibo un trato respetuoso por las autoridades al llevar a cabo los trabajos en equipo.	4	4	4	
	Expreso mis felicitaciones a mis colegas por haber logrado con éxito el propósito en el trabajo que llevamos a cabo en la Institución.	4	4	4	
Convivencia armoniosa.	Utilizo el tono de voz y el comportamiento adecuado durante la implementación de las directrices delegadas.	4	4	4	
	Llevo a cabo trabajos colaborativos de manera	4	4	4	

	armoniosa.				
Solicitud de asistencia.	Apoyo una iniciativa en beneficio de los demás.	4	3	4	
Modificación de actitudes.	Acudo al equipo de trabajo cuando tengo alguna duda.	3	4	4	



Firma del evaluador

DNI N° 09794879

**Id:** al presente formato debe tomar en cuenta:  
 Williams y Webb (1984) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1999) (citados en McGinnis et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyvärinen et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuorisalmi & Laakkonen, 1990, citados en Hyvärinen et al. (2003).

Ver: <http://www.revistaspaois.com/olced2017/olced2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Experto 3

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre habilidades blandas". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Juan Carlos Perote Vera
Grado profesional:	Maestría (x)                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa (x)                      Organizacional ( )
Área de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	San Vicente Ferrer
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidades blandas
Autor:	María Ysabel Arrieta Paredes
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 min.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa en el distrito de los Olivos.
Significación:	El cuestionario consta de 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Conciencia de uno mismo (1-4), motivación (5-7), autorregulación (8-12) empatía (13-15) habilidades sociales (16-20) El objetivo de medición es diagnosticar el nivel de relación de las habilidades.

	blandas en sus dimensiones: conciencia de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales en docentes de la institución educativa en el distrito de los Olivos.
--	--

#### 4. Soporte teórico:

Crispín et al., (2021) mencionan que las habilidades no-cognitivas hacen referencia a la capacidad de una persona para interactuar con otros y consigo misma de manera efectiva, comprender y regular las emociones, establecer y alcanzar metas, tomar decisiones de forma independiente y afrontar situaciones desafiantes de manera creativa y constructiva.

Operacionalmente, las dimensiones de habilidades blandas según Goleman (1998) son: conciencia de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades blandas Goleman (1998)	Conciencia de uno mismo	Es la habilidad de reconocer y comprender nuestros estados internos, habilidades e intuiciones.
	Motivación	Son las inclinaciones emocionales que orientan o simplifican el logro de nuestros objetivos.
	Autorregulación	Es la gestión de nuestros estados emocionales, impulsos y recursos internos.
	Empatía	Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, escuchar, brindar apoyo y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás.
	Habilidades sociales	Impactan en la manera en que expresamos nuestros pensamientos y estados emocionales y en cómo nos relacionamos con los demás.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la variable habilidades blandas elaborado por Arieta Parades, María Ysaíel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la construcción de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del Instrumento:** conciencia de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales.

- Primera dimensión: Conciencia de uno mismo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la conciencia de uno mismo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración adecuada de uno mismo	Reconozco mis propias emociones.	3	3	4	
Confianza	Me siento seguro (a) de mis habilidades.	3	4	4	
	Soy capaz de identificar mis fortalezas y debilidades	3	4	4	
Formación continua	Me comprometo a continuar participando en cursos de formación con el objetivo de mejorar en mis actividades pedagógicas.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfrenta desafíos	Soy perseverante a pesar de enfrentar dificultades.	4	4	4	
Iniciativa	Tengo la capacidad de tomar iniciativa para resolver actividades en el trabajo docente.	4	4	3	
Esfuerzo	Me esfuerzo en completar mis trabajos de acuerdo a los objetivos establecidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autorregulación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de autorregulación.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad para los cambios.	Me adapto a los requerimientos de la institución.	3	4	4	
Gestión de los estados emocionales.	Conservo el control de mis emociones cuando difiero de alguna gestión encomendada.	4	4	4	
	Estoy atento (a) a las sugerencias dadas por mis colegas al momento del desarrollo de los trabajos colaborativos.	4	4	4	
Busca soluciones.	Poseo la capacidad para resolver desacuerdos que surgen durante la ejecución de las actividades en la IE.	4	4	4	
Integridad	Asumo la responsabilidad por mis errores o faltas cometidas en el proceso de desarrollo de los trabajos colaborativos.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de empatía.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ponerse en la posición de sus compañeros.	Me pongo en la posición de mis compañeros en situaciones difíciles actuando de manera solidaria y comprensiva.	4	4	4	
Comprende emociones y sentimientos de los demás.	Tengo la capacidad de comprender los sentimientos y perspectivas de los demás en los propósitos de trabajo a realizar.		4	4	

Escucha opiniones.	Escucho activamente las opiniones de los demás para considerarlas al llevar a cabo las actividades colaborativas.	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- Quinta dimensión: Habilidades sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de habilidades sociales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	Desarrollo relaciones de confianza con las personas al momento de realizar alguna actividad pedagógica.	4	4	4	
	Valoro el esfuerzo de mis compañeros en los proyectos de colaboración.	4	4	4	
Comunicación	Comunico mis ideas y creencias sin restricciones frente a proyectos a realizar.	4	4	4	
	Sostengo conversaciones respetuosas con mis compañeros que forman parte del equipo de trabajo.	4	4	4	
Colaboración	Colaboro compartiendo conocimientos e información con el grupo de trabajo	3	4	4	



Firma del evaluador

DNI N° 10144128

Id.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 3 hasta 20 expertos, Hyvärinen et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuolteenaho & Lakkonen, 1995, citados en Hyvärinen et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspepicas.com/obed2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Cuestionario sobre trabajo colaborativo". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Juan Carlos Feraña Vera		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (x)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	San Vicente Ferrer		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Trabajo colaborativo
Autora:	María Ysabel Arrieta Paredes
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 min.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa en el distrito de los Olivos.
Significación:	El cuestionario consta de 20 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Aprendizaje interactivo (1-7), responsabilidad (8-12), relaciones afectivas positivas (13-20) El objetivo de medición es diagnosticar el nivel de relación del trabajo colaborativo en sus dimensiones: Aprendizaje interactivo, responsabilidad y relaciones afectivas positivas.

#### 4. Soporte teórico

Hilario (2018) el trabajo colaborativo se concibe como la forma de interacción entre individuos que tienen el potencial de reducir las diferencias entre ellos, alentando a los más beneficiados a brindar apoyo y a los menos favorecidos a superarse.

Operacionalmente, las dimensiones de trabajo colaborativo según Maldonado (2007) son: Aprendizaje interactivo, responsabilidad, y relaciones afectivas positivas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo colaborativo Maldonado (2007)	Aprendizaje interactivo	Se fomenta a que se construyan conocimiento de manera conjunta. Para lograrlo, implica la combinación de esfuerzos, habilidades y competencias, a través de una serie de interacciones que les permiten alcanzar objetivos previamente acordados de manera consensuada.
	Responsabilidad	Es un elemento fundamental en el trabajo colaborativo y está estrechamente relacionada con la idea de reciprocidad.
	Relaciones afectivas positivas	Los grupos colaborativos deben convertirse en espacios de encuentro donde la interacción con los demás miembros fortalece, promueve el crecimiento y produce transformaciones, ya que influye en las actitudes, perspectivas y contribuye a la creación de una visión más enriquecida de la vida en compañía de otros y junto a otros

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la variable habilidades blandas elaborado por Arrieta Paredes, María Ysabel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del Instrumento:** Aprendizaje interactivo, responsabilidad, y relaciones afectivas positivas.

- Primera dimensión: Aprendizaje interactivo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del aprendizaje interactivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenola	Relevanola	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Colaboro con mis colegas compartiendo mis conocimientos.	3	4	4	
Compromiso mutuo.	Realizo la evaluación de los proyectos realizados en equipo.	4	4	4	
Construir conocimientos de manera conjunta.	Contribuyo al desarrollo de las capacidades de mis colegas.	3	4	4	
	Colaboro proporcionando información durante el proceso de trabajo en equipo con el fin de alcanzar los objetivos asignados.	4	4	4	
Intercambio de conocimiento.	Comparto mis conocimientos y estoy receptivo a escuchar las contribuciones e ideas de cada uno de los integrantes del equipo.	4	4	4	
Crear un ambiente de aprendizaje.	Me involucro de manera activa en las actividades de trabajo en equipo.	4	4	4	
Crear un ambiente de aprendizaje.	Tenemos mejores resultados cuando trabajamos en equipo.	3	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de responsabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Dedico un esfuerzo adecuado en mi trabajo.	4	4	4	
Reflexión sobre el trabajo.	Realizo mis actividades con responsabilidad.	4	4	4	
Participación activa	Me involucro participando en las actividades a desarrollarse para la mejora de la gestión en la IE.	4	4	4	
Cumplir con acuerdos	Cumplo con los compromisos establecidos en las reuniones con el fin de alcanzar los objetivos que se han propuesto.	4	4	4	
Organización	Me hago cargo de dirigir situaciones de trabajo en equipo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones afectivas positivas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de relaciones afectivas positivas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucrarse activamente y motiva a otros en una actividad o situación.	El trabajo en equipo resulta más gratificante que hacerlo de manera individual.	4	4	4	
Reconoce y aprecia la labor llevada a cabo.	En la institución me otorgan reconocimiento, debido a mi destacado desempeño en la consecución de los objetivos establecidos.	4	4	4	
	Recibo un trato respetuoso por las autoridades al llevar a cabo los trabajos en equipo.	4	4	4	
	Expreso mis felicitaciones a mis colegas por haber logrado con éxito el propósito en el trabajo que llevamos a cabo en la institución.	4	4	4	
Convivencia armoniosa.	Utilizo el tono de voz y el comportamiento adecuado durante la implementación de las directrices delegadas.	4	4	4	
	Llevo a cabo trabajos colaborativos de manera armoniosa.	4	4	4	
Solicitud de asistencia.	Apoyo una iniciativa en beneficio de los demás.	3	3	4	
Modificación de actitudes.	Acudo al equipo de trabajo cuando tengo alguna duda.	3	4	4	



Firma del evaluador

DNI N° 10144128

*Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:*

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGinnis et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyvärinen et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuollelainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyvärinen et al. (2003).

Ver: <http://www.revistaspeccos.com/olvidad2017/olvidad2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 6



### **Asentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública, Los Olivos, Lima, 2023

**Investigadora:** María Ysabel Arrieta Paredes.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública, Los Olivos, Lima, 2023. Investigadora: María Ysabel Arrieta Paredes.”,

cuyo objetivo es Evaluar la relación entre las habilidades blandas y trabajo colaborativo en una IE en el distrito de los Olivos y los objetivos específicos:

Analiza la correlación entre las dimensiones de las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en una IE en el distrito de los Olivos. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de maestría del programa Administración educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Lima norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones donde se va realizar la investigación.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes en una IE pública, Los Olivos, Lima, 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “: Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública, Los Olivos, Lima, 2023”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



## Anexo 8

### Calculo del tamaño de la muestra

**Calculadora de muestra**

Nivel de confianza:  95%  99%

Margen de Error:

Población:

Tamaño de Muestra:

QuestionPro

<https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

Fórmula para cálculo de muestra

### Anexo 9: Base de datos de la prueba piloto de las variables

#### Base de datos de la prueba piloto de la variable habilidades blandas

Muestra	HABILIDADES BLANDAS																				SUMA
	Conciencia de uno mismo				Motivación			Autorregulación					Empatía			Habilidades sociales					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
E1	4	4	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	79
E2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
E3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	94
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
E5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	91
E6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	76
E7	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	81
E8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	95
E9	2	3	3	4	3	3	4	2	4	5	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	64
E10	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84

#### Base de datos de la prueba piloto de la variable trabajo colaborativo

Muestra	TRABAJO COLABORATIVO																				SUMATORIA
	Aprendizaje interactivo							Responsabilidad					Relaciones afectivas positivas								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
E1	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	2	5	3	3	72
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	95
E3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	87
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	78
E5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	3	4	1	4	1	5	75
E6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
E7	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	82
E8	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5	3	5	5	5	89
E9	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	71
E10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	77

## Anexo 10

### Base de datos de la prueba de confiabilidad

Muestra	HABILIDADES BLANDAS																				SUMA
	Conciencia de uno mismo				Motivación			Autorregulación					Empatía			Habilidades sociales					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
E1	4	4	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	79
E2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
E3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	94
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
E5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	91
E6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	76
E7	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	81	
E8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	95
E9	2	3	3	4	3	3	4	2	4	5	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	64
E10	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84
<b>Varianza</b>	1	1	0.5	0.21	0.6	0.5	0.3	0.4	0.2	0	0	0.4	0.4	0.8	0.4	0.8	0.6	0.4	0.2	0.4	
Sumatoria de varianza	9.13																				
Varianza de la suma de los ítems	100.81																				

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

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario. → **1**  
 Número de ítems del instrumento. → 20  
 Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 9.1  
 Varianza total del instrumento. → 101

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Muestra	TRABAJO COLABORATIVO																				SUMATORIA
	Aprendizaje interactivo							Responsabilidad					Relaciones afectivas positivas								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
E1	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	2	5	3	3	72
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	95
E3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	87
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	78
E5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	3	4	1	4	1	5	75
E6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
E7	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	82
E8	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5	3	5	5	5	89
E9	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	71
E10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	77
<b>Varianza</b>	0.6	0.29	0.2	0.4	0.2	0.7	0.2	0.4	0.2	0.1	0.4	0.6	1.7	0.36	0.4	0.2	0.8	0.21	1.05	0.61	
Sumatoria de varianza	9.72																				
de la suma de los ítems.	54.44																				

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

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario. → **0.86**  
 Número de ítems del instrumento. → 20  
 Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 9.72  
 Varianza total del instrumento. → 54.4

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta



## Anexo 12

### Carta de autorización de aplicación del instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL  
**"SAN VICENTE FERRER"**  
R.D. 349-2000 - UGEL 02

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

Lima, 14 de noviembre de 2023.

**CARTA N° 002- 2023**

**SEÑORA:**

**Lic. María Ysabel Arrieta Paredes**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente a nombre de la I.E. Pq. "San Vicente Ferrer" del distrito de Los Olivos, departamento Lima, visto su carta P. 0867-2023-UCV-VA-EPG-F01/J donde solicita acceso a la institución educativa para aplicar encuesta para su trabajo de investigación, lo cual se accede la solicitud para que pueda realizar dicha encuesta dentro de nuestra institución a fin que pueda recabar información para la elaboración de su trabajo de investigación. Es propicia la oportunidad para reafirmar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

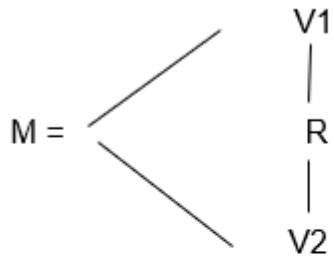


RA. OSAR ANTONIO BERRIO ALONSO  
DIRECTOR

### Anexo 13

#### Figuras 1

Diagrama de correlación de la variable



Dónde:

M =Muestra

V1= Habilidades blandas

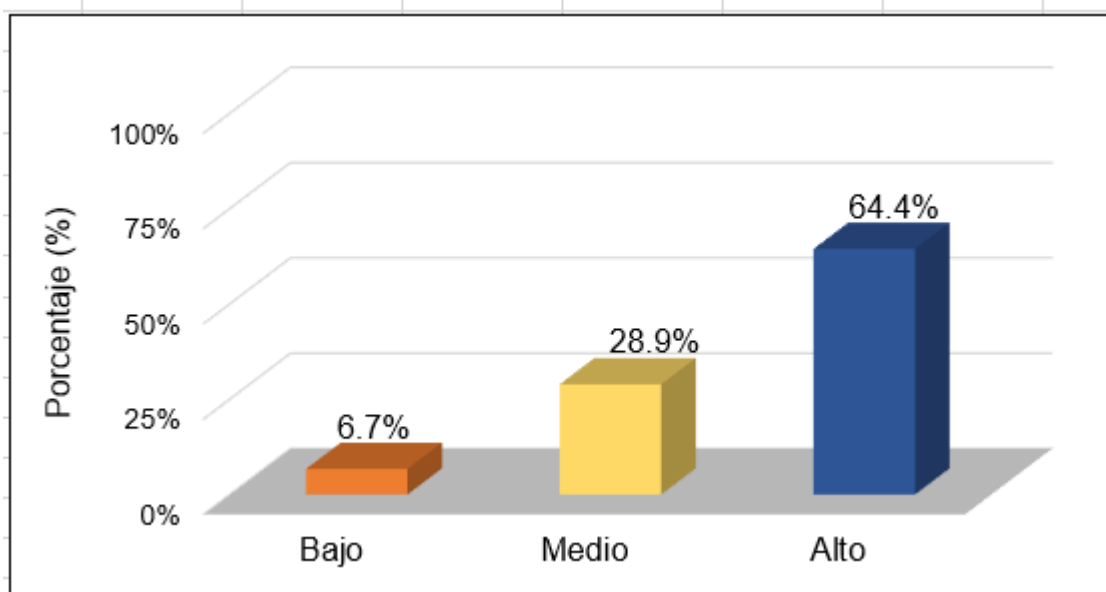
V2= Trabajo colaborativo

R = Relación

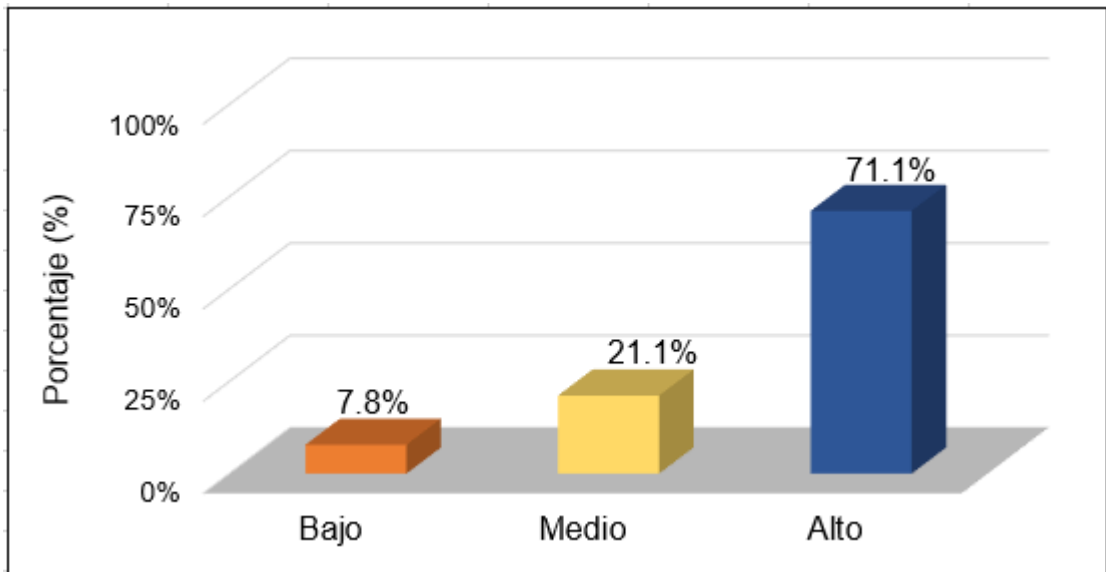
### Anexo 14

#### Figura 2

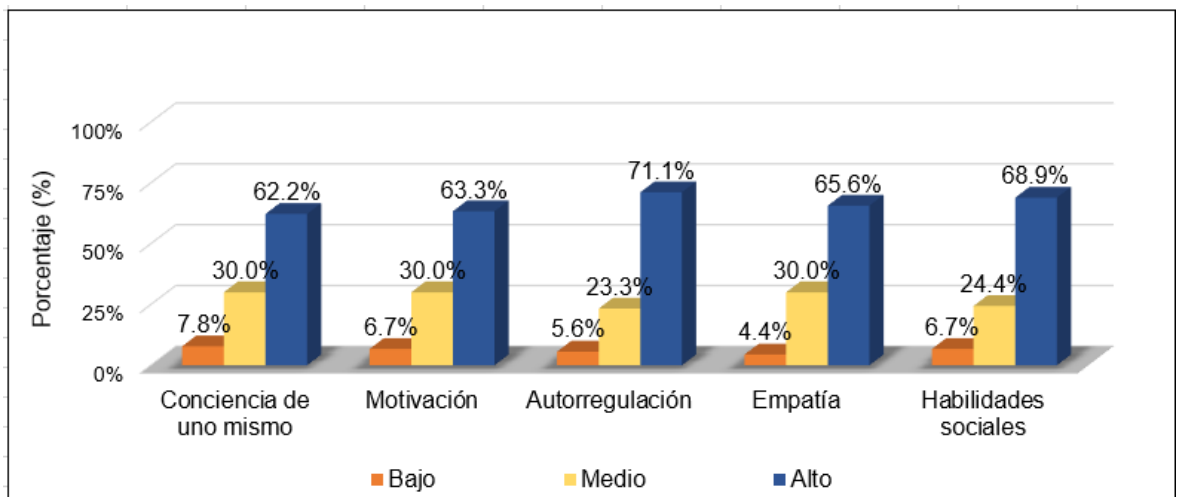
Niveles de habilidades blandas



**Figura 3**  
**Niveles de trabajo colaborativo**

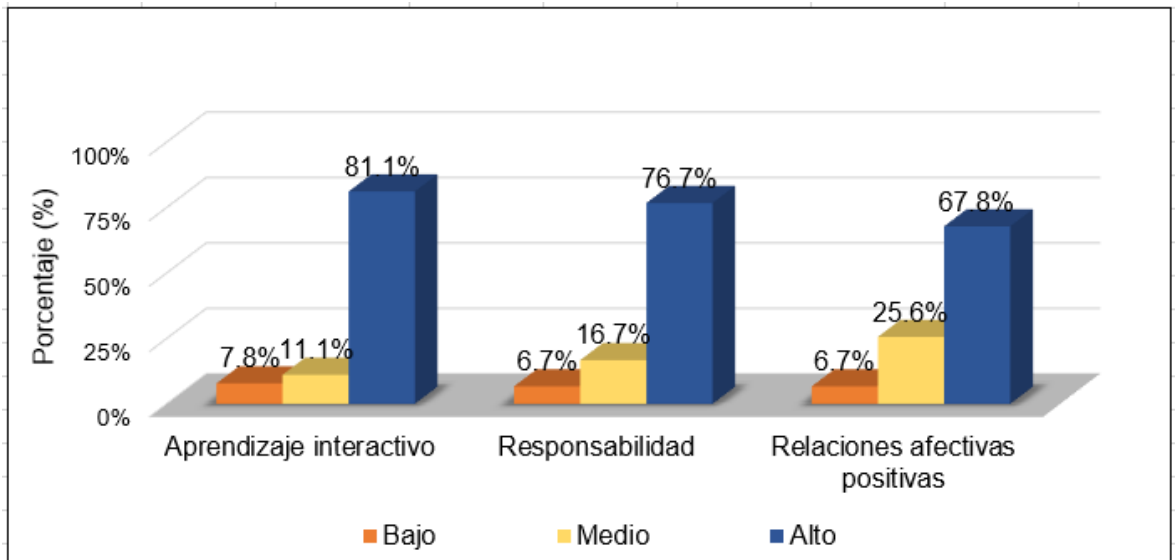


**Figura 4**  
**Niveles de dimensiones de Habilidades blandas**



**Figura 5**

**Niveles de dimensiones de trabajo colaborativo**





## Anexo 15

### Instrumento aplicado

**Instrumentos de evaluación**  
**Cuestionario sobre trabajo colaborativo**

Apreciado(a) participante, lo que tiene en sus manos es un cuestionario que forma parte de una investigación dedicada a analizar, entender y explorar el trabajo colaborativo. Su aporte es de suma importancia. Es muy valiosa para las consideraciones respectivas.

**Recomendaciones**

- Sus respuestas se mantendrán en el anonimato y se garantizará la confidencialidad de la información.
- Le pedimos que no haga suposiciones ni abstracciones al responder las preguntas.
- Es necesario que complete los datos correspondientes y haga el esfuerzo por responder todas las proposiciones.

**ESCALA VALORATIVA**

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

Dimensión: Aprendizaje interactivo						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Colaboro con mis colegas compartiendo mis conocimientos.				/	
2	Realizo la evaluación de los proyectos realizados en equipo.				/	
3	Contribuyo al desarrollo de las capacidades de mis colegas.				/	
4	Colaboro proporcionando información durante el proceso de trabajo en equipo con el fin de alcanzar los objetivos asignados.				/	
5	Comparto mis conocimientos y estoy receptivo a escuchar las contribuciones e ideas de cada uno de los integrantes del equipo.				/	
6	Me involucro de manera activa en las actividades de trabajo en equipo.				/	
7	Tenemos mejores resultados cuando trabajamos en equipo.				/	
Dimensión: Responsabilidad						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Dedico un esfuerzo adecuado en mi trabajo.					/
9	Realizo mis actividades con responsabilidad.					/
10	Me involucro participando en las actividades a desarrollarse para la mejora de la gestión E.					/

11	Cumplo con los compromisos establecidos en las reuniones con el fin de alcanzar los objetivos que han propuesto.					<input checked="" type="checkbox"/>
12	Me hago cargo de dirigir situaciones de trabajo en equipo.					<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Dimensión: Relaciones afectivas positivas</b>						
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	El trabajo en equipo resulta más gratificante que hacerlo de manera individual.					<input checked="" type="checkbox"/>
14	En la institución me otorgan reconocimiento, debido a mi destacado desempeño en la consecución de los objetivos establecidos.			<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Recibo un trato respetuoso por las autoridades al llevar a cabo los trabajos en equipo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Expreso mis felicitaciones a mis colegas por haber logrado con éxito el propósito en el trabajo que llevamos a cabo en la institución.			<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Utilizo el tono de voz y el comportamiento adecuado durante la implementación de las directrices delegadas.				<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Llevo a cabo trabajos colaborativos de manera armoniosa.					<input checked="" type="checkbox"/>
19	Apoyo una iniciativa en beneficio de los demás.				<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Acudo al equipo de trabajo cuando tengo alguna duda.				<input checked="" type="checkbox"/>	

**Instrumentos de evaluación**  
**Cuestionario sobre Habilidades Blandas**

Apreciado(a) participante: lo que tiene en sus manos es un cuestionario que forma parte de una investigación de fin de grado, con el fin de analizar, entender y explorar el trabajo sobre habilidades blandas. Su aporte es de suma importancia. Es muy valioso para las conclusiones respectivas.

**Recomendaciones:**

- Sus respuestas se mantendrán en el anonimato y se garantizará la confidencialidad de la información.
- Le pedimos que no haga suposiciones ni especulaciones al responder las preguntas.
- Es necesario que complete los datos correspondientes y haga el esfuerzo por responder todas las proposiciones.

**ESCALA VALORATIVA**

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

DIMENSIÓN: Concordancia con los valores						
Nº	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Resolvo mis propias relaciones				X	
2	Me siento segura de mis habilidades				X	
3	Soy capaz de identificar mis fortalezas y debilidades			X		
4	Me comprometo a cumplir participando en cursos de formación con el objetivo de mejorar en mis actividades pedagógicas				X	
DIMENSIÓN: Motivación						
Nº	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Soy perseverante a pesar de enfrentarme a dificultades				X	
6	Tengo la capacidad de tener motivos para realizar actividades en el trabajo docente				X	
7	Me esfuerzo en considerar mis trabajos de acuerdo a los objetivos establecidos			X		
DIMENSIÓN: Auto-regulación						
Nº	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Me adapto a las regulaciones de la escuela				X	
9	Controlo el nivel de mis emociones cuando enfrento de alguna manera un problema				X	
10	Estoy atento(a) a las sugerencias dadas por mis colegas al momento del desarrollo de los trabajos pedagógicos				X	
11	Tengo la capacidad para resolver situaciones que surgen durante la ejecución de los estudios en el aula				X	