



Universidad César Vallejo

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

**Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes de nivel
secundaria de una institución educativa pública de Chiclayo, 2024.**

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

AUTORA:

Martinez Pozo, Doris Maryorid (orcid.org/0009-0006-9562-3623)

ASESORES:

Dr. Lopez Regalado, Oscar (orcid.org/0000-0003-2393-1820)

Dr. Moreno Muro, Juan Pablo (orcid.org/0000-0002-5236-7520)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ REGALADO OSCAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, 2024.", cuyo autor es MARTINEZ POZO DORIS MARYORID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

CHICLAYO, 26 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ REGALADO OSCAR DNI: 27374335 ORCID: 0000-0003-2393-1820	Firmado electrónicamente por: LREGALADO el 29- 07-2024 16:57:41

Código documento Trilce: TRI - 0837242



Declaratoria de originalidad de la autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MARTINEZ POZO DORIS MARYORID estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DORIS MARYORID MARTINEZ POZO DNI: 46985912 ORCID: 0009-0006-9562-3623	Firmado electrónicamente por: DMARTINEZPO18 el 26-07-2024 11:14:55

Código documento Trilce: TRI - 0837243



Dedicatoria

A mis padres Doris y Alfredo, quienes me han inculcado el esfuerzo, la perseverancia y la superación, brindándome su apoyo incondicional y confianza para seguir adelante y poder a culminar esta etapa pese a las adversidades.

Doris Maryorid.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme salud, fortaleza y sabiduría para alcanzar mis metas.

A la Universidad César Vallejo por permitirme cumplir esta meta en mi formación profesional.

A los doctores Oscar López Regalado y Juan Pablo Moreno Muro, por sus enseñanzas, conocimientos y paciencia lo que permitió la culminación de la presente investigación.

A los directivos de la Institución Educativa Pública de Chiclayo, quienes me dieron las facilidades para realizar mi investigación. Y a la plana docente por permitir contar con su valiosa información para realizar mi investigación.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Validación del instrumento habilidades blandas	15
Tabla 2	Validación del instrumento trabajo colaborativo	16
Tabla 3	Fiabilidad de las variables en estudio	17
Tabla 4	Baremos de las variables y sus dimensiones	17
Tabla 5	Niveles de habilidades blandas y sus dimensiones	18
Tabla 6	Niveles de trabajo colaborativo y dimensiones	19
Tabla 7	Niveles de las variables en estudio según los criterios	19
Tabla 8	Prueba de Normalidad de Kolmogorov - Smirnov	20
Tabla 9	Correlación entre las variables en estudio	21
Tabla 10	Correlación de las dimensiones de habilidades blandas	22

Índice de figuras

Figura 1	Modelo teórico	10
-----------------	----------------------	----

Resumen

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible simbolizaron una contribución significativa para mitigar las deficiencias en la educación en todos sus niveles. El presente estudio se enmarcó en el Objetivo 4, el cual persigue alcanzar una educación de calidad y abordar los desafíos educativos. Destacó la importancia de los docentes, promueve el aprendizaje y asegura la educación inclusiva para todos, especialmente para aquellos en situaciones de vulnerabilidad. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa Pública de Chiclayo, 2024. El tipo de investigación fue básica de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 71 docentes de nivel secundaria. Los resultados fueron procesados en el programa estadístico Jamovi v. 2.3.28, en donde se demostró que la variable habilidades blandas y trabajo colaborativo se encuentran en un nivel alto. Asimismo, se concluyó que ambas variables se relacionan significativamente, ya que $p = 0,001$ ($p < 0,05$); por ende, se rechazó la hipótesis nula (H_0). De igual manera se determinó que el nivel de relación es positiva moderada ($r = 0,686$).

Palabras clave: Habilidad, habilidades sociales, cooperación, trabajo en equipo.

Abstract

The Sustainable Development Goals symbolized a significant contribution to mitigating deficiencies in education at all levels. The present study was framed within Objective 4, which seeks to achieve quality education and address educational challenges. It highlights the importance of teachers, promotes learning and ensures inclusive education for all, especially those in vulnerable situations. The objective of the research was to determine the relationship between soft skills and collaborative work in secondary level teachers of a Public Educational Institution in Chiclayo, 2024. The type of research was basic with a quantitative approach, non-experimental, correlational and cross-sectional design. The population was made up of 71 secondary school teachers. The results, were processed in the Jamaovi statistical program v. 2.3.28 where it was demonstrated that the variable soft skills and collaborative work are at a high level, likewise, it was concluded that both variables are significantly related, since $p=0.001$ ($p < 0,05$; therefore, the null hypothesis (H_0) was rejected. Likewise, it was determined that the level of relationship was moderately positive ($r=0.686$).

Keywords: Ability, social skills, cooperation, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Haciendo referencia a los contextos educativos actuales, las habilidades blandas (HB) simbolizaron una parte significativa de los cambios que experimentó el sector educativo, a causa del deseo de desarrollar aptitudes para realizar una variedad de actividades. Se ha planteado que uno de los ejes que generó mayor impacto en el desarrollo profesional fue el trabajo colaborativo (TC) docente.

A nivel internacional, el empleo de HB contribuyó a la transformación y mejora del desempeño de los docentes, tanto al interior como fuera del aula, impulsando así la interacción en el proceso educativo (Albornoz & Chan, 2023). De igual manera, los educadores se encontraron en situaciones durante sus labores que pusieron a prueba sus estados emocionales, para lo cual fue necesario el empleo adecuado de habilidades blandas (Sánchez & Hernández, 2022).

En el contexto nacional, en numerosas ocasiones, la formación inicial de los docentes omitió el cultivo de habilidades blandas, lo que repercutió en su rendimiento subóptimo. Por consiguiente, es imperativo reforzar estos aspectos durante la formación de los educadores (Chinchay et al., 2023).

Asimismo, la formación educativa demandó líderes con habilidades para interactuar y relacionarse socialmente con otros individuos. Estas competencias se reflejaron en los estudiantes (Lozano et al., 2022).

Respecto a la variable TC a nivel internacional, los talentos y capacidades que desarrollaron los maestros de manera individual, debieron reforzarse mediante la colaboración y el acompañamiento (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2022).

La idea de hacer trabajos colaborativos puso en marcha nuevas responsabilidades de manera colectiva, asumiendo funciones individuales en la administración de las instituciones educativas (I.E). Los trabajos colaborativos se llevaron a cabo debido a la necesidad de compartir el conocimiento, mejorarlo y, en muchas ocasiones, ayudar a promover la metacognición (González, 2021).

Otro aspecto notable es que los integrantes debieron encontrarse en igualdad de condiciones, es decir, contar con conocimientos y habilidades para contribuir significativamente y alcanzar los objetivos propuestos (Aparicio & Sepúlveda, 2019).

En el plano nacional, la Ley General de Educación 28044, indicó que los maestros debieron participar en espacios de trabajo y aprendizaje colaborativo, donde se compartieran experiencias e información relevante para mejorar su práctica profesional (Minedu, 2014).

En la institución educativa de Chiclayo, según el (PEI 2023-2025), en el área pedagógica existió escasa presentación de proyectos, dificultad en la planificación y en los sistemas de evaluación curricular; debido al inadecuado trabajo colaborativo para desarrollar diferentes actividades; lo que conllevó al incumplimiento de los objetivos establecidos.

Por las razones antes mencionadas, se consideró que, este estudio es importante para ayudar a los docentes a potenciar sus habilidades; asimismo, fortalecer el trabajo colaborativo con sus colegas, ayudando a mejorar su desempeño en las diferentes actividades asignadas en la institución educativa.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible simbolizaron una contribución significativa para mitigar las disparidades y deficiencias en la educación en todos sus niveles. Este estudio se enmarcó en el objetivo 4, el cual tuvo como finalidad alcanzar una educación de calidad y abordar los desafíos educativos. Destacó la importancia de los docentes, promovió el aprendizaje y aseguró la educación inclusiva para todos, especialmente para aquellos en situaciones de vulnerabilidad (Unesco, 2017).

Si consideramos el contexto y la realidad problemática, surgió la interrogante de investigación: ¿cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una institución educativa pública de Chiclayo, 2024?

De esta forma, la investigación se justificó en cuanto a lo teórico porque se deseó conocer el aporte de la teoría de inteligencia emocional, la teoría de autoeficacia en el desarrollo de HB y los aportes de la teoría sociocultural, el enfoque socioformativo y la teoría del aprendizaje social del TC; asimismo, se realizó para comprender cómo estas teorías mejoraron las actividades que realizaron los docentes con su comunidad educativa. En cuanto a lo metodológico, porque se aplicaron instrumentos de recolección de información para alcanzar los objetivos propuestos, conforme a las variables de estudio. De igual manera, para conocer si se emplearon estrategias en la labor de los maestros de secundaria. Finalmente, se justificó a nivel práctico debido a que sirvió para introducir nuevas estrategias que los docentes debieron de considerar, ya que les proporcionó las capacidades y aptitudes necesarias para desempeñar su

labor en la I.E.

Asimismo, se planteó el objetivo general: determinar la relación entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una institución educativa pública de Chiclayo, 2024 y los objetivos específicos: describir el proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos de habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes, diagnosticar el nivel de habilidades blandas y el trabajo colaborativo en docentes y evaluar el nivel de relación que existe entre habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes.

Referente a la variable HB en el ámbito internacional, las HB brindaron pautas para que los maestros pudieran alcanzar sus metas, pero sobre todo para que emocionalmente se encontraran estables y pudieran generar confianza empleando estrategias que incentiven a la comunidad educativa donde desempeñan sus labores (Ceja et al., 2022).

De igual forma, en el siguiente artículo los autores concluyeron que, el aprendizaje de habilidades blandas sea implementado con una guía, la cual debió estar estructurada para que los participantes desarrollen mejores habilidades como docentes (Huda et al., 2021).

Los maestros que usaron habilidades blandas mejoraron su calidad como personas, ya que les permitió comunicarse de manera empática, asertiva y responsable con los demás participantes de la I.E. Asimismo, las I.E. debieron brindar capacitaciones para mejorar la formación profesional de sus docentes (Mendivil & Herrera, 2023).

En una investigación realizada en un instituto de Ecuador, concluyeron que las oportunidades que ofrecen las habilidades blandas a los docentes, demostraron la importante tarea que deben realizar y llevar a cabo siempre en sus funciones del proceso educativo (Farías & Méndez, 2023).

Por otro lado, en Tailandia los maestros manifestaron que las HB más importantes para adquirirlas fueron la comunicación, pensamiento crítico y resolución de problemas. De la misma manera, reconocieron que, al adquirirlas, pueden tener un impacto favorable en la enseñanza y rendimiento de los escolares (Ngang-Tang, 2020).

Asimismo, fue necesario que los maestros descubran e incorporen habilidades interpersonales en su enseñanza, así como a subsanar de manera óptima los problemas que se suscitan en el proceso educativo, ya que eso los llevó a tener éxito

laboralmente (Mozgalova et al., 2021).

En el contexto nacional, las habilidades blandas y el estrés fueron elementos para tener en cuenta como ejes transversales en el currículo. De igual manera, las HB ayudaron a los docentes a poder adaptarse a las distintas realidades sociales y emocionales a las que se enfrentan diariamente (Reyes-Barrios et al., 2023).

De igual manera, debieron existir procesos adecuados de contratación para docentes en todos los niveles para fortalecer las habilidades blandas y de esta manera mejorar el desempeño de los maestros (Rodríguez, 2020).

La imagen de los maestros muestra su calidad humana, la cual se relaciona con su desempeño dentro de la I.E. Es decir, los docentes que pusieron en práctica las habilidades blandas elevaron su calidad humana y al mismo tiempo su capacidad emocional para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje (PEA) (Vásquez et al., 2021).

Fue esencial que los maestros participaran activamente motivados en la formación de los estudiantes, inculcándoles saber escuchar, comunicarse, liderar con empatía y a poder adaptarse social y emocionalmente a las diversas situaciones que puedan surgir (Rodríguez et al., 2021).

Al hablar de teorías o enfoques, se reunieron contribuciones de algunos autores que han examinado la variable HB, tenemos a la teoría de inteligencia emocional, la cual permitió a los líderes poseer habilidades, competencias de comunicación que toman en cuenta la asertividad y la efectividad, lo que les permitió comunicarse adecuadamente con los demás. La inteligencia emocional está vinculada a la empatía, el liderazgo y trabajo en equipo (Goleman, 2010).

De igual manera, encontramos a la teoría de la autoeficacia, cuyo eje principal fue el pensamiento autorreferente, mediando la conducta y la motivación. Esta teoría se refiere a la aptitud de las personas para creer en sus capacidades que pueden lograr en una determinada función (Bandura, 1977).

Se han planteado numerosas definiciones sobre HB, las cuales coinciden conceptualmente con las habilidades sociales o habilidades para la vida. Las HB permitieron el desarrollo apropiado en distintos etapas de la vida, aplicando en práctica los valores como la bondad, la empatía, capacidad de trabajo en equipo, gestión de conflictos, la colaboración y otros (Fuentes et al., 2021).

Afirmaron que las HB son capacidades de una persona para poder relacionarse con los demás, las cuales les permiten el desarrollo adecuado en diferentes ámbitos de la vida, asimismo construir lazos afectivos que favorezcan la comunicación y la convivencia de manera saludable, colaborativa y dinámica (Albornoz & Chan, 2023). Asimismo, manifestaron que las HB son rasgos de la personalidad, en la cual están incluidos los valores y habilidades del ser humano para las labores que desempeñan en su vida diaria (Salcedo-Hernández et al., 2023).

Las HB son cruciales y determinantes en la vida de las personas. Todo ser humano debe esforzarse por desarrollar y dominar estas habilidades, ya que son esenciales para sobrellevar con éxito los desafíos de la vida, especialmente en el ambiente de trabajo. Los retos humanos y sociales no pueden superarse únicamente con habilidades duras, sino que también requieren de HB (Lepely et al., 2021).

En cuanto a las dimensiones de HB, Albornoz & Chan (2023) consideraron a las siguientes: comunicación: es la capacidad para poder expresar ideas, necesidades de manera respetuosa, directa, segura, y honesta. Asimismo, consiste en manifestar las percepciones de las conductas y comportamientos de los demás, escuchar y comprender los desacuerdos sin lastimar ni vulnerar los espacios, tiempos y derechos de los demás, empatía: es la capacidad de las personas para detectar y comprender estados de ánimo de otros y en un momento dado ofrecer su ayuda y escuchar con atención las situaciones difíciles, creando una relación de confianza y respeta las opiniones distintas a las suyas, trabajo en equipo: es la capacidad para aceptar y brindar ayuda a los demás, presentando disponibilidad para colaborar con el resto del equipo en las actividades que se requieran. De igual manera, es aceptar y respetar las ideas de los demás integrantes con el único fin de conseguir los objetivos propuestos, resolución de problemas: es la capacidad de las personas para aceptar y afrontar alguna dificultad que se les presente en las diferentes etapas de su vida, aprendiendo a regular sus emociones y siendo mediadores eficaces, eligiendo los mejores acuerdos para el equipo y con base en ellas, buscar las mejores soluciones que se consideren viables, liderazgo: es la capacidad para poder guiar a un grupo de personas, proporcionándoles confianza y valorando sus aportes hacia la culminación de los objetivos propuestos. Un líder motiva a su equipo para que den lo mejor de ellos. Asimismo, respeta las opiniones del resto y delega deberes y funciones que ayuden al bien común y adaptabilidad: es la capacidad para poder comprender y adaptarse a diferentes situaciones imprevistas, personas o acontecimientos.

Aceptando y afrontando de manera eficaz los cambios que se muestran en su ambiente. Se centra en lo positivo del cambio, siendo capaz de aprender y evolucionar en el nuevo entorno.

Por otra parte, Rodríguez et al. (2021) consideraron las dimensiones, tales como: adaptabilidad: Es la capacidad que le permite al maestro poder adaptar sus diferentes reacciones emocionales respecto a los cambios constantes que se le presenten y puede ser utilizado para proponer nuevas ideas, responsabilidad: esta habilidad se enfoca en el cumplimiento de compromisos establecidos a través de disposiciones adecuadas; también tiene en cuenta ética y honradez, comunicación: posibilita la eficaz codificación y decodificación de los mensajes, lo que simplifica la interpretación de señales emocionales y la eficaz resolución de situaciones complicadas. Una persona hábil en la comunicación posee la destreza de escuchar activamente, plantear cuestionamientos pertinentes, mantenerse atento para comprender el diálogo y abstenerse de interrumpir al interlocutor mientras este se expresa, desarrollo de los demás: es la capacidad para identificar las necesidades, logros y fortalezas de los demás y poder impulsar su talento. Los mejores maestros muestran interés verdadero, son empáticos y muestran confianza.

Bajo todos los conceptos recopilados, para esta investigación se consideró las HB que se relacionan específicamente con la labor del docente de secundaria: liderazgo, trabajo en equipo, empatía, comunicación y adaptabilidad.

Referente a la variable TC en el ámbito internacional, el trabajo con otros, fomentó vínculos afectivos que permiten tomar decisiones de manera compartida con el resto de participantes. De igual manera, la empatía y la escucha empática fueron importantes para el logro de una comunicación efectiva, el logro de relaciones significativas y para el trabajo colaborativo (Benoit, 2023). Las prácticas de liderazgo pedagógico implementadas constituyeron estrategias que fomentan el trabajo colaborativo entre los docentes. Además, se promovió el desarrollo profesional a través de capacitaciones, asegurando que el trabajo colaborativo se lleve a cabo de manera efectiva dentro de la I.E. (Rivera & Aparicio, 2020).

Asimismo, fue importante garantizar que los espacios de colaboración tengan un tiempo y un lugar específico en las I.E. De la misma manera, el diálogo entre los docentes y la comunidad educativa crea oportunidades de cambio para tener en cuenta dinámicas que dificultan el trabajo colaborativo y de esa manera se puedan visualizar las prácticas pedagógicas para mejorarlas (Reyes-Espejo et al., 2022).

El tiempo disponible que utilizaron los maestros para realizar el trabajo colaborativo es limitado y se encuentra mal distribuido. Además, el trabajo colaborativo docente se debió realizar en espacios formales y autorizados por el director de la I.E. en donde se pueda dar cumplimiento con los compromisos encomendados (Sagredo-Lillo et al., 2020).

En el contexto nacional, para asegurar la efectividad del trabajo colaborativo fue indispensable considerar ciertas características: la asignación de tiempo para el trabajo individual, la reflexión sobre las tareas designadas, la organización de grupos de trabajo y la estructuración adecuada de las actividades para alcanzar los propósitos establecidos (Aliaga et al., 2022).

Para mejorar significativamente la gestión de la institución y fomentar un trabajo colaborativo más efectivo, fue fundamental que el personal docente y administrativo se comprometiera a desarrollar un trabajo más eficiente. Por tal motivo, para aumentar la participación en la gestión escolar, es recomendable que todos los integrantes de la I.E. participen y se involucren en las gestiones (Tantaléan et al., 2022).

De la misma manera, el gobierno de turno debió instaurar políticas educativas que fomentaran el trabajo colaborativo como una práctica persistente, la cual permita reconocer las oportunidades y capacidades de mejora de los maestros; mejorando su desempeño dentro y fuera de aulas para que ofrezcan aprendizajes de alta calidad (Monroy-Correa & García, 2021).

Asimismo, el TC posibilitó la comunicación de los participantes, lo que promovió el desarrollo de la autonomía y habilidades de relación interpersonal. El trabajo colaborativo fue crucial en el crecimiento profesional de los docentes, ya que buscó potenciar las competencias de los participantes (León et al., 2023).

Referente a las teorías sobre el trabajo colaborativo, tenemos a la teoría sociocultural de Vygotsky, la cual se sustentó en que la contribución más importante del desarrollo cognitivo de forma individual se origina en la sociedad, es así que el aprendizaje de las personas se considera un proceso social. Además, esta teoría no solo se centra en cómo los compañeros repercuten en el aprendizaje individual, sino también en la forma de cómo las actitudes y creencias culturales intervienen en la enseñanza y aprendizaje de las personas (Vygotsky, 1978).

Asimismo, el enfoque socioformativo enfatizó sobre el trabajo colaborativo y el conjunto de actividades basadas en la colaboración de una comunidad. Este enfoque se definió en una expectativa educativa que se centra en la formación plena de las

personas a través de problemas del contexto en un marco de TC. De igual manera, abordó el desarrollo de la formación desde un punto de vista individual y de interacción social, teniendo en cuenta los escenarios en los que se desarrolla (Tobón et al., 2015).

La teoría del aprendizaje social, la cual manifestó que las personas no tienen habilidades innatas y reconoció que éstas son aprendidas de forma social, es así que se pueden aprender mediante la observación e interacción con otras personas (Bandura, 1977).

El TC hizo referencia a trabajar en equipo, en el que cada miembro aporta ideas y experiencias para lograr los propósitos compartidos y complementarlo con el conocimiento, de igual manera desarrollar competencias mejorando la interacción de los integrantes (Cerdas-Montano et al., 2020).

De la misma manera, el TC se definió como un conjunto de planificaciones que alienta a las personas a trabajar juntas, asegurando el reforzamiento de las acciones del equipo para lograr los objetivos compartidos (Bruna et al., 2022). Fue fundamental establecer el trabajo colaborativo como un medio para poder realizar actividades de calidad con una finalidad en común (González, 2021).

En cuanto a las dimensiones del trabajo colaborativo, Bruna et al. (2022) consideró a las siguientes: interdependencia positiva: es un aspecto notable en la realización del TC, ya que se manifiesta como el empeño de cada persona, dándole la posibilidad de poder pedir apoyo cuando lo necesite, valorando el trabajo que realizan los demás integrantes y brindando ayuda cuando sea requerida; de igual forma, buscar el diálogo con los demás integrantes del equipo para lograr objetivos comunes y compromisos, responsabilidad individual: cuando cada integrante se hace responsable de sus roles, labores y actividades asignadas, considerando el aporte de sugerencias y conocimientos para lograr intereses comunes, todas las acciones deben estar destinadas al cumplimiento de hechos a partir del compromiso de los integrantes del equipo y así, sumar esfuerzos para consolidar el trabajo colaborativo, interacción cara a cara: se evidencia la ayuda y el apoyo entre los integrantes de manera que puedan intercambiar materiales y recursos informativos que sean necesarios para la persona, de igual manera, los integrantes del equipo puedan expresar sus puntos de vista frente a otro compañero, promoviendo una visión más amplia que ayude a la toma de decisiones. Asimismo, los integrantes del equipo se sienten motivados y colaboran para que los resultados sean favorables por el bien de

todos, habilidades sociales: se refiere a la facilidad que tienen los integrantes del grupo para desenvolverse durante su participación, de acuerdo con el trabajo encomendado. Esto les permite expresarse libremente en un ambiente agradable, con el objetivo de mejorar los resultados del equipo de trabajo. y gestión interna de equipo: es la capacidad de planificación y organización de lo que se realizará según las tareas distribuidas; asimismo, el equipo debe estar dirigido por un líder, el cual brinde las medidas necesarias para optimizar el trabajo encomendado. Es indispensable realizar una autoevaluación de las actividades realizadas para tener en cuenta si se cumplió con los objetivos establecidos.

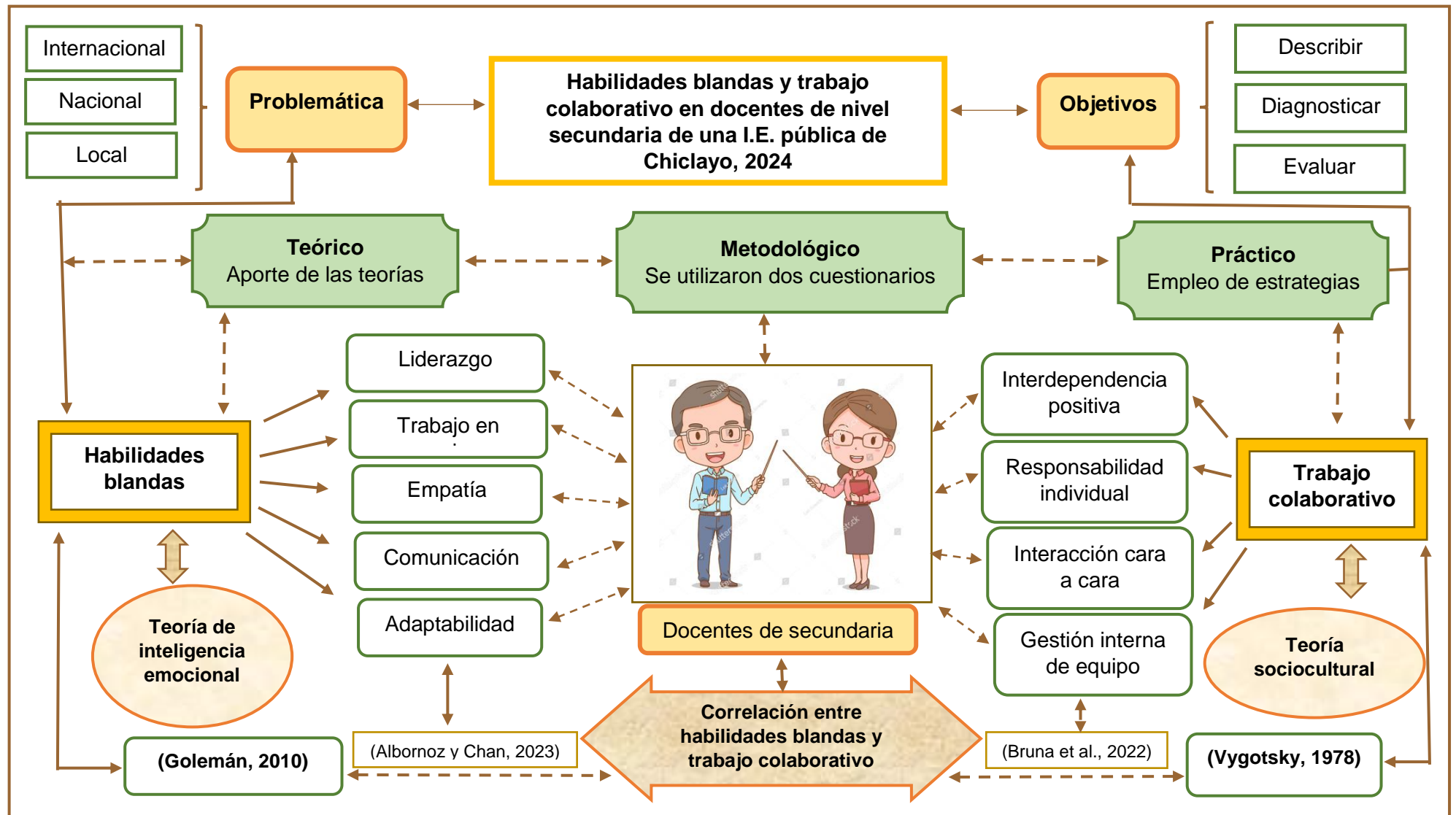
Asimismo, Aliaga et al. (2022) refirieron que las dimensiones de trabajo colaborativo son: negociación: es el desarrollo de habilidades que le permiten a los integrantes analizar, conversar y respetar las opiniones de los demás, asumiendo posiciones éticas y se enfoca en decidir lo mejor para todos, diálogo y comunicación: se entienden como procesos interactivos y recurrentes, cuyo objetivo es expresar e intercambiar ideas de información. Estos procesos se desarrollan de manera horizontal, en un entorno de confianza, respeto y tolerancia hacia los demás, permitiendo revisar y avanzar conjuntamente, reciprocidad: implica comparar las ideas propias con las de los demás para llegar a un acuerdo. Este proceso, se alcanza al reconocer y apreciar tanto las diferencias como las similitudes, contribuyendo a la creación de nuevos conocimientos a través de la complementariedad, responsabilidad individual: es el compromiso que cada miembro asume en la construcción del conocimiento. Cada persona pasa a ser un agente proactivo dentro del proceso, aportando activamente y sirviendo de apoyo para los demás miembros del grupo y interdependencia positiva: implica que el éxito de cada persona depende del éxito de todos los demás. Ninguno de los integrantes puede alcanzar el éxito de forma individual si el resto no lo logra también. Esta interdependencia es fundamental, ya que facilita el funcionamiento y la organización del trabajo colaborativo.

Bajo todos los conceptos recopilados sobre el TC, para esta investigación se consideró tomar en cuenta las dimensiones: interdependencia positiva, responsabilidad individual, interacción cara a cara y gestión interna de equipo.

Finalmente, se formuló la hipótesis de investigación: H_1 : Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de nivel secundaria. H_0 : No existe relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de nivel secundaria.

Figura 1

Modelo teórico

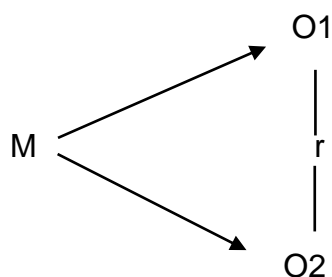


II. METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo básica, ya que se sustentó en conocimientos previos que sirvieron como base para otras investigaciones. Los estudios de tipo básicos hacen referencia a los procesos sistemáticos y empíricos, en donde se estudian los fenómenos particulares sin manipulación directa y conforme a las líneas de investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El enfoque del estudio fue cuantitativo, pues se basó en el análisis de resultados y en la medición de datos numéricos, permitiendo contrastar las hipótesis; para recopilar información se emplearon cuestionarios y se sometieron a procesos estadísticos (Acosta, 2023).

Se empleó un diseño no experimental, por lo cual no hubo intervención del investigador. Estos diseños se caracterizan porque los fenómenos se observan tal y como están para luego ser analizados (Espinoza et al., 2023). Asimismo, el tipo de diseño fue correlacional el cual tuvo como propósito validar la correspondencia entre habilidades blandas y trabajo colaborativo. La finalidad fue conocer el comportamiento de una variable respecto a la otra (Escobar & Bilbao, 2020). Y de corte transversal, ya que la recolección de datos se ejecutó por única vez y en un momento específico (Romero et al., 2022).

Diseño de investigación



Donde:

M: Muestra

O1: Habilidades blandas

O2: Trabajo colaborativo

r : Relación que existe entre ambas variables

Respecto a la variable HB, tenemos la definición conceptual, las HB son capacidades de una persona para poder relacionarse con los demás, las cuales permiten el desarrollo adecuado en diversos ámbitos de la vida, poniendo en práctica los valores (Albornoz & Chan, 2023). Asimismo, tenemos la definición operacional, las habilidades blandas son cualidades sociales y personales que nos permiten relacionarnos con los demás. Promueven un ambiente positivo e impulsan el desarrollo integral de las personas.

Se consideran las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores: liderazgo: Guía, valora, motiva, respeta, delega, trabajo en equipo: Acepta y brinda ayuda, presenta disponibilidad, acepta y respeta ideas, empatía: Detecta estados de ánimo, ofrece ayuda y escucha con atención, respeta opiniones distintas, comunicación: Expresa ideas y necesidades, manifiesta las percepciones de conductas y comportamientos, escucha y comprende los desacuerdos y adaptabilidad: Comprende y se adapta a situaciones, acepta y afronta los cambios, se centra en lo positivo. Y escala de medición: Ordinal

Referente a la variable trabajo colaborativo, se tiene la definición conceptual, el trabajo colaborativo es un conjunto de estrategias que alienta a las personas a trabajar juntas, asegurando el reforzamiento de las acciones del equipo para lograr los objetivos compartidos (Bruna et al., 2022). Asimismo, la definición operacional, el trabajo colaborativo es las aportaciones de un grupo de personas para lograr un objetivo en común, en el cual comparten conocimientos, habilidades y responsabilidades.

Se consideran las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores: interdependencia positiva: Pedir apoyo, valorar el trabajo que realizan los demás, brindar ayuda, buscar el diálogo con los demás, responsabilidad individual: Responsabilidad de roles, sugerencias y conocimientos, compromiso de los integrantes, sumar esfuerzo para consolidar el trabajo colaborativo, interacción cara a cara: Ayuda entre los integrantes, intercambiar materiales y recursos, expresar sus puntos de vista, motivación y colaboración y gestión interna de equipo: Capacidad de planificación y organización, tener un líder en el equipo de trabajo, realizar una autoevaluación. Y escala de medición: ordinal.

El término población se refiere a un grupo finito o infinito de elementos que comparten ciertos rasgos comunes, que sirven para obtener resultados en un determinado estudio (Mucha-Hospital et al., 2021). La población estuvo conformada

por 71 docentes del nivel secundaria. De los cuales se trabajó con 65 docentes, el resto por diversas razones no desearon participar de la investigación.

Dentro de los criterios de inclusión se consideraron a los docentes que estuvieron en condición de nombrados, contratados y docentes que estuvieron más de 3 meses laborando en la I.E. Dentro de los criterios de exclusión estuvieron aquellos maestros que no desearon formar parte de la investigación (4) y maestros que se encontraban con licencia por salud u otros motivos (2).

En una investigación, la recopilación de datos implica recoger y medir información de varias fuentes para obtener un panorama general del tema de estudio (Sánchez-Martínez, 2022). Es por ello que las técnicas e instrumentos son necesarios, ya que incluyen procedimientos que permiten obtener los datos oportunos y elementales para responder a la interrogante de investigación (Hernández & Duana, 2020). En el presente estudio, la técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual es una técnica de recolección de información, que sirve para recolectar datos de un grupo de personas con características comunes (Salvador-Oliván et al., 2021).

Por otro lado, el instrumento que se empleó fue el cuestionario, el cual se basa en una serie de preguntas estructuradas y organizadas, las cuales permiten medir las variables en estudio y responder al problema e hipótesis planteados (Cisneros-Caicedo et al., 2022). Para la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios: para la variable HB, la cual consta de 25 ítems clasificados en 5 dimensiones y para la variable TC, la cual consta de 20 ítems clasificados en 4 dimensiones.

Los instrumentos deben tener su validez correspondiente, la validez indica si la estructuración de su contenido fue adecuada para lo que se espera medir (Posso & Lorenzo, 2020). En este estudio se utilizó la validez de contenido mediante el juicio de expertos, los cuales fueron 5 expertos, quienes evaluaron la capacidad de los ítems considerando los criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Se empleó el coeficiente V de Aiken. Asimismo, los instrumentos deben tener un nivel de confiabilidad, este proceso se refiere a la consistencia de los resultados de los ítems de los cuestionarios (Posso & Lorenzo, 2020). En la investigación se empleó el estadístico Alfa de Crombach, ya que la escala de medición de ambas variables fue de tipo escala Likert.

El análisis de la investigación se realizó en dos etapas, como son la etapa descriptiva y la etapa inferencial. El análisis descriptivo se desarrolló mediante tablas según cada variable, los cuales puedan evidenciar las frecuencias para su debida

interpretación. Y en el análisis inferencial se utilizaron pruebas paramétricas para analizar la relación de ambas variables y constatar las hipótesis establecidas. Como primer paso fue realizar las pruebas de análisis de normalidad, para lo cual se consideró la prueba de Kolmogorov – Smirnov. Asimismo, se realizó la correlación empleando r de Pearson para evaluar ambas variables. Para la investigación se empleó el programa de Microsoft Excel y el software estadístico Jamovi v. 2.3.28.

Referente a los aspectos éticos, esta investigación se basó en los principios éticos establecidos por la Universidad César Vallejo, los cuales son: a) beneficencia, la finalidad es siempre promover el bien, por lo que el estudio no revelará ninguna información de los participantes y se centrará en conocer la relación de las variables en estudio; b) No maleficencia, todos los datos recopilados se manejarán de manera confidencial durante la investigación para evitar algún daño a los participantes; c) autonomía, respetar las opiniones de los participantes, las cuales se verán reflejadas en los cuestionarios y d) justicia, se deberá actuar de manera imparcial y ética respecto a las opiniones de los participantes. Asimismo, los documentos de autorización y los consentimientos informados se incluirán en los anexos, pero no se incluirán en el repositorio para preservar la confidencialidad de los participantes y de la institución colaboradora. Además, se respetaron la normativa vigente para la elaboración de tesis RVI N° 081-2024-VI-UCV.

III. RESULTADOS

Los resultados se presentan en base a los objetivos específicos

3.1. Validación y confiabilidad de las variables en estudio

a. Validación

Tabla 1

Validación del instrumento habilidades blandas

Dimensión	Nº de ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Promedio
Liderazgo	1	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
	2	1	0.8	0.8	0.8	0.85
	3	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
	4	1	1	1	1	1
	5	0.8	1	0.8	0.8	0.85
Trabajo en equipo	6	1	1	1	1	1
	7	1	1	1	0.8	0.95
	8	1	1	1	1	1
	9	1	1	1	1	1
	10	1	1	1	1	1
Empatía	11	1	1	1	1	1
	12	1	1	1	1	1
	13	1	1	1	1	1
	14	1	1	1	1	1
	15	1	1	1	0.8	0.95
Comunicación	16	1	1	1	1	1
	17	1	1	1	1	1
	18	1	1	1	1	1
	19	1	1	1	1	1
	20	1	1	1	1	1
Adaptabilidad	21	1	1	1	1	1
	22	1	1	1	1	1
	23	1	1	1	1	1
	24	1	1	1	1	1
	25	1	1	1	1	1

V de Aiken 0.97

Nota. Datos de los 5 expertos.

En la tabla 1, se mostraron las validaciones de 5 expertos que evaluaron los ítems de la variable HB, para lo cual se empleó el coeficiente V de Aiken, el cual dio como resultado 0.97, lo cual indicó que los ítems cumplieron con los criterios establecidos,

asimismo, que el instrumento tuvo una validez fuerte y estuvo apto para ser aplicado (Robles, 2018).

Tabla 2

Validación del instrumento trabajo colaborativo

Dimensión	N° de ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Promedio
Interdependencia positiva	1	1	1	1	1	1
	2	1	1	1	1	1
	3	1	1	1	1	1
	4	1	1	1	1	1
	5	1	1	1	1	1
Responsabilidad individual	6	1	1	1	1	1
	7	1	1	1	1	1
	8	1	1	1	1	1
	9	1	1	1	1	1
Interacción cara a cara	10	1	1	1	1	1
	11	1	1	1	1	1
	12	1	1	1	1	1
	13	1	1	1	1	1
	14	1	1	1	1	1
Gestión interna de equipo	15	1	1	1	1	1
	16	1	1	1	1	1
	17	1	1	1	1	1
	18	1	1	1	1	1
	19	1	1	1	1	1
	20	1	1	0	1	0.75
V de Aiken						0.99

Nota. Datos de los 5 expertos.

En la tabla 2, se mostraron las validaciones de 5 expertos que evaluaron los ítems de la variable trabajo colaborativo, para lo cual se empleó el coeficiente V de Aiken, el cual dio como resultado 0.99, lo cual indicó que los ítems cumplieron con los criterios establecidos, asimismo, que el instrumento tuvo una validez fuerte y estuvo apto para ser aplicado (Robles, 2018).

b. Confiabilidad

Tabla 3

Fiabilidad de las variables en estudio

Variables	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	ω McDonald	N° de elementos
Habilidades blandas	0.861	0.888	25
Trabajo colaborativo	0.809	0.820	20

Nota. Datos de Jamovi v. 2.3.28.

La tabla 3, muestra la fiabilidad de ambos instrumentos, mediante la realización de una prueba piloto con 20 docentes con características similares a la población. En cuanto a la variable HB se encontró un Alfa de Cronbach de 0.861 y con Omega de McDonald de 0.888, esto confirma que la variable en estudio tiene una alta confiabilidad. Asimismo, la variable TC tuvo un Alfa de Cronbach de 0.809 y un Omega de 0.820, lo que indicó una confiabilidad alta (George & Mallery, 2003).

3.2. Diagnosticar el nivel de las variables

Tabla 4

Baremos de las variables y sus dimensiones

V1	Deficiente	Regular	Bueno
Habilidades blandas	25-58	59-92	93-125
D1: Liderazgo	5-11	12-18	19-25
D2: Trabajo en equipo	5-11	12-18	19-25
D3: Empatía	5-11	12-18	19-25
D4: Comunicación	5-11	12-18	19-25
D5: Adaptabilidad	5-11	12-18	19-25
V2	Deficiente	Regular	Bueno
Trabajo colaborativo	20-47	48-75	76-100
D1: Interdependencia positiva	5-11	12-18	19-25
D2: Responsabilidad individual	5-11	12-18	19-25
D3: Interacción cara a cara	5-11	12-18	19-25
D4: Gestión interna de equipo	5-11	12-18	19-25

Nota. Datos del cuestionario.

En la tabla 4, se evidenció los baremos correspondientes para ambas variables y sus dimensiones en sus 3 niveles: deficiente, regular y bueno. Para la variable HB se estableció la escala de 25-58 para el nivel deficiente, 59-92 para el nivel regular y 93-125 para el nivel bueno. Respecto a la variable TC se estableció la escala de 20-47 en el nivel deficiente, 48-75 en el nivel regular y 76-100 para el nivel bueno. Asimismo, para las dimensiones de ambas variables se establecieron la escala de 5-11 para el nivel deficiente, 12-18 para el nivel regular y 19-25 para el nivel bueno.

Tabla 5

Niveles de habilidades blandas y sus dimensiones

Niveles	Habilidades Blandas		D1		D2		D3		D4		D5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Regular	3	4.6%	9	13.8%	3	4.6%	2	3.1%	3	4.6%	4	6.2%
Bueno	62	95.4%	56	86.2%	62	95.4%	63	96.9%	62	95.4%	61	93.8%
Total	65	100.0%	65	100.0%	65	100.0%	65	100.0%	65	100.0%	65	100.0%

Nota. Datos del cuestionario.

En la tabla 5, los resultados expusieron los niveles de la variable HB, en la cual un 95.4% de los docentes se encontraron en un nivel bueno y un 4.6% en un nivel regular. Respecto a sus dimensiones, se visualizó que en todas las dimensiones prevaleció el nivel bueno. La dimensión empatía fue la que obtuvo mayor porcentaje con un 96.9%. Asimismo, en el nivel regular, la dimensión liderazgo obtuvo el mayor porcentaje con un 13.8%.

Tabla 6*Niveles de trabajo colaborativo y dimensiones*

Niveles	Trabajo Colaborativo		D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Regular	6	9.2%	8	12.3%	5	7.7%	12	18.5%	20	30.8%
Bueno	59	90.8%	57	87.7%	60	92.3%	53	81.5%	45	69.2%
Total	65	100.0%	65	100.0%	65	100.0%	65	100.0%	65	100.0%

Nota. Datos del cuestionario.

En la tabla 6, los resultados expusieron los niveles de la variable trabajo colaborativo, con el 90.8% de los docentes en un nivel bueno y el 9.2% en un nivel regular. Se demostró que el nivel bueno prevaleció en todas las dimensiones. La dimensión de responsabilidad individual obtuvo el porcentaje más alto con un 92.3%. Además, la dimensión de gestión interna de equipo obtuvo un porcentaje mayor en el nivel regular con un 30.8%.

Tabla 7*Niveles de las variables en estudio según los criterios*

Criterios	Habilidades blandas		Trabajo colaborativo	
	f	%	f	%
Nunca	0.20	0.3%	0.4	0.6%
Casi nunca	0.60	0.9%	1.25	1.9%
A veces	5.44	8.4%	9.7	14.9%
Casi siempre	23.52	36.2%	25.8	39.7%
Siempre	35.24	54.2%	27.85	42.8%
Total	65	100.00%	65	100.00%

Nota. Datos del cuestionario

En la tabla 7, se pudo evidenciar respecto a la variable HB prevalecieron los criterios de siempre y casi siempre con un 90.4% y un 9.6% entre el resto de criterios. Para la variable TC prevalecieron los criterios de siempre y casi siempre con un valor de 82.5% y un 17.5% entre el resto de criterios.

3.3. Evaluar el nivel de relación entre las variables en estudio

3.3.1. Prueba de Normalidad: Antes de comprobar la correlación entre las variables habilidades blandas y trabajo colaborativo, se realizó la prueba de normalidad. Como la población era mayor a 50 se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (Romero, 2016).

- **Hipótesis:**

H_0 : Los datos tienen una distribución normal

H_1 : Los datos no tienen una distribución normal

- **Regla de decisión:**

Si p-valor < 0.05, rechazar la H_0 y se acepta la H_1 .

Si p-valor > 0.05, aceptar la H_0 y se rechaza la H_1 .

- **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$ lo cual establece un nivel de confianza del 95%.

Tabla 8

Prueba de Normalidad de Kolmogorov - Smirnov

Variables	Estadístico	N	Sig.
Habilidades blandas	0.1192	65	0.314
Trabajo colaborativo	0.0903	65	0.665

Nota. Datos de Jamovi v. 2.3.28.

En la tabla 8, se realizó la prueba de normalidad y se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque la población superó la cantidad de 50. Debido a que los p-valores fueron 0.314 y 0.665 (sig>0.05), se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se comprobó que

ambas variables siguen una distribución normal. Debido a ello, se empleó pruebas paramétricas como es el coeficiente de correlación r de Pearson.

3.3.2. Comprobación de hipótesis

H_1 : Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de nivel secundaria.

H_0 : No existe relación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de nivel secundaria.

Tabla 9

Correlación entre las variables en estudio

		Correlaciones	
		Habilidades blandas	Trabajo colaborativo
Habilidades blandas	Correlación de Pearson		0.686
	Significancia		0.001
	N		65
Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	0.686	
	Significancia	0.001	
	N	65	

Nota. Datos de Jamovi v. 2.3.28.

En la tabla 9, se evidenció las correlaciones entre las variables investigadas, para lo cual $p = 0.001 < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que indica que hubo una correlación significativa entre HB y TC. Además, el nivel de correlación fue positiva moderada ($r = 0.686$) (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Tabla 10*Correlación de las dimensiones de habilidades blandas*

Dimensiones de habilidades blandas y trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	Significancia	N
Liderazgo y trabajo colaborativo	0.465	0.001	65
Trabajo en equipo y trabajo colaborativo	0.565	0.001	65
Empatía y trabajo colaborativo	0.510	0.001	65
Comunicación y trabajo colaborativo	0.641	0.001	65
Adaptabilidad y trabajo colaborativo	0.621	0.001	65

Nota. Datos de Jamovi v. 2.3.28.

En la tabla 10, se evidenció las correlaciones entre las dimensiones de la variable habilidades blandas y trabajo colaborativo. Se encontró una correlación positiva moderada entre todas las dimensiones de HB con el TC, con valores de ($r = 0.465$, $r = 0.565$, $r = 0.510$, $r = 0.641$ y $r = 0.621$) y un nivel de significancia de 0.001, (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

IV. DISCUSIÓN

En la presente sección se realiza la presentación de los hallazgos principales de la investigación y se contrasta con las teorías y los trabajos previos.

Referente a la validación de los instrumentos, en la tabla 1 y 2 se muestran las validaciones de 5 expertos, quienes evaluaron los ítems de las variables en estudio, según los criterios establecidos; para lo cual se emplea el coeficiente V de Aiken resultando un valor de 0.97 y 0.99 respectivamente; lo que significa que ambos instrumentos tienen una validez fuerte y están aptos para ser aplicados. En efecto, estos resultados concuerdan con el análisis realizado por Posso & Lorenzo (2020) quienes en su estudio realizan una validación por 7 expertos y obtienen como resultado 0.85, lo que indica que su instrumento también tienen un parámetro muy alto y la información obtenida es relevante. Asimismo, guarda relación con el estudio de Robles (2018) el cual realiza una validación en 24 ítems, mediante 10 expertos y obtiene como resultado el valor de 0.95, lo que significa que dicho instrumento evidencia validez de contenido.

En cuanto a la confiabilidad, en la tabla 3 se evidencia la muestra piloto con 20 docentes que cumplen con características similares a la población, en la cual se emplea el Alfa de Crombach y Omega de McDonald. Para habilidades blandas el resultado mostrado es 0.861 y 0.888 respectivamente y para trabajo colaborativo se obtuvo un valor de 0.809 y 0.820, lo que se considera una confiabilidad alta. De manera similar, la investigación guarda relación con el estudio de Mata-López et al. (2021) quienes muestran en sus resultados una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de 0.907 y 0.908, por lo tanto se puede decir que ambos valores son óptimos y confiables.

La validez y confiabilidad son aspectos importantes al iniciar una investigación, ya que aseguran la exactitud y calidad de la información presentada por el investigador; de igual manera mejoran los procesos de diagnóstico y se obtienen conclusiones más sólidas y confiables.

El análisis de la baremación de las HB y el trabajo colaborativo TC muestra una clara estructuración de los niveles de desempeño. En la tabla 4, se establecen los rangos para los niveles de deficiente, regular y bueno. En las habilidades blandas, los

valores oscilan entre 25-58 para deficiente, 59-92 para regular y 93-125 para bueno. Por otro lado, para la variable TC, los rangos son de 20-47 para deficiente, 48-75 para regular y 76-100 para bueno. Cabe destacar que la variable de habilidades blandas está compuesta por 25 ítems, mientras que la de trabajo colaborativo incluye 20 ítems, ambas evaluadas en una escala del 1 al 5. Esto permite una evaluación precisa y diferenciada de cada habilidad, facilitando la identificación de áreas de mejora y fortalecimiento en el contexto evaluado.

Asimismo, en la tabla 5 se muestran los niveles de la variable HB y sus dimensiones, en donde HB se encuentran en el nivel bueno con un 95.4%, la dimensión empatía obtuvo mayor valor con un 96.9%, seguido de la dimensión comunicación y trabajo en equipo con un 95.4%. Y por último se tiene a la dimensión liderazgo con un 86.2%. En efecto, algo similar sucede con la investigación de Farías & Méndez (2023), en donde se realiza un estudio para determinar la importancia de las habilidades blandas en docentes de Ecuador, en la cual el 97% de docentes concuerdan con que la comunicación es esencial en la labor que ellos realizan, sin embargo en lo que respecta a empatía solo un 76% manifiesta ser empático con sus estudiantes y comunidad educativa. De igual manera sucede con el estudio realizado por Ngang-Tang (2020) en donde la habilidad de liderazgo resultó ser la menos empleada por los docentes. En este sentido las HB se encuentran en un nivel alto, destacando la empatía como la más valorada, seguida de la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo. Estudios similares subrayan la importancia de la comunicación en la labor docente, pero muestran una menor prevalencia de la empatía y el liderazgo.

Reyes-Barrios et al. (2023) considera cinco dimensiones de las cuales liderazgo y trabajo en equipo coinciden con el presente estudio y establece que todas las dimensiones se encuentran en un nivel bueno, con un máximo de 5 y un mínimo de 1.

Lo antes mencionado se refuerza con la teoría de inteligencia emocional de Goleman (2010), la cual apertura a que las personas desarrollen habilidades y competencias que les permita desarrollarse de manera eficiente y óptima, de igual modo manifiesta que se vincula con la empatía, liderazgo y el trabajo en equipo. Asimismo, las HB brindan pautas necesarias para desarrollar adecuadamente

diversas funciones, teniendo en práctica la empatía, trabajo en equipo, colaboración y otros (Fuentes et al., 2021).

El poder determinar en qué nivel se encuentra la variable en estudio es fundamental para ver cuál es la situación que atraviesan la población encuestada. Debido a los resultados se evidencia que los docentes están en un nivel bueno y esto es beneficioso para la I.E., por tal razón es importante que se tengan en cuenta HB como la empatía, la comunicación, el trabajo en equipo, entre otras: y de esta forma instaurar relaciones positivas y confiables entre colegas y comunidad educativa.

En la tabla 6 se visualizan los niveles de la variable TC y sus dimensiones. El TC se encuentra en el nivel bueno con un valor de 90.8%, y todas las dimensiones se encuentran en este nivel. Sin embargo, la dimensión de responsabilidad individual destaca con un 92.3%, mientras que la dimensión con el valor inferior fue gestión interna de equipo, con un 69.2%. Se han encontrado algunas coincidencias con la investigación de Tantaléan et al. (2022), la cual refiere que el 89.4% de los maestros se encuentran en un nivel bueno, respecto al TC que desempeñan, un 9.6% se encuentran en el nivel regular y un 1% en un nivel malo. Respecto a las dimensiones mencionadas, todas se encuentran en un nivel bueno, destacando la responsabilidad individual y grupal, y la evaluación grupal, con un valor de 86.5%. El TC y todas sus dimensiones se encuentran en un nivel bueno, con la responsabilidad individual destacando especialmente. Sin embargo, la gestión interna de equipo presenta un valor inferior. Estos resultados coinciden con investigaciones previas, que también subrayan la importancia de la responsabilidad individual y grupal.

En ese sentido, los resultados anteriores tienen coincidencias con la teoría sociocultural de Vygotsky, la cual refiere que el proceso de las personas se origina cuando se relacionan con los demás y realizan un trabajo en conjunto. Asimismo, esta teoría se centra en la forma de que las creencias culturales impactan en el aprendizaje de las personas (Vygotsky, 1978). Del mismo modo, el TC se define como un conjunto de planes estructurados que incentivan a las personas a trabajar en conjunto, garantizando la consolidación de las actividades del equipo (Bruna et al., 2022).

Referente a los resultados mostrados, se evidencia que los docentes se encuentran en el nivel bueno y esto es beneficioso ya que el trabajo colaborativo entre docentes es crucial porque permite el intercambio de conocimientos, la resolución de problemas en común, la superación del aislamiento profesional y la valoración del trabajo de todos; igualmente, mejora la práctica educativa y aumenta el compromiso de los docentes.

En la tabla 7 se muestran los niveles de las variables habilidades blandas y trabajo colaborativo según los criterios. Para ambas variables, prevalecen los criterios de "siempre" y "casi siempre". En habilidades blandas, estos criterios suman un valor significativo, y para el trabajo colaborativo, también predominan. Estos resultados concuerdan con el estudio de Farías y Méndez (2023), donde los criterios superiores como "muy de acuerdo" y "algo de acuerdo" también son predominantes en el cuestionario empleado. En síntesis, las HB y el TC muestran una prevalencia notable en los criterios de evaluación, indicando que estos aspectos son considerados fundamentales. Esto sugiere una tendencia positiva hacia el desarrollo de estas competencias en el entorno de la I.E.

En la tabla 8, se realiza la prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov, debido a que la población es mayor a 50. Los resultados muestran que la significancia para ambas variables es mayor a 0.05, lo que indica que se acepta la hipótesis nula y se comprueba que dichas variables tienen una distribución normal. Para este análisis se emplea el software estadístico Jamovi v. 2.3.28. Asimismo, en concordancia con Ceja et al. (2022), donde también la muestra era mayor a 50, la prueba de Kolmogorov-Smirnov arrojó una significancia menor a 0.05, lo que significa que en ese caso las variables no seguían una distribución normal. Referente a los resultados obtenidos se puede afirmar que la prueba de normalidad se utiliza para evaluar la distribución de las variables, de igual manera los hallazgos sugieren que la normalidad puede variar según el contexto y la población estudiada, incluso cuando se utilizan muestras de tamaño similar. Esto resalta la importancia de evaluar cuidadosamente los supuestos de normalidad en cada análisis, en lugar de asumir posturas apresuradas sin respetar los lineamientos.

En la tabla 9, se presenta la correlación entre las variables HB y TC, utilizando el coeficiente r de Pearson con un valor de 0.686 y una significancia de 0.001. Esto permite rechazar la hipótesis nula y establecer una relación significativa con una correlación positiva moderada entre las dos variables. Este análisis se realizó con el software estadístico Jamovi v. 2.3.28. De manera similar, Reyes-Barrios et al. (2023) llevaron a cabo un estudio sobre habilidades blandas, encontrando una relación entre sus variables mediante el coeficiente Spearman, obteniendo un resultado de 0.207, lo que indica una correlación positiva débil. Rodríguez (2020) señala en su estudio sobre habilidades blandas, que hay relación entre sus variables, con un p -valor = 0.000, menor a 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. Sin embargo, a diferencia del estudio actual, utiliza la prueba chi cuadrado y el d de Somers. En síntesis, se puede afirmar que realizar correlaciones de acuerdo al estudio es fundamental, porque permite comprender el tipo de relación entre variables y predecir el comportamiento de una variable sobre la otra.

En la tabla 10, se visualizan las correlaciones de las dimensiones de la variable HB con la segunda variable que es TC, para las cuales se emplea el software estadístico Jamovi v 2.3.28, lo que respecta a las dimensiones se obtienen los valores de 0.465, 0.565, 0.510, 0.641 y 0.621 respectivamente con una significancia de 0.001, lo que conlleva a una correlación moderada para todas las dimensiones, además se encuentra relación significativa entre cada dimensión con la variable trabajo colaborativo.

Respecto a la variable TC, Tantaléan et al. (2022) dan a conocer el procedimiento de correlación en donde se determina si existe o no relación entre sus variables, por tal motivo emplean el coeficiente de Rho de Spearman y obtienen el resultado de 0.697, lo cual corresponde a una correlación moderada entre sus variables investigadas. De igual manera determinan el valor de su significancia, obteniendo un p -valor de 0.000 siendo menor a lo estimado que es 0.05, motivo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar que si existe relación significativa entre sus variables de estudio. Ambos estudios destacan la importancia de estas correlaciones para entender mejor la interacción entre variables, lo que permite rechazar la hipótesis nula afirmando que existe relación directa y reforzando la validez de los métodos empleados y los resultados obtenidos.

Seguidamente realizan la correlación entre las dimensiones de la primera variable con TC, obteniendo los resultados siguientes: para la dimensión de estimulación intelectual, se logra un valor de 0.629 con un p-valor de 0.000, indicando una correlación moderada y una relación significativa. En la dimensión inspiracional, el valor es 0.631 con un p-valor de 0.000, también mostrando una correlación moderada y relación significativa. Para la dimensión de consideración individual el valor de 0.681 con un p-valor de 0.000, confirmando una correlación moderada y relación significativa. Finalmente, la dimensión de influencia idealizada obtiene un valor de 0.564 y un p-valor de 0.000, lo que indica una correlación moderada y significativa.

De la misma manera, tenemos los aportes de Monroy-Correa & García (2021) quienes realizan la correlación de sus variables trabajo colaborativo y desempeño docente, empleando la prueba Rho de Spearman en la cual obtienen un valor de 0.387 y un p-valor de 0.001 lo que significa que hay relación positiva baja y son significativas. Respecto a sus dimensiones, se obtienen los valores de (Rho = 0.811, 0.702, 0.344 y 0.328) por lo cual se considera que dos de ellas tienen una correlación positiva alta y el resto tienen una correlación positiva baja, asimismo, todas tienen relación significativa con la variable trabajo colaborativo. Estos hallazgos subrayan colectivamente la importancia de explorar las relaciones entre estas variables, proporcionando información valiosa para futuras investigaciones.

V. CONCLUSIONES

Referente al objetivo general, se evidenció que existió una relación positiva y significativa entre habilidades blandas y trabajo colaborativo. Esto significó que, a medida que los docentes fortalezcan sus habilidades blandas, también se observó un incremento en su capacidad para trabajar de manera colaborativa con sus colegas.

Respecto al primer objetivo específico, la validación y confiabilidad de las variables HB y TC revelaron que los instrumentos utilizados fueron efectivos y adecuados para medir estas competencias. Los resultados indicaron que los ítems evaluados cumplieron con los estándares necesarios, lo que respalda su uso en contextos educativos y profesionales. La alta confiabilidad de ambos instrumentos sugirió que pueden proporcionar mediciones precisas, contribuyendo así al desarrollo y evaluación de habilidades esenciales para el éxito en entornos colaborativos y dinámicos.

Referente al segundo objetivo específico, sobre los niveles de la variable HB, los resultados indicaron que la gran mayoría de los docentes no solo cumplieron, sino que superaron las expectativas en cuanto al desarrollo de liderazgo, empatía, trabajo en equipo, comunicación y adaptabilidad. Este hallazgo fue significativo, ya que implicó que los maestros estuvieran preparados para impartir educación de calidad demostrando su desarrollo de estas habilidades. De manera similar, los niveles alcanzados en la variable TC reflejaron un entorno educativo donde el trabajo colaborativo fue valorado y practicado. La elevada proporción de maestros en el nivel bueno, indicaron que, no solo se encontraron comprometidos con su desarrollo individual, sino que también fomentaron un ambiente de cooperación que benefició a toda la comunidad educativa. En lo que respecta a los niveles de los criterios de las variables HB y TC, se evidenció que para ambas prevalecieron los criterios de siempre y casi siempre.

En cuanto al tercer objetivo específico que abordó el nivel de relación de las variables HB y TC, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual reveló que los datos siguieron una distribución normal. Asimismo, el nivel de relación fue positiva moderada. Esto tuvo implicancias importantes para la formación y el desarrollo profesional de los educadores, ya que destacó la necesidad de fomentar el desarrollo de HB como un medio para mejorar la colaboración y la calidad educativa.

VI. RECOMENDACIONES

Basándose en los hallazgos de este estudio y las conclusiones previas, se proponen algunas recomendaciones con el objetivo de implementar mejoras significativas en las HB y el TC de los docentes de nivel secundaria.

La presente investigación deja abierta la posibilidad para que futuras investigaciones amplíen la perspectiva sobre las HB y el TC en docentes y puedan integrar otros instrumentos de medición que faciliten un análisis más detallado. Asimismo, es preciso que toda investigación tenga un buen procedimiento para construir sus instrumentos de investigación, considerando los criterios de validez y confiabilidad (Robles, 2018).

Es fundamental implementar programas de capacitación continua para docentes que se enfoquen en el desarrollo de HB, como la empatía, comunicación y trabajo en equipo. Estos programas pueden incluir talleres prácticos, actividades colaborativas y sesiones de retroalimentación. Al mejorar estas competencias, se potenciará no solo el desempeño individual de los docentes, sino también la dinámica del trabajo colaborativo en el aula. Fomentar un ambiente en el que los educadores se sientan apoyados y motivados a mejorar sus habilidades interpersonales beneficiará a toda la comunidad educativa (Lozano et al., 2022).

Es crucial crear un entorno de trabajo que incentive la colaboración entre docentes. Esto puede lograrse mediante la formación de grupos de trabajo, proyectos interdisciplinarios. La implementación de espacios donde los maestros puedan compartir y transmitir experiencias, recursos y prácticas innovadoras fortalecerá el sentido de comunidad y apoyo mutuo. Al mejorar la comunicación y la colaboración, se facilitará un aprendizaje más integral y se fomentará un entorno educativo más dinámico y enriquecedor (Colca et al., 2022).

Para poder implementar y consolidar estrategias efectivas que promuevan el desarrollo óptimo de la comunidad educativa, los maestros de secundaria deben fortalecer sus propias HB y trabajar juntos. La vinculación con la comunidad, el TC entre docentes y la capacitación docente son esenciales para lograr este propósito.

REFERENCIAS

- Acosta, S. F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Albornoz, C. J., & Chan, G. I. (2023). Habilidades blandas del profesorado de una primaria mexicana. *Revista Científica Sinapsis*, 1(23). <https://doi.org/10.37117/s.v23i1.960>
- Aliaga, R., Ávila, R., Acevedo, V., & Céspedes, M. (2022). Trabajo colaborativo: Un reto en la formación docente. *Educación*, 28(1), 1-12. <https://doi.org/10.33539/educacion.2022.v28n1.2533>
- Aparicio, C., & Sepúlveda, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: Nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educativa*, 23(1), e187926. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory United States: General Learning Press*. (Vol. 1). Routledge. https://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf
- Benoit, C. G. (2023). La escucha empática, una habilidad fundamental para el trabajo colaborativo docente. *Revista San Gregorio*, 1(54), 165-182. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i54.2213>
- Bruna, C., Gutiérrez, M., Ortiz, L., Inzunza, B., & Zaror, C. (2022). Promoviendo el trabajo colaborativo y retroalimentación en un programa de postgrado multidisciplinario. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(45), 475-495. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.025>
- Ceja, S. N., Céspedes, S., Vásquez, L. A., & Pacheco, E. (2022). Estudio de las habilidades blandas: Profesores del Tecnológico Nacional de México, Campus Coatzacoalcos. *Revista Científica*, 7(24), 219-236. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.24.11.219-236>
- Cerdas-Montano, V., Mora-Espinoza, Á., & Salas-Soto, S. E. (2020). Educación remota en el contexto universitario: Necesidad del trabajo colaborativo para la

- mediación pedagógica docente en tiempos de COVID. *Revista Electrónica Educare*, 24, 33-36. <https://doi.org/10.15359/ree.24-s.9>
- Chinchay, J. R., Bartolomé, A., & Ozoriaga, E. M. (2023). Las habilidades blandas y su práctica en docentes. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 3(2), e25377-e25377. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v3i2.25377>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Colca, G. J., Urcia, V. M., Povis, M. E., & Santa Maria, K. G. (2022). Trabajo colaborativo entre directivos y docentes: Impacto en la mejora de gestión. *Sinergias Educativas*. <https://doi.org/10.37954/se.vi.212>
- Escobar, P. H., & Bilbao, J. L. (2020). *Investigación y Educación Superior* (2° ed). Lulu.com. <https://books.google.es/books?id=W67WDwAAQBAJ>
- Espinoza, R. J., Sánchez, M. R., Velasco, M. A., Gonzales, A., Romero-Carazas, R., & Mory, W. E. (2023). Metodología y Estadística en La Investigación Científica. *Puerto Madero*. <https://doi.org/10.55204/PMEA.17>
- Farías, C. R., & Méndez, J. H. (2023). Desarrollo de las habilidades blandas para el mejoramiento del desempeño docente. *Revista Social Fronteriza*, 3(3), 171-184. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7998873>
- Fuentes, G. Y., Moreno-Murcia, L. M., Rincón-Tellez, D. C., & Silva-Garcia, M. B. (2021). Evaluation of soft skills in higher education. *Formación Universitaria*, 14(4), 49-60. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update*. Allyn and Bacon. <https://www.sciepub.com/reference/317883>
- Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional* (1° ed.). Editorial Kairós. <https://ie42003cgalbarracin.edu.pe/biblioteca/LIBR-NIV319112021093922.pdf>
- González, G. (2021). Incidencia del trabajo colaborativo de docentes universitarios en el contexto de la acreditación internacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para*

la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11(22).
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.834>

Hernández, S. L., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Huda, N., Suyanto, Arifi, A., Putranta, H., & Azizah, A. (2021). Experiences of Participants in Teacher Professional Education on Obtaining Soft Skills: A Case Study in Indonesia. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 313-325.
<https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.1.313>

León, K., Santos, A., & Alonzo, L. (2023). El trabajo colaborativo en la educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1423-1437. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.602>

Lepely, M. T., Beutell, N. J., Abarca, N., & Majluf, N. (2021). *Soft Skills for Human Centered Management and Global Sustainability*. Routledge.
<https://www.perlego.com/book/2269227/soft-skills-for-human-centered-management-and-global-sustainability-pdf>

Lozano, M. A., Lozano, E. N., & Ortega, M. Y. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: Revisión teórica. *Conrado*, 18(87), 412-420.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442022000400412&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Mata-López, W. A., Juárez-Hernández, L. G., Tobón, S., & Montesinos-López, O. A. (2021). Analysis of construct validity and reliability of two instruments to evaluate professional oriented activities. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32(2), 47-68.
<https://doi.org/10.5944/REOP.VOL.32.num.2.2021.31278>

Mendivil, L. C., & Herrera, L. E. (2023). Cualificación docente en habilidades blandas como factor de mejora de la gestión escolar en tres Instituciones Educativas

- Rurales de Montería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9740-9752. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6077
- Minedu. (2014). *Ley General de Educación N° 28044*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>
- Monroy-Correa, G., & García, L. (2021). Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: Un estudio con profesores de educación básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13125-13136. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1311
- Mozgalova, N. G., Baranovska, I. G., Hlazunova, I. K., Mikhalishen, A. V., & Kazmirchuk, N. S. (2021). Methodological foundations of soft skills of musical art teachers in pedagogical institutions of higher education. *Linguistics and Culture Review*, 5(S2), 317-327. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS2.1355>
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Ngang-Tang, K. (2020). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 22-27. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.01.002>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivos de aprendizaje—Unesco Biblioteca Digital*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252423>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2022). *Reimaginar juntos nuestros futuros: Un nuevo contrato social para la educación; resumen—Unesco Biblioteca Digital*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379381_spa

- Posso, R. J., & Lorenzo, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Educare*, 24(3), 205-223. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Reyes-Barrios, S. A., De-La-Cruz-Arteaga, G. S., Pantigoso-Leython, N., & Colina-Ysea, F. J. (2023). Habilidades blandas y estrés laboral en especialistas de educación. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12), 119-133. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2537>
- Reyes-Espejo, M. I., González-Weil, C. Ú., Arenas-Martija, A. P., Salas-Cortés, R. L., González-Benavente, R., Otarola-Neira, C. I., & Rojas-Rojas, D. A. (2022). Prácticas en un espacio de trabajo colaborativo docente: "Reproducir para Resistir". *Quaderns de Psicologia*, 24(1). <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1644>
- Rivera, Y. D. C., & Aparicio, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27-44. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>
- Robles, B. F. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo Continente*, 29(1), 193-197. <https://journal.upao.edu.pe/index.php/PuebloContinente/article/view/991>
- Rodríguez, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *Innova Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez, J. L., Rodríguez, R. E., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Romero, H., Real, J. J., Ordoñez, J. L., Gavino, G. E., & Saldarriaga, G. (2022). Metodología de la Investigación. *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>

- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Sagredo-Lillo, E. J., Bizarría, M. P., & Careaga, M. (2020). Gestión del tiempo, trabajo colaborativo docente e inclusión educativa. *Revista Colombiana de Educación*, 78, 343-360. <https://doi.org/10.17227/rce.num78-9526>
- Salcedo-Hernández, M., Colán-Hernández, B., Mora-Barajas, J., & Romero-Carazas, R. (2023). Importance of soft skills for the reduction of student stress: A systematic review. *Revista San Gregorio*, 1(54), 183-208. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i54.2275>
- Salvador-Oliván, J. A., Marco-Cuenca, G., & Arquero-Avilés, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), e295-e295. <https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>
- Sánchez, J., & Hernández, G. (2022). Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios. *Revista Científica Sinapsis*, 21(1). <https://doi.org/10.37117/s.v21i1.641>
- Sánchez-Martínez, D. V. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *Tepexi Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 38-39. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
- Tantaléan, O. M., Tasayco, A. A., Delgado, R. E., & Marujo, M. del P. (2022). Liderazgo Transformacional Directivo y Trabajo Colaborativo Docente en una Institución Educativa Pública del Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1649-1662. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Tobón, S., González, L., Salvador, J. S., & Vázquez, J. M. (2015). La Socioformación: Un Estudio Conceptual. *Paradigma*, 36(1), 7-29. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1011-22512015000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Vásquez, S., Vásquez, S. A., Vásquez, C. A., Vásquez, L., Castillo, H. J., & Gómez, J. M. (2021). Habilidades blandas: Su importancia para el desempeño docente. *Paidagogo*, 3(2), 4-16. <https://doi.org/10.52936/p.v3i2.63>

Vygotsky, L. (1978). *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvjf9vz4>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Definición conceptual: Las habilidades blandas son capacidades de una persona para poder relacionarse con los demás, las cuales permiten el desarrollo adecuado en diversos ámbitos de la vida, poniendo en práctica los valores (Albornoz y Chan, 2023).

Definición operacional: Las Habilidades blandas son cualidades sociales y personales que nos permiten relacionarnos con los demás. Promueven un ambiente positivo e impulsan el desarrollo integral de las personas.

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades blandas	Liderazgo	Guía	(1): Nunca (2): Casi nunca (3): A veces (4): Casi siempre (5): Siempre
		Valora	
		Motiva	
		Respeta	
	Trabajo en equipo	Delega	
		Acepta y brinda ayuda	
		Presenta disponibilidad	
		Acepta y respeta ideas	
	Empatía	Detecta estados de ánimo	
		Ofrece ayuda y escucha con atención	
		Respeto opiniones distintas	
		Expresa ideas y necesidades	
	Comunicación	Manifiesta las percepciones de conductas y comportamientos	
		Escucha y comprende los desacuerdos	
Adaptabilidad		Comprende y se adapta a situaciones	
		Acepta y afronta los cambios	
		Se centra en lo positivo	

Nota. Elaboración propia, en base a Albornoz y Chan (2023).

Definición conceptual: El trabajo colaborativo es un conjunto de estrategias que alienta a las personas a trabajar juntas, asegurando el reforzamiento de las acciones del equipo para lograr los objetivos compartidos (Bruna et al., 2022).

Definición operacional: El trabajo colaborativo son las aportaciones de un grupo de personas para lograr un objetivo en común, en el cual comparten conocimientos, habilidades y responsabilidades.

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Trabajo colaborativo	Interdependencia positiva	Pedir apoyo.	(1): Nunca (2): Casi nunca (3): A veces (4): Casi siempre (5): Siempre	
		Valorar el trabajo que realizan los demás.		
	Responsabilidad individual	Brindar ayuda.		
		Buscar el diálogo con los demás.		
		Responsabilidad de roles.		
		Considerar sugerencias y conocimientos.		
		Cumplir acciones a partir del compromiso de los integrantes.		
		Sumar esfuerzos para consolidar el trabajo colaborativo.		
		Interacción cara a cara		Ayuda entre los integrantes
				Intercambiar materiales y recursos
Gestión interna de equipo	Expresar sus puntos de vista			
	Motivación y colaboración			
	Capacidad de planificación y organización			
		Tener un líder en el equipo de trabajo		
		Realizar una auto evaluación de las actividades realizadas.		

Nota. Elaboración propia, en base a Bruna et al., (2022)

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES

Objetivo: Recoger información sobre habilidades blandas en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa Pública de Chiclayo.

Instrucciones: Estimado docente, a continuación, se presenta un cuestionario, el cual está conformado por 25 enunciados, por lo que le solicito que responda con sinceridad, marcando con una (X) la alternativa que considere conveniente, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

(1): Nunca, (2): Casi nunca, (3): A veces, (4): Casi siempre y (5): Siempre

N°	ÍTEMS	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
Dimensión: liderazgo		1	2	3	4	5
1	Usted considera que posee habilidades para guiar, orientar y manejar un equipo de trabajo.					
2	Usted valora las acciones que realizan sus colegas en la I.E.					
3	Usted motiva a sus colegas para cumplir con las tareas encomendadas en la I.E.					
4	Usted respeta los puntos de vista diferentes al suyo de sus compañeros de trabajo.					
5	En una comisión de trabajo, usted delega responsabilidades a sus compañeros de equipo.					
Dimensión: trabajo en equipo		1	2	3	4	5
6	Usted está dispuesto a recibir ayuda de los demás colegas cuando trabajan en equipo.					
7	Usted brinda ayuda a sus colegas cuando tienen alguna duda o percance sobre lo que están realizando.					
8	Usted tiene disposición para integrar algún trabajo en equipo.					
9	Usted acepta las funciones y responsabilidades de actividades que se realizan en la I.E.					
10	Usted respeta las ideas y opiniones de sus compañeros de trabajo.					
Dimensión: empatía		1	2	3	4	5
11	Usted realiza sus funciones como docente, teniendo en cuenta el estado de ánimo de sus estudiantes y/o colegas.					
12	Usted se preocupa y comprende a las personas de la I.E. que están atravesando por situaciones complicadas.					

13	Las veces que ha brindado apoyo a sus colegas y/o estudiantes lo ha hecho con la mejor disposición.					
14	Usted escucha con atención a sus colegas y/o estudiantes cuando tienen algún inconveniente.					
15	Usted respeta las opiniones que tienen sus colegas, referente a un tema en particular.					
Dimensión: comunicación		1	2	3	4	5
16	Usted expresa sus ideas de manera clara y concreta a sus colegas, PP.FF. y estudiantes.					
17	Cuando usted necesita el préstamo de algún material educativo, les comunica a sus compañeros de trabajo.					
18	Usted manifiesta las conductas y comportamientos de sus colegas de manera respetuosa.					
19	Usted asume una postura de escucha activa con sus compañeros de trabajo, PP.FF y estudiantes.					
20	Usted es tolerante frente a las posiciones contrarias a sus ideas de parte de sus compañeros de trabajo.					
Dimensión: adaptabilidad		1	2	3	4	5
21	Usted posee la capacidad de comprender los problemas que pueda tener sus compañeros de trabajo.					
22	Usted se adapta fácilmente al trabajo realizado por los otros docentes.					
23	Usted acepta los cambios que se dan al interior de la I.E.					
24	Los cambios que se producen al interior de la IE los afronta con facilidad.					
25	Valora usted los cambios positivos que se dan entre los docentes.					

¡Gracias por participar!

CUESTIONARIO DE TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES

Objetivo: Recoger información sobre trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa Pública de Chiclayo.

Instrucciones: Estimado docente, a continuación, se presenta un cuestionario, el cual está conformado por 20 enunciados, por lo que le solicito que responda con sinceridad, marcando con una (X) la alternativa que considere conveniente, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

(1): Nunca, (2): Casi nunca, (3): A veces, (4): Casi siempre y (5): Siempre

N°	ÍTEMS	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
Dimensión: interdependencia positiva						
1	Cuando usted presenta alguna dificultad, pide ayuda a sus colegas de la I.E.					
2	Usted valora el aporte que brindan y el trabajo que desempeñan sus colegas de la I.E.					
3	Usted en la medida de lo posible brinda ayuda a sus colegas y estudiantes de la I.E.					
4	Cuando requieren de su ayuda, usted está apto (a) para apoyar en algunas actividades de la I.E.					
5	Usted comprende que todo trabajo debe ser coordinado con sus compañeros de la I.E.					
Dimensión: responsabilidad individual		1	2	3	4	5
6	Se siente comprometido(a) con las funciones que desempeña en la I.E.					
7	Usted considera que cada colega es responsable del trabajo encomendado en la I.E.					
8	Usted considera que el aporte de sus colegas cumple con los objetivos encomendados en la I.E.					
9	Todos los docentes de su I.E. contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado.					
10	Usted considera que cada docente debe aportar información para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la I.E.					
Dimensión: interacción cara a cara		1	2	3	4	5
11	Usted considera que sus colegas de la I.E. se brindan ayuda cuando alguien lo necesita.					
12	Entre sus colegas, intercambian recursos de información y materiales, estableciendo una comunicación eficaz.					

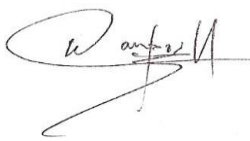
13	Usted expresa sus ideas de manera respetuosa frente a otro colega, sin temor a ser juzgado (a).					
14	Usted se siente motivado (a) y colabora para que las tareas asignadas se desarrollen adecuadamente en la IE.					
15	Usted motiva a sus colegas para que asuman en forma compartida las tareas asignadas y logren alcanzar objetivos comunes.					
Dimensión: gestión interna de equipo		1	2	3	4	5
16	Usted considera que planifican las actividades como equipo dentro de la I.E.					
17	Usted considera que se encuentran organizados dentro de su equipo de trabajo.					
18	Usted considera que, dentro de su equipo de trabajo, existe un líder.					
19	Usted considera que, cada miembro de su equipo de trabajo podría desempeñar el papel de líder.					
20	Consideras que realizan la autoevaluación dentro del grupo de trabajo.					

¡Gracias por participar!


Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Experto 1:

- **Habilidades blandas**


Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas en docentes.
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre habilidades blandas en docentes de nivel secundaria de una I.E. Pública de Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	Walter Antonio Campos Ugaz
Documento de identidad	16674409
Años de experiencia en el área	31
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNPRG - FIA
Cargo	Docente
Número telefónico	949519981
Firma	
Fecha	28 de mayo de 2024

- **Trabajo colaborativo**


Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas en docentes.
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una I.E. Pública de Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	Walter Antonio Campos Ugaz
Documento de identidad	16674409
Años de experiencia en el área	31
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNPRG - FIA
Cargo	Docente
Número telefónico	949519981
Firma	
Fecha	28 de mayo de 2024

Experto 2

- Habilidades blandas

Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas en docentes.
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre habilidades blandas en docentes de nivel secundaria de una I.E. Pública de Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	María del Pilar Bustamante Bustamante
Documento de identidad	33560889
Años de experiencia en el área	40
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 031 Angelitos del Cielo
Cargo	Directora
Número telefónico	945126865
Firma	 Dr. Pilar Bustamante de Ordóñez DOCENTE
Fecha	29 de mayo de 2024

- **Trabajo colaborativo**

Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas en docentes.
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una I.E. Pública de Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	María del Pilar Bustamante Bustamante
Documento de identidad	33560889
Años de experiencia en el área	40
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. Angelitos del Cielo
Cargo	Directora
Número telefónico	945126865
Firma	 Dra. Pilar Bustamante de Ordóñez docente
Fecha	29 de mayo de 2024

Experto 3

- Habilidades blandas


Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas en docentes.
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre habilidades blandas en docentes de nivel secundaria de una I.E. Pública de Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	Jorge Isaac Castro Kikuchi
Documento de identidad	16453781
Años de experiencia en el área	40
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNPRG - FACHSE
Cargo	Docente
Número telefónico	979274415
Firma	
Fecha	30 de mayo de 2024

- **Trabajo colaborativo**


Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas en docentes.
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una I.E. Pública de Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	Jorge Isaac Castro Kikuchi
Documento de identidad	16453781
Años de experiencia en el área	40
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNPRG - FACHSE
Cargo	Docente
Número telefónico	979274415
Firma	
Fecha	30 de mayo de 2024

Experto 4

- Habilidades blandas

Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas en docentes.
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre habilidades blandas en docentes de nivel secundaria de una I.E. Pública de Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	Dolores Sánchez García
Documento de identidad	16576966
Años de experiencia en el área	27
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNPRG
Cargo	Docente
Número telefónico	931378635
Firma	
Fecha	29 de mayo de 2024

- **Trabajo colaborativo**

Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas en docentes.
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una I.E. Pública de Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	Dolores Sánchez García
Documento de identidad	16576966
Años de experiencia en el área	27
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNPRG
Cargo	Docente
Número telefónico	931378635
Firma	
Fecha	29 de mayo de 2024

Experto 5

- Habilidades blandas

Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas en docentes.
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre habilidades blandas en docentes de nivel secundaria de una I.E. Pública de Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	Miriam Francisca Valladolid Montenegro
Documento de identidad	16700997
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNPRG - FACHSE
Cargo	Docente
Número telefónico	956 826 151
Firma	
Fecha	06 de junio de 2024

- **Trabajo colaborativo**

Nombre del instrumento	Cuestionario de habilidades blandas en docentes.
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre trabajo colaborativo en docentes de nivel secundaria de una I.E. Pública de Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	Miriam Francisca Valladolid Montenegro
Documento de identidad	16700997
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNPRG - FACHSE
Cargo	Docente
Número telefónico	956 826 151
Firma	
Fecha	06 de junio de 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Variable 1: Habilidades blandas

Análisis de Fiabilidad

Elementos: P26, P27, P28, P29, P30, P31, P32, P33

Elementos: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8

Estadísticas de Escala

- Alfa de Cronbach
- ω de McDonald
- Media
- Desviación estándar

Opciones Adicionales

- Mapa de calor de la correlación

> | Elementos en Escala Inversa

> | Guardar

Resultados

Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.861	0.888

[3]

Referencias

- [1] The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- [2] R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).
- [3] Revelle, W. (2019). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.

Variable 2: Trabajo colaborativo

Análisis de Fiabilidad

Elementos: P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25

Elementos: P26, P27, P28, P29, P30, P31, P32, P33

Estadísticas de Escala

- Alfa de Cronbach
- ω de McDonald
- Media
- Desviación estándar

Opciones Adicionales

- Mapa de calor de la correlación

> | Elementos en Escala Inversa

> | Guardar

Resultados

Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.809	0.820

[3]

Referencias

- [1] The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- [2] R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).
- [3] Revelle, W. (2019). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.

Anexo 5. Análisis complementario

7.1. Validez de contenido mediante juicio de expertos aplicando V de Aiken

Según Robles (2018) la validez de contenido constituye una técnica para cuantificar la validez del ítem respecto a un contenido evaluado en N jueces. El coeficiente V de Aiken asume valores de 0 a 1, siendo el valor 1 la máxima magnitud posible, que indica un perfecto acuerdo entre los jueces o expertos.

➤ **Fórmula:**

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Donde:

- S: Sumatoria de si
- si: Valor asignado por el juez i
- n: Número d jueces
- c: Número de valores en la escala de valoración

➤ **Interpretación de resultados:**

0.00 a 0.80 = validez débil
0.81 a 0.90 = validez aceptable
0.91 a 1.00 = validez fuerte

7.2. Confiabilidad aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald

El coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald permiten estimar la fiabilidad de un instrumento a través de un conjunto de ítems. George & Mallery (2003) sugirieron las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes establecidos.

➤ **Interpretación de resultados:**

Mayor a 0.90 = Excelente
Entre 0.90 – 0.80 = Bueno
Entre 0.80 – 0.70 = Aceptable
Entre 0.70 – 0.60 = Débil
Entre 0.60 – 0.50 = Pobre
Menor a 0.50 = Inaceptable

7.3. Prueba de Normalidad:

Romero-Saldaña (2016) afirmó que las pruebas de bondad de ajuste permiten verificar que tipo de distribución tienen los datos empleados, asimismo, permiten establecer y comprobar que pruebas se utilizarán (paramétrica o no paramétricas).

Las principales pruebas de bondad de ajuste son las siguientes:

Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
n > 50	n ≤ 50

7.4. Coeficientes de correlaciones:

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) refirieron que, los análisis de correlación son métodos estadísticos que permiten describir la relación entre las variables en estudio. Existen pruebas paramétricas (r de Pearson) y no paramétricas (Rho de Spearman). Ambos coeficientes varían entre -1 y 1.

- **r de Pearson:** Se emplea cuando los datos presentan distribución normal.
- **Rho de Spearman:** Se emplea cuando al menos una de las variables en estudio no tiene distribución normal.

Interpretación de resultados

- 1	= Correlación negativa grande y perfecta.
- 0.9 a - 0.99	= Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	= Correlación negativa alta.
- 0.4 a - 0.69	= Correlación negativa moderada.
- 0.2 a - 0.39	= Correlación negativa baja.
- 0.01 a - 0.19	= Correlación negativa muy baja
0	= Correlación nula
0.01 a 0.19	= Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	= Correlación positiva baja.
0.4 a 0.69	= Correlación positiva moderada.
0.7 a 0.89	= Correlación positiva alta.
0.9 a 0.99	= Correlación positiva muy fuerte.
1	= Correlación positiva grande y perfecta.

Anexo 6. Constancia de inscripción de Sunedu de los validadores

Experto 1:

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	CAMPOS UGAZ
Nombres	WALTER ANTONIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16674409
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE SEGUNDO CUMPA REYES
Secretaría General	HAYDEE CHIRINOS CUADROS
Director	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	25/05/2005
Resolución/Acta	726-2005-R
Diploma	A512217
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Junio de 2024





ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 17/06/2024 11:28:43-0500

CÓDIGO VIRTUAL 0001940430

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Experto 2:



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BUSTAMANTE BUSTAMANTE
Nombres	MARIA DEL PILAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	33560889

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	CAMPANA AÑASCO HERACLIO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	29/02/16
Resolución/Acta	0038-2016-UCV
Diploma	UCV24908
Fecha Matricula	15/03/2012
Fecha Egreso	25/07/2012

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001887486



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 14/05/2024 08:12:49-0800

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 3:



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CASTRO KIKUCHI
Nombres	JORGE ISAAC
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16453781

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
Secretario General	HAYDEE CHIRINOS CUADROS
Director	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	17/11/2005
Resolución/Acta	1406-2005-R
Diploma	A555201
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002088490



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de Agente automatizado.

Fecha: 24/08/2024 15:22:03-0600

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Experto 4:



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANCHEZ GARCIA**
Nombres **DOLORES**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16576966**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**
Secretario General **WILMER CARBAJAL VILLALTA**
Director **SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **12/11/18**
Resolución/Acta **235-2018-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2018-744**
Fecha Matriculación **07/07/2014**
Fecha Egreso **27/11/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002088498



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA,
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/08/2024 15:28:00-0000

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 5:



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos VALLADOLID MONTENEGRO
Nombres MIRIAM FRANCISCA
Tipo de Documento de Identidad DNI
Número de Documento de Identidad 16700997

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
Secretario General HAYDEE CHIRINOS CUADROS
Director FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico DOCTOR
Denominación DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición 14/10/2005
Resolución/Acta 1242-2005-R
Diploma A555192
Fecha Matrícula Sin información (*****)
Fecha Egreso Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002088600



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 24/08/2024 15:31:09-0600

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov de ambas variables

Prueba T para Muestras Independientes

Variables Dependientes

- HB_SUMA
- TC_SUMA

Variable de Agrupación

- Sexo

Pruebas

t de Student

Factor de Bayes

Valores a Priori:

t de Welch

U de Mann-Whitney

Hipótesis

Grupo 1 ≠ Grupo 2

Grupo 1 > Grupo 2

Grupo 1 < Grupo 2

Valores perdidos

Diferencia de medias

Intervalo de confianza: %

Tamaño del efecto

Intervalo de confianza: %

Descriptivas

Gráficas descriptivas

Comprobaciones de Supuestos

Prueba de homogeneidad

Prueba de Normalidad

Gráfica Q-Q

Supuestos

Tests of Normality

		statistic	p
HB_SUMA	Shapiro-Wilk	0.954	0.017
	Kolmogorov-Smirnov	0.1192	0.314
	Anderson-Darling	0.730	0.054
TC_SUMA	Shapiro-Wilk	0.983	0.507
	Kolmogorov-Smirnov	0.0903	0.665
	Anderson-Darling	0.324	0.518

Nota. Additional results provided by moretests

Referencias

[1] The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

[2] R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).

[3] Revelle, W. (2019). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.

Correlación r de Pearson de habilidades blandas y trabajo colaborativo

Matriz de Correlaciones

Habilidades_Blandas

Trabajo_Colaborativo

Coefficientes de Correlación

Pearson

Spearman

Tau b de Kendall

Opciones Adicionales

Mostrar significación

Marcar correlaciones significativas

N

Intervalos de confianza

Intervalo: %

Hipótesis

Correlacionada

Correlación positiva

Correlación negativa

Gráfica

Matriz de correlaciones

Densidad para las variables

Estadísticas

Matriz de Correlaciones

	Habilidades_Blandas	Trabajo_Colaborativo
Habilidades_Blandas	R de Pearson	—
	gl	—
	valor p	—
	N	—
Trabajo_Colaborativo	R de Pearson	0.686***
	gl	63
	valor p	< .001
	N	65

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Referencias

[1] The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

[2] R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).

[3] Revelle, W. (2019). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.

Correlación entre las dimensiones de habilidades blandas y trabajo colaborativo

