



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Influencia de la gestión de habilidades sociales y el trabajo colaborativo
en funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Morán Pérez, Joffre Alfredo (orcid/org: 0000-0001-6064-9678)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (orcid/org: 0000-0002-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

A mi esposa por su esfuerzo para lograr cada sueño propuesto.

A mis hijos Bryan y Axel ya que son la motivación de mi vida y orgullo de lo que seré.

A toda mi familia por confiar en mí, por permitirme ser parte de su orgullo.

El autor

Agradecimiento

Agradecer a Dios en primer lugar, ya que sin la bendición y su amor no hubiese sido posible culminar esta Maestría.

A cada docente que aportaron para mi formación con este proyecto.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad y así obtener este grado.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la Población	17
Tabla 2 Habilidades sociales en el trabajo colaborativo	21
Tabla 3 Asertividad en el trabajo colaborativo de funcionarios públicos	22
Tabla 4 Comunicación en el trabajo colaborativo de funcionarios públicos	23
Tabla 5 Autoestima en el trabajo colaborativo de funcionarios públicos	24
Tabla 6 Toma de decisiones en el trabajo colaborativo de funcionarios	25
Tabla 7 Incidencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo	27
Tabla 8 Incidencia de asertividad y el trabajo colaborativo	28
Tabla 9 Incidencia de la comunicación en el trabajo colaborativo	29
Tabla 10 Incidencia de la autoestima en el trabajo colaborativo	30
Tabla 11 Incidencia de la toma de decisiones en el trabajo colaborativo	31

Resumen

Este estudio planteó determinar el nivel de incidencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022. La variable gestión de las habilidades sociales se sustentó teoría de relaciones interpersonales de Carl Rogers (1971) y la variable trabajo colaborativo se sustentó en la teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson (1989).

El estudio, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y el tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Se aplicaron dos cuestionarios validados y confiables a 30 funcionarios públicos. Los resultados obtenidos revelaron que el 53,3% (16) de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de habilidades sociales al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo. Los resultados inferenciales mostraron un Rho de Spearman de 0,681 lo cual supone que existe una incidencia alta y directa de la gestión de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo y la significancia 0,000. Se concluye que existe incidencia significativa de la gestión de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento Puerto Cayo.

Palabras clave: Habilidades Sociales, Trabajo colaborativo, Asertividad, Comunicación

Abstract

This study aimed to determine the level of incidence of social skills in the collaborative work of officials of a public institution, Ecuador, 2022. The variable management of social skills was based on the interpersonal relations theory of Carl Rogers (1971) and the variable collaborative work was based on the theory of social interdependence of Johnson and Johnson (1989).

The study was developed under the quantitative approach and the correlational descriptive type and non-experimental design. Two validated and reliable questionnaires were applied to 30 public officials. The results obtained revealed that 53.3% (16) of public officials are at the low level of social skills as well as at the low level of collaborative work. The inferential results showed a Spearman's Rho of 0.681, which means that there is a high and direct incidence of the management of social skills in collaborative work and the significance is 0.000. It is concluded that there is a significant incidence of the management of social skills in the collaborative work of public officials of the Puerto Cayo detachment.

Keywords: Social Skills, Collaborative work, Assertiveness, Communication

I. INTRODUCCIÓN

El contexto post pandemia COVID-19, urge de instituciones públicas y de funcionarios con capacidad de interactuar para relacionarse entre compañeros, que busquen alcanzar los objetivos institucionales, también, que entiendan lo que sucede alrededor de la organización y actúen con equilibrio de pensamiento y sentimiento, en una sociedad que considera relevante el trabajo colaborativo, donde el funcionario público ejecute tareas en equipo que les ayude a desarrollar competencias socio afectivas en beneficio de la institución. Se conoce que las habilidades sociales, son muy significativas porque permiten la interacción entre funcionarios, logrando entendimiento y comprensión (Burbano & Fabian, 2020), así también se conoce que, el trabajo colaborativo, es primordial para fortalecer las habilidades y competencias que los lleve a cumplir las metas institucionales (Vela, 2017).

Sin embargo, en España, la Universidad de Alicante, describe en su estudio de relaciones interpersonales, que el 25% de funcionarios cumplen muy poco con las disposiciones y normas en las instituciones, esto se presenta, por el bajo nivel de relaciones interpersonales y sociales (Palacios, 2017). En México, se destaca que existen funcionarios públicos con poco interés o dedicación en sus funciones, de igual manera, muestran poco entusiasmo por servir a la comunidad, esto impide que se generen vínculos de trabajo entre compañeros, lo cual no permite interrelacionarse para trabajar de forma colaborativa (Boroel & Arámbulo, 2016). En Colombia, la investigación de trabajo colaborativo, describe que la comunicación es primordial en los equipos de trabajo, y muestra que el 55% de funcionarios tienen poca interacción entre compañeros, en actividades como planificación, talleres, círculos de estudio (Torres M. , 2018). En Perú, el Diario Gestión (2018) muestra que las instituciones buscan fortalecer la habilidad de trabajar de manera colaborativa, sin embargo, existe un gran porcentaje de funcionarios que se resisten al trabajo colaborativo, porque no les gusta aportar ideas para resolver problemas, disipando el complementarse en beneficio de la institución. En Ecuador, la Revista Observatorio de la Economía Latinoamérica, describe que el 31,6% de funcionarios carecen de buena

comunicación, habilidades sociales e interpersonales, lo cual, se muestra con mayor énfasis por el poco trabajo colaborativo (Montero & Romero, 2016). También, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en la investigación muestra que las habilidades sociales se relacionan con la motivación y liderazgo, puesto que permite que se transmiten los mensajes con claridad y entusiasmo (Burbano & Fabian, 2020).

En el destacamento de tránsito ubicado en la parroquia Puerto Cayo del cantón Jipijapa, se observa que los funcionarios en ocasiones presentan poco control de sus emociones y competencias actitudinales, lo cual se refleja en la interacción con los compañeros y comunidad. Estas acciones están ligadas al carácter, comportamiento y forma de ser del funcionario, lo que denota la necesidad de un mejor manejo en lo relacionado con sus emociones e inteligencia, habilidades y competencias sociales que le permite la interrelación. Del mismo modo, se percibe carencia en el acto comunicativo, es decir, desarrollan poca comunicación asertiva, lo cual repercute en el déficit de escucha activa, por ello, cuando ejecutan acciones o actividades en equipos, los funcionarios prefieren trabajar de manera individual por la falta de empatía y capacidad de reconocer emociones de sus compañeros. Estas acciones y los bajos niveles de colaboración, desmotiva la participación, lo cual no permite alcanzar resultados positivos institucionales. El nivel bajo de interacción entre funcionarios que se observa, no genera vínculos de trabajo colaborativo, por el contrario, genera más trabajo individual, dificultando la ejecución de actividades institucionales. Es decir, que en el destacamento se percibe que los funcionarios interactúan poco entre compañeros y comunidad, dentro de su quehacer cotidiano, por la poca asertividad e inteligencia emocional.

La investigación formula el siguiente problema: ¿En qué medida las habilidades sociales inciden en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022? Los problemas específicos de la investigación son: ¿De qué manera la asertividad incide en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública?; ¿Cómo la comunicación incide en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública?; ¿Cuál es el nivel de incidencia de la autoestima en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública?;

¿En qué medida la toma de decisiones incide en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública?. La investigación se justifica, porque tiene implicancia práctica, puesto que los resultados permiten plantear soluciones a la problemática, donde los funcionarios interactúan poco y desarrollan actividades diarias en forma individual. También es de utilidad metodológica, porque es de tipo correlacional con enfoque cuantitativo, al mismo tiempo que los cuestionarios aplicados servirán para futuras investigaciones. Tiene valor teórico, porque se basa en las teorías de las relaciones interpersonales de Carl Rogers (1971) y la teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson (1989), lo cual, permite conocer la fundamentación y bases del estudio, para una mejor descripción y análisis de resultados. Además, tiene relevancia social, porque los funcionarios serán consientes de la importancia las habilidades sociales para mejorar el trabajo colaborativo. Finalmente, presenta implicancia práctica, puesto que los resultados, conclusiones, y metodología servirán como material de apoyo frente a otros estudios de la misma línea de investigación. El objetivo general de la investigación es: Determinar el nivel de incidencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022. Los objetivos específicos de la investigación son: Establecer el nivel de incidencia de la asertividad en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública; Determinar el nivel de incidencia respecto a la comunicación en el trabajo colaborativo de los funcionarios; Establecer el nivel de incidencia respecto a la autoestima en el trabajo colaborativo de los funcionarios; Determinar el nivel de incidencia respecto a la toma de decisiones en el trabajo colaborativo de los funcionarios. Con respecto a la hipótesis la investigación afirma que: Las habilidades sociales inciden significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022. Las hipótesis específicas también afirman que: La asertividad incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública; La comunicación incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios; La autoestima incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios, Ecuador; La toma de decisiones incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio desarrolló una revisión de literatura para fundamentar las variables de habilidades sociales y el trabajo colaborativo, por ello, se presentaron antecedentes internacionales y nacionales, teorías y enfoques conceptuales.

En Colombia, Céspedes, Pabón y Tafur (2020) en su artículo proponen como objetivo, fortalecer las habilidades psicosociales para mejorar el servicio de policía. El estudio fue descriptivo con propuesta, el enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental, la muestra fueron policías y se aplicó la encuesta de habilidades sociales de Arnold Goldstein. Los resultados indican 20% de servidores policiales presentan deficiencias en el servicio que ofrecen, mientras que el 7% presenta comportamiento ante la sociedad. Se concluye que, es necesario que los servidores policiales reciban capacitación en habilidades psicosociales, puesto que, estas habilidades les permitirá actuar conforme lo demanden las necesidades de los ciudadanos.

También en Colombia, Camacho (2018) en su estudio de habilidades socio emocionales, se planteó como objetivo analizar las habilidades socio-emocionales asociadas al perfil del policía mediador. El estudio fue descriptivo con diseño no experimental, La muestra fueron 446 futuros oficiales de policía. Se aplicó una encuesta de 10 dimensiones con un total de 80 ítems. Los resultados muestran que existe un nivel bajo de habilidades desarrolladas en los servidores policiales llegando al 21,7, mientras que tan solo el 42,2 % de los servidores policiales presentan un nivel medio de habilidades y finalmente, los servidores policiales que alcanzan un nivel alto de habilidades son el 31,4 %. Se concluye, que los servidores policiales deben llegar a desarrollar competencias emocionales, de igual manera que emocionales lo que también debe incluir las competencias cognitivas. Y de esta manera llegar a conocerse, mostrar empatía, desarrollar integridad, y autocontrol emocional, para que cuando se presenten situaciones de estrés; tengan la capacidad de enfrentar de mejor manera y buscar soluciones a los problemas y conflictos.

En Guatemala, López (2017) en su investigación propuso el objetivo: Describir el nivel en que se encuentra las habilidades sociales. Consideró una muestra de 52 funcionarios. La investigación fue de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. En la recolección de información, se aplicó como instrumento la escala de Habilidades Sociales (EHS). El estudio concluye que es primordial establecer el comportamiento social en los participantes del estudio, también se debe realizar la comparación con otros sujetos de estudio en condiciones similares.

En Perú, Cervera y Suárez (2017) en su estudio proponen como objetivo: Establecer si existe significativas diferencias de habilidades sociales en las promociones inicial y superior. La investigación fue descriptiva y de diseño comparativo. La muestra fueron 280 personas. Los datos fueron recolectados con el instrumento de Habilidades Sociales de Arnold Goldstein. Se concluye que el 67% de personas tiene buen desarrollo de habilidades sociales, frente al 39 % de personas de la promoción inicial, lo cual conlleva, a aceptar la hipótesis a favor de la promoción superior. Se concluye que existen diferencias en las dimensiones sentimientos, estrés, y planificación; sin embargo, en las dos dimensiones restantes no existen diferencias significativas entre promociones.

También en Perú, Saldaña (2018) ejecutó el estudio, donde se propuso determinar, como el trabajo colaborativo y clima organizacional se relacionan. La investigación fue de nivel correlacional. La muestra fueron 20 colaboradores. La información fue recolectada por medio un cuestionario. Los resultados muestran que el 15% desarrolla trabajo colaborativo, mientras que el 25.0% de colaboradores expresa que el nivel de desarrollo del trabajo colaborativo es regular. Con los resultados expuestos, concluye que el trabajo colaborativo tiene correlación significativa con el clima organizacional, Spearman Rho= 0.681 y el nivel de significancia $p = 0.001$.

En Ecuador, Pérez (2016) en su estudio, presentó como objetivo, analizar si existe relación entre el trabajo colaborativo y el aprendizaje. La investigación es descriptivo correlacional. Se consideró como población a 124 personas. Instrumento de recolección de datos, cuestionario con opciones Likert. El 71% califica que no existe

uniformidad en la designación de roles en los equipos de trabajo. Concluye luego de analizado los resultados de forma descriptiva e inferencial, que el trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el aprendizaje estratégico, pedagógicas, epistemológicas, y filosóficas.

También, Macías (2018) propone llegar al conocimiento del nivel de correlación del trabajo colaborativo con la variable aprendizaje significativo. El estudio fue de nivel correlacional y el diseño no experimental. Los sujetos de estudio fueron 78 personas: se utilizó encuestas para recolectar los datos. Los resultados expresan que existe un alto porcentaje de personas que manifiesta que, el no aplicar estrategias afecta el de forma significativa el aprendizaje. El estudio concluye que los funcionarios no aplican estrategias colaborativas, por ello, no se consolida el aprendizaje.

De igual manera, Jaramillo y Zumba (2017) en su tesis trabajo colaborativo entre funcionarios, analizó el trabajo colaborativo entre los funcionarios. Trabajo realizado enmarcado en el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Los participantes de la investigación fueron el total de los funcionarios que son 7 aplicándoseles cuestionarios para la obtención de los resultados. Los resultados muestran que el 28% de funcionarios manifiestan que trabajan por grupos; el 72% opinan que su forma de trabajo es individual. La investigación concluye: señalando que cada funcionario realiza su trabajo de manera individual sin pedir ayuda algún compañero colega, que en algunas ocasiones solicitan colaboración. Asimismo, los funcionarios indican que es necesario el trabajo colaborativo porque les permitiría el intercambio de conocimientos, experiencias éxitos, medios y materiales. así como el intercambio de ideas en el trabajo colegiado.

Además, Cabrera (2018) que propone identificar por medio de los resultados de las encuestas el nivel de las habilidades sociales. El nivel de investigación fue descriptivo, de diseño no experimental. La muestra fueron adolescentes. El enfoque fue mixto, cuantitativo cualitativo. El instrumento para recolectar datos fue el cuestionario de Habilidades Sociales de Goldstein, también se utilizó el test de asertividad de Rathus.

Concluye que las habilidades sociales y el asertividad presentan un nivel deficiente en los adolescentes varones.

Finalmente, Taruchaín y Morales (2019) en su estudio de habilidades sociales en los colaboradores, plantean como objetivo analizar habilidades sociales y su influencia en la satisfacción laboral. La muestra fue de 166 empleados, se recolectó información por medio del instrumento EHS que mide las reacciones de las habilidades sociales. Los resultados muestran que el desarrollo de habilidades de los colaboradores es del 66% y se encuentra en el nivel medio. También se aplicó la escale SL –ARG con la cual se demuestra que el 60% de los colaboradores sienten insatisfacción. Luego de aplicado Chi cuadrado donde el valor de 24.541 es mayor a 15.507, lo cual determina que la hipótesis alterna es aceptada. Se concluye que, a mejor desarrollo de habilidades sociales en los colaboradores, mayor será la influencia en la satisfacción laboral en Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pelileo.

En lo relacionado a las teorías de investigación, la variable habilidades sociales, se fundamenta en la teoría de relaciones interpersonales de Carl Rogers (1971), la cual menciona: cada persona puede corregir, cambiar o moldear su conducta para volverse responsable e independiente de determinadas circunstancias, con capacidad para tomar decisiones acertadas en base a criterio, pensamiento, su propio sentir, etc. Igualmente, se expresa que la conducta o comportamiento humano se puede moldear partiendo de la autopercepción del individuo mediante el proceso de evolución de cada persona, con respecto al crecimiento y al aprendizaje; es en este punto donde se proponen los métodos de modificación de los conceptos que se encuentran basados en el valor del “Yo”. Sumado a esto, se destaca que el individuo es de naturaleza activa y se supera constantemente creando y buscando espacios favorables en el medio social, correspondientes a su personalidad (Rogers, 1971).

Conceptualizando la variable habilidades sociales, tenemos que para Goldstein son las acciones positivas que el individuo lleva a cabo dentro del ámbito de relaciones humanas dentro de su contexto interno o externo ya sea en el plano familiar, laboral, social, etc. Por esta razón, se comprende como algo implícito que estas habilidades

desarrolladas no son de carácter hereditario, sino que, por el contrario, se aprenden cotidianamente.

Según Arcos (2021) son comprendidas como aquellas habilidades, virtudes o capacidades que tienen los seres humanos en lo que se refiere a su forma de relacionarse e interactuar con aquellos que los rodean. En otras palabras, se refiere a que dichas habilidades se derivan del individuo cuando éste tiene la capacidad de poder llevar a cabo un comportamiento de intercambio con conductas positivas y favorables.

Para Caballo (2008) son aquellas respuestas que el ser humano presenta ante una situación o momento específico, cuando la persona se desempeña de modo correcto con el resto de individuos que lo rodean o que hacen parte de algún núcleo de interacción social, expresando dentro de él sus emociones, necesidades, ideas, formas de pensar etc., de la forma correcta, es decir, haciendo uso del respeto, pero al mismo tiempo expresando su perspectiva con total respeto y amabilidad. Los buenos comportamientos se hacen evidentes cuando un ser humano posee destrezas sociales que han sido aprendidas durante su existencia. Un ejemplo de esto puede ser: afrontar adecuadamente un conflicto conforme a una situación específica, lo que lo que haga posible una minimización de riesgos ante otra eventual situación a la que la persona pueda enfrentarse en el futuro. Esta definición es una de las más claras y específicas enriquece y fortalece el conocimiento para proceder a la identificación del grado de desarrollo en el que se encuentran las personas.

En este sentido González (2014) indica que son adquiridas a medida que el tiempo transcurre, lo cual quiere decir que desde que las persona nacen, establecen contacto directo con sus similares, este primer contacto, se hace generalmente en el núcleo familiar, donde todo individuo comienza a desarrollar sus primeras habilidades sociales y el entorno escolar es donde estas conductas son moldeadas. Esto se traduce a que, las habilidades sociales no son innatas, sino que se adquieren progresivamente en el entorno familiar, educativo y social, en donde los padres y profesores desempeñan un papel primordial. Debe tenerse en cuenta que estas habilidades deben ser trabajadas

y ejercitadas durante los primeros años de vida o lo que se conoce como primera infancia, puesto que después de esta edad resulta complicado promover su desarrollo.

Para Soto (2019) se refieren a una agrupación de comportamientos que el individuo adquiere mientras transcurre su existencia, los cuáles pone práctica cuando se relaciona con los demás. De igual manera Morales (2020) indica son actitudes o conductas que son adquiridas y por esta razón son producto de enseñanzas, lo que significa que van sufriendo modificación de acuerdo al ambiente social, familiar y laboral.

Las habilidades sociales se caracterizan por sus cuatro dimensiones que aseguran el comportamiento de la variable, estas dimensiones son: Asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones (Caballo, 2008).

La dimensión asertividad, es la capacidad y facilidad que posee un ser humano para poder expresar sus pensamientos, creencias, ideas, emociones etc., de modo amable, elocuente y sin hacer menos las opiniones de los demás, respetando y tolerando cada uno de los razonamientos y criterios que surgen en su ambiente. Esta habilidad es una de las más significativas en cada persona y además ayuda a desarrollar una conducta apropiada sin necesidad de hacer uso de insultos o improperios que perjudiquen el ambiente (Fernández, 2019).

También, es conocido como un comportamiento que promueve la expresión directa y apropiada de ideas y emociones que van de acuerdo con el respeto por los derechos las personas. El modo en el que se expresa cada una de las ideas, hace posible un equilibrio, debido a que se manifiestan aspiraciones positivas o negativas sin necesidad de poner en práctica la discriminación, humillación o insulto a los interlocutores, evidenciando así una conducta pasiva, sensata y colaboradora. Todo esto significa que un ser humano asertivo tiene la capacidad de mantener una postura personal estable y segura y al mismo tiempo sumamente respetuosa (García, 2010).

La dimensión comunicación, se define como la habilidad que posee la persona para poder expresar sus emociones, pensamientos e ideologías por medio de una interacción social apropiada con los individuos con los que convive o que se relaciona

socialmente. Esto hace posible el entendimiento y la comprensión entre las dos partes que participan en el proceso comunicativo (Monjas, 1999).

La dimensión autoestima, hace referencia a la forma en que la persona percibe de manera apropiada y oportuna su valor como ser humano dentro del ambiente que le rodea, todo esto sin expresar quejas o reprimir su conducta en situaciones que poseen cierta complejidad, y que, por lo tanto, sea éste su impulso para progresar y tener la capacidad de hacer frente a diversos escenarios que surgen en el diario vivir (Goldstein, 1980).

La dimensión toma de decisiones, es entendida como la habilidad de un individuo para implementar una acción que genere beneficios a su vida, propiciando nuevas oportunidades, probabilidades positivas y alternativas novedosas que serán exitosas en su cotidianidad, pero todo esto debe ser un proceso producto del pensamiento y el análisis con base en los distintos escenarios que se producen como lo son los entornos políticos, culturales o sociales (Goldstein, 1980).

Por otra parte, la teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson (1989) presenta relación con la variable trabajo colaborativo, y sugiere que el contexto social tiene una relación establecida con el impulso que en actualmente expresan y sienten las instituciones para lograr un desarrollo multidimensional, estableciendo una conexión con el trabajo colaborativo que depende de varios factores y características que promueven la competencia apropiada, respetuosa y transparente de múltiples actividades. En este aspecto, los valores que deben predominar son: apoyo, respeto, solidaridad, etc., así como, el buen proceso comunicativo que se convierte en un punto a favor para el incremento de las relaciones interpersonales dentro del entorno social. Esta teoría muestra que existe independencia negativa y expone que se presenta un ambiente laboral poco favorable, los miembros de una compañía empiezan a sentir escasas ganas de trabajar en equipo, y presentan una disminución de sus capacidades, habilidades y autoestima.

La teoría expone que la interdependencia social, beneficia y fortalece las habilidades y competencias de las personas que colaboran dentro de una empresa o

institución, por lo que es posible implementar para lograr un incremento en los niveles de desarrollo institucional, para ello, se debe hacer uso de un excelente proceso comunicacional, el cual es útil para hacer más sólidas las bases de las relaciones interpersonales dentro de un contexto de trabajo colaborativo y solidario entre compañeros de trabajo. Todo esto, facilita la planificación escolar y el logro de los objetivos estipulados. Por consiguiente, esta teoría coincide con que los directivos deben capacitar y motivar a su personal utilizando habilidades de buena comunicación, fortaleciendo su autoestima, propiciando un ambiente de colaboración que en ningún momento esté condicionado por la necesidad de perfección, sino que el objetivo sea alcanzar logros que conduzcan a un trabajo en equipo entusiasta y con ganas de superación. Por otra parte, se manifiesta que cuando la organización desempeña una buena gestión, propicia el incremento de entornos virtuales de manera eficiente, los funcionarios planifican adecuadamente y colaboran en equipo (Mora, 2016).

Para conceptualizar la variable trabajo colaborativo, Jonson, Johnson, y Holubec (1994) indican que es el entorno en el que se crea un apoyo mutuo entre todos los miembros del equipo teniendo en cuenta todas las instrucciones disponibles para hacer bien el trabajo. Es en este punto es cuando se revelan las habilidades de todos los empleados, lo que facilitará el trabajo y creará un ambiente propicio para el logro de las metas preestablecidas para la organización. La rendición de cuentas juega aquí uno de los papeles más importantes en el logro de los objetivos.

En este mismo sentido, Rodríguez y Espinoza (2017) indican que, es la capacidad de asumir la responsabilidad y, en solidaridad entre sí y con la organización, lograr un compromiso compartido para alcanzar las metas deseadas, que les permita satisfacer sus necesidades y realizar un trabajo útil. En este tipo de colaboración, es importante tener respeto, comunicación y un entorno de apoyo que permita un flujo de trabajo normal.

También, para Carranza (2008) es cuando todos los que hacen parte del equipo unen esfuerzos y realizan sus actividades con responsabilidad y siendo cooperativos, siguiendo una planificación previamente estructurada que facilite la consecución de

objetivos, proceso que posteriormente debe recibir una recompensa. Cuando todos los colaboradores se desempeñan adecuadamente, se promueve un mejor rendimiento académico.

Además, Roca (2018) expresa que, no se trata solo de trabajar en equipo, se trata de encontrar soluciones, ejecutar proyectos y evitar problemas que puedan amenazar la estabilidad laboral. Esto significa que los profesionales involucrados en el proyecto deben emplear estrategias que potencien la organización y, sobre todo, trabajar adecuadamente en el contexto en el que se encuentran. Otro nombre con el que se conoce al trabajo en equipo es: producción en equipo, que proviene de todos los miembros del equipo, ya sea director o funcionario, etc. Todos los anteriores son responsables de implementar correctamente el plan de formación y sobre todo ayudar a mejorar el desempeño de la institución (Vásquez, Hernández y Guzmán, 2016).

Jonson, Johnson, y Holubec (1994) proponen cinco dimensiones para la variable trabajo colaborativo; La primera dimensión Interdependencia positiva, luego, la dimensión interacciones cara a cara, la dimensión tres, responsabilidad individual, la dimensión cuatro, desarrollo de habilidades y la dimensión cinco, autorreflexión del grupo.

La dimensión interdependencia positiva, positiva, entendida como la capacidad humana para crear vínculos alegres, agradables y afectivos entre dos o más personas, en los que el compañerismo y la simpatía promuevan el trabajo en equipo, mejoren la eficiencia, el buen desempeño y promuevan los resultados esperados (Jonson, Johnson, & Holubec, 1994). Es imperativo que la dirección de la escuela incluya dinámicas colaborativas en la planificación grupal ya que esto fortalece la conciencia de cada empleado y equilibra las necesidades de cada uno de ellos, las que son mejor recibidas. Traerá buenos resultados para ayudar a lograr el éxito deseado (Fombona, Iglesias, & Lozano, 2016).

La dimensión interacciones cara a cara, Consiste en la maximización, lograda a través de interacciones visibles en el escenario educativo, es decir, a través de la interoperabilidad entre las personas, dando paso a una interacción personal dinámica

que cimienta las relaciones y fortalece el espíritu de equipo (Johnson y Johnson, 1993). Esto también sucede cuando un departamento de una organización está formado por muchas personas y todos necesitan cooperar, aceptar y respetar que el éxito del departamento se basa en el apoyo mutuo (González, 2014). La dimensión responsabilidad individual, Incluye la capacidad de una persona de saber lo que debe hacer en un momento dado y en un espacio determinado, para realizar su función sin tener que ir más allá o exceder lo que pueda afectar su trabajo o la actividad de la otra persona, pero, por el contrario, saber cómo llevar a cabo sus actividades de manera correcta y oportuna, para que se dé cuenta de que las relaciones son poderosas y le permiten alcanzar sus objetivos (Jonson, Johnson, & Holubec, 1994).

Dimensión desarrollo de habilidades, se refiere a la capacidad que tiene una persona para ampliar sus conocimientos, utilizarlos en su grupo a través del trabajo en equipo, y a su vez asumir las situaciones exitosas que se presentan en la vida cotidiana, para luego aplicarlas, mejorarlas y utilizarlas, únicamente con el propósito de servirles en el desempeño de sus actividades (Jonson, Johnson, & Holubec, 1994). En el trabajo colaborativo el desarrollo de habilidades se refiere al intercambio de conocimientos, habilidades y destrezas, donde las personas aprenden de sus similares a partir de experiencias, situaciones que sacan lo mejor de cada uno y mejoran las estrategias de enseñanza y aprendizaje (Navarro, 2015).

Dimensión autorreflexión del grupo, se crea cuando los miembros del equipo propician un espacio para una evaluación integral del proceso evolutivo por el que han pasado. En el caso de los empleados oficiales, se refleja, cuando los participantes hacen una serie de preguntas aleatorias y analizan a toda la clase, asegurando que la tarea sea un éxito (Jonson, Johnson, & Holubec, 1994). La reflexión grupal se convierte en un hábito y crea interacciones diarias con el resto de la clase, encendiendo la confianza y disipando el miedo de todos los miembros de la sala, convirtiendo este espacio en un momento interesante, donde es posible discutir y compartir ideas y perspectivas sin miedo a la equivocación (Arévalo & Muñoz, 2018).

La escucha activa y tomar acciones oportunas son cualidades notables que los funcionarios deben desarrollar dentro del ambiente educativo, a través de las cuáles deben demostrar un manejo adecuado de sus habilidades sociales para lograr objetivos comunes, comunicar y desempeñar un papel en la implementación de actividades en una institución educativa, facilitando y potenciando la cooperación.

La tolerancia y el respeto demuestran asertividad de los funcionarios mientras se ejecutan acciones pedagógicas en la institución educativa, mediante el trabajo conjunto y autoevaluación del trabajo colaborativo.

La empatía, genera emociones, motivaciones, e incluso se esfuerza por llegar al punto de sentir lo que sienten los demás, algo que también promueve la solidaridad y la tolerancia en el desarrollo del espíritu de trabajo en equipo, para actuar con prontitud y para respetar el papel de los participantes en el entorno educativo.

La comunicación es primordial en el desarrollo de habilidades dentro del trabajo colaborativo, y hace posible crear un entorno que ofrece un gran rendimiento. Además, permite definir el equipo en un lenguaje más bien coloquial y permite el intercambio de opiniones, lo que mejora la calidad de las decisiones tomadas.

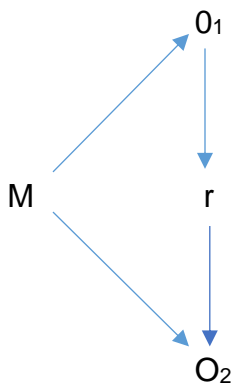
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación. El estudio presentó una investigación básica, puesto que, su proceso contribuye significativamente con la ciencia, además, busca recopilar información de importancia y de primera fuente para sustanciar la investigación, de tal manera que pueda ejecutarse sin inconvenientes en el ámbito científico sustentado en las teorías existentes (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

3.1.2. En lo referente al enfoque de la investigación. se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, desde este medio se analizará los datos por medio de la estadística, donde se comprobarán hipótesis de manera objetiva de la influencia, relación e incidencia entre variables (Hernández et al, 2014).

3.1.3. Diseño de la investigación. El estudio presentó un diseño no experimental, con un nivel correlacional, puesto que, no existió manipulación de las variables y fueron observadas en su contexto natural sin alteraciones, para medir la incidencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo. En este sentido, Hernández et, al (2014) nos indican que el diseño no experimental, muestra el fenómeno de estudio tal cual se presenta en la realidad, sin necesidad de manipular las variables objeto de investigación.



Dónde:

O1: Habilidades sociales; O2: Trabajo Colaborativo

r: Relación entre variables

M: muestra (funcionarios)

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable habilidades sociales, definición conceptual

Para Caballo (2008) son aquellas respuestas que el ser humano presenta ante una situación o momento específico, cuando la persona se desempeña de modo correcto con el resto de individuos que lo rodean o que hacen parte de algún núcleo de interacción social, expresando dentro de él sus emociones, necesidades, ideas, formas de pensar etc., de la forma correcta. Es decir, haciendo uso del respeto, pero al mismo tiempo expresando su perspectiva con total respeto y amabilidad. Los buenos comportamientos se hacen evidentes cuando un ser humano posee destrezas sociales que han sido aprendidas durante su existencia.

Definición operacional, se mide por medio de un cuestionario de 22 preguntas para las dimensiones asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones, se utiliza una escala de Likert.

Indicadores: los indicadores se detallan en cada una de las dimensiones, entre las que se distinguen la empatía, tolerancia, escucha activa, valoración, autocontrol, y acción oportuna.

3.2.2 Variable trabajo colaborativo, definición conceptual

Es el entorno en el que se crea un apoyo mutuo entre todos los miembros del equipo teniendo en cuenta todas las instrucciones disponibles para hacer bien el trabajo. Es en este punto es cuando se revelan las habilidades de todos los empleados, lo que facilitará el trabajo y creará un ambiente propicio para el logro de las metas

preestablecidas para la organización. La rendición de cuentas juega aquí uno de los papeles más importantes en el logro de los objetivos (Jonson, Johnson, & Holubec, 1994).

Definición operacional, se mide con la ayuda del instrumento que consta de 22 ítems que responden a las dimensiones, interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual, habilidades sociales, autorreflexión del grupo. Se utiliza la escala tipo Likert.

Los indicadores responden a las dimensiones, entre los más destacados se encuentran: trabajo mutuo, identidad de equipo, comunicación, autoevaluación del equipo.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población. Se refiere a todas las personas que son parte de la investigación, aportan con información relevante del fenómeno estudiado y cuentan con características específicas y similares (Hernández et, al, 2014).

3.3.2. Criterios de inclusión

Se incluyeron a todos los funcionarios del destacamento, de todas las edades sin discriminación.

Tabla 1.
Distribución de la Población

Personal	Población Hombre	Total
Agentes	30	30
Total	30	30

Nota: Personal Destacamento Puerto Cayo, Ecuador

En este sentido, se aplicó las encuestas al 100% de la población. Es decir, a los 30 funcionarios del destacamento, por considerar un número fácil de manejar y encuestar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Las investigaciones se desarrollan mediante técnicas de recolección de datos, por ello, es preciso seleccionar una técnica que esté acorde al estudio, de tal manera que permita recolectar los datos de manera precisa y ordenada (Otzen y Manterola, 2017).

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de información, son muy utilizados en las investigaciones, por ello, para la recolección de información del presente estudio se utilizó el cuestionario, que de acuerdo con Otzen y Manterola (2017) el cuestionario tiene una serie de afirmaciones o ítems que deben estar sujetos a la precisión, claridad y objetividad acorde a las dimensiones e indicadores de cada variable (Otzen y Manterola, 2017).

El cuestionario aplicado para la variable habilidades sociales, fue la modificación del cuestionario de Ortega (2019). Este cuestionario presenta 32 ítems con una escala de valoración tipo Likert, donde 1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente, 5 muy frecuentemente. Se distribuyen las preguntas conforme las dimensiones; Asertividad (8 afirmaciones), comunicación (8 afirmaciones), autoestima (8 afirmaciones) y toma de decisiones (8 afirmaciones).

El trabajo colaborativo, se midió por medio del cuestionario de Vela (2017), el cual consta de 22 afirmaciones con escala Likert, donde 1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente, 5 muy frecuentemente. El cuestionario mide el nivel de desarrollo de las cinco dimensiones de la variable trabajo colaborativo. En este sentido se evalúa 6 ítems de la interdependencia positiva, 4 ítems de la interacción cara a cara, 3 ítems de la responsabilidad individual y 5 ítems de las habilidades sociales y 4 ítems de autorreflexión del grupo.

3.4.3 Validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos se refiere al grado de medición precisa del cuestionario respecto a la variable que se investiga (Oré, 2015).

Por otra parte, la validez de contenido, la otorgan los cuatro jueces que son expertos en el ámbito investigativo, ellos, analizan los cuestionarios certificando que existe coherencia entre los ítems, afirmaciones y preguntas, con los indicadores, dimensiones y variables.

3.4.4 Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad, es el grado de consistencia que muestra el instrumento para medir las variables en diferentes contextos obteniendo resultados similares (Abanto, 2013).

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó el Alfa de Cronbach con la ayuda del programa SPSS2. Por ello, y como previa de la aplicación de las encuestas, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto con 10 agentes, se aplicó el software estadístico SPSS22 y obteniendo para el instrumento de la variable habilidades sociales el valor de 0,945 de Alfa de Cronbach y para el instrumento de las variables trabajo colaborativo 0,980 lo que indica una alta confiabilidad de los instrumentos.

3.5 Procedimientos

La investigación se desarrolló y cumplió el proceso investigativo acorde con la naturaleza del estudio. Es decir, que primero se solicitó a las autoridades del destacamento autorización mediante un oficio, para tener soporte y realizar las encuestas a los funcionarios que pertenecen a la institución. También se firmó el consentimiento informado de los funcionarios donde consta su participación libre y voluntaria.

Una vez aceptada la solicitud de las autoridades y con la firma de los funcionarios, se procedió a recolectar datos en las encuestas. La encuesta tuvo una duración de 20

minutos, la información se almaceno de manera automática en una base de datos de Excel.

3.6 Método de análisis de datos

Dentro de la investigación es importante e análisis de los datos, por ello, la información fue analizada mediante la estadística descriptiva e inferencial. Para la estadística descriptiva se aplicó niveles de frecuencia para las variables y dimensiones. El análisis inferencial, fue realizado luego de verificar la normalidad de los datos y se procedió con la correlación Rho de Spearman, para comprobar las hipótesis que se plantearon en el estudio.

3.7 Aspectos éticos

El estudio respetó las Normas APA en su edición 7ma, lo cual indica que, la redacción académica es conforme los lineamientos internacionales y de la universidad, también se garantizó la identidad de los participantes, y dio la valoración significativa a cada respuesta de los participantes. Por la seguridad de la información y de los informantes los datos y resultados pasaron a ser exclusivo de la investigación y no deben tener ningún otro destino que no sea académico.

Además, la beneficencia, permite conocer acciones para mejorar los niveles de habilidades sociales y de trabajo colaborativo. El estudio presenta no maleficencia, puesto que no perjudica el desempeño de los funcionarios, más bien, se mantiene su información en privado y se respeta su reputación.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar el nivel de incidencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022

Tabla 2

Habilidades sociales en el trabajo colaborativo

			TRABAJO COLABORATIVO			Total
			Bajo	Medio	Alto	
HABILIDADES SOCIALES	Bajo	Recuento % del total	16 53,3%	4 13,3%	0 0,0%	20 66,7%
	Medio	Recuento % del total	2 6,7%	4 13,3%	2 6,7%	8 26,7%
	Alto	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	2 6,7%	2 6,7%
Total		Recuento % del total	16 60,0%	8 26,7%	4 13,3%	30 100,0%

Nota: Encuesta a personal de destacamento Puerto Cayo

Interpretación:

En la tabla 2 se muestra que el 53,3% (16) de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de habilidades sociales al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo, lo cual indica, que la mayoría de funcionarios públicos aplican muy poco asertividad, y comunicación, cuando se trata de trabajar en equipo por ello, no se cumple con el objetivo institucional entre el personal del destacamento de Puerto Cayo durante el cumplimiento de las labores administrativas y viales. Finalmente, demuestra que la falta de habilidades sociales en los funcionarios públicos no permite que el trabajo colaborativo sea efectivo.

Sin embargo, el 13,3% (4) de los funcionarios públicos, manifiestan que las habilidades sociales y trabajo colaborativo se encuentra en el nivel medio, además, el 6,7% (2) de los funcionarios públicos presentan nivel alto de habilidades sociales y trabajo colaborativo. Por lo tanto, cuando mejoran las habilidades sociales el trabajo colaborativo es eficiente.

Objetivo específico 1:

Establecer el nivel de incidencia de asertividad en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador 2022

Tabla 3

Asertividad en el trabajo colaborativo de funcionarios públicos

			TRABAJO COLABORATIVO			Total
			Bajo	Medio	Alto	
DIMENSIÓN ASERTIVIDAD	Bajo	Recuento % del total	14 46,7%	4 13,3%	0 0,0%	18 60,0%
	Medio	Recuento % del total	4 13,3%	4 13,3%	2 6,7%	10 33,3%
	Alto	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	2 6,7%	2 6,7%
Total		Recuento % del total	18 60,0%	8 26,7%	4 13,3%	30 100,0%

Nota: Encuesta a personal de destacamento Puerto Cayo

Interpretación:

En la tabla 3 se muestra que el 46,7% (14) de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de la dimensión asertividad al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo, lo cual indica, que la mayoría de funcionarios públicos reacciona de forma equivocada ante eventos, realizan reclamos de forma airada, no siguen órdenes y no comunican de forma clara sus ideas, y manifiestan su molestia frente a las críticas entre el personal del destacamento de Puerto Cayo durante el cumplimiento de las labores administrativas y viales. Finalmente, demuestra que la falta de asertividad en los funcionarios públicos no permite que el trabajo colaborativo sea efectivo.

Sin embargo, el 13,3% (4) de los funcionarios públicos, manifiestan que asertividad y trabajo colaborativo se encuentra en el nivel medio, además, el 6,7% (2) de los funcionarios públicos presentan nivel alto de asertividad y trabajo colaborativo. Por lo tanto, cuando mejora asertividad el trabajo colaborativo es eficiente.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de incidencia respecto a la comunicación en el trabajo colaborativo de los funcionarios, Ecuador, 2022

Tabla 4

Comunicación en el trabajo colaborativo de funcionarios públicos

		TRABAJO COLABORATIVO			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN	Bajo	Recuento % del total	18 60,0%	4 13,3%	0 0,0%	22 73,3%
	Medio	Recuento % del total	0 0,0%	4 13,3%	4 13,3%	8 26,7%
Total		Recuento % del total	18 60,0%	8 26,7%	4 13,3%	30 100,0%

Nota: Encuesta a personal de destacamento Puerto Cayo

Interpretación:

En la tabla 4 se muestra que el 60,0% (18) de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de la dimensión comunicación al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo, lo cual indica, que la mayoría de funcionarios públicos no aclara dudas con sus compañeros de equipo, no se dejan entender cuando hablan, expresan poco sus emociones y sus gestos y voz no son adecuada para hacerse entender, entre el personal del destacamento de Puerto Cayo durante el cumplimiento de las labores administrativas y viales. Finalmente, demuestra que la falta de comunicación en los funcionarios públicos no permite que el trabajo colaborativo sea efectivo.

Sin embargo, el 13,3% (4) de los funcionarios públicos, manifiestan que la comunicación y trabajo colaborativo se encuentra en el nivel medio, además, solamente el 13,3% (4) de los funcionarios públicos presentan nivel alto de comunicación y trabajo colaborativo. Por lo tanto, cuando mejora la comunicación el trabajo colaborativo es eficiente.

Objetivo específico 3

Establecer el nivel de incidencia respecto a la autoestima en el trabajo colaborativo de los funcionarios, Ecuador, 2022

Tabla 5

Autoestima en el trabajo colaborativo de funcionarios públicos

			TRABAJO COLABORATIVO			Total
			Bajo	Medio	Alto	
DIMENSIÓN AUTOESTIMA	Bajo	Recuento % del total	12 40,0%	2 6,7%	0 0,0%	14 46,7%
	Medio	Recuento % del total	6 20,0%	6 20,0%	4 13,3%	16 53,3%
Total		Recuento % del total	18 60,0%	8 26,7%	4 13,3%	30 100,0%

Nota: Encuesta a personal de destacamento Puerto Cayo

Interpretación:

En la tabla 5 se muestra que el 40,0% (12) de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de la dimensión autoestima al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo, lo cual indica, que la mayoría de funcionarios públicos expresa poco sus opiniones, siente que es criticado, tiene poca seguridad de su aspecto físico y su capacidad intelectual, recibe en ocasiones palabras ofensivas de parte de los compañeros, lo cual vuelve insostenible sus días de trabajo, entre el personal del destacamento de Puerto Cayo durante el cumplimiento de las labores administrativas y viales. Finalmente, demuestra que la falta de autoestima en los funcionarios públicos no permite que el trabajo colaborativo sea efectivo.

Sin embargo, el 20,0% (6) de los funcionarios públicos, manifiestan que la autoestima y trabajo colaborativo se encuentra en el nivel medio, además, solamente el 13,3% (4) de los funcionarios públicos presentan nivel medio de autoestima y nivel alto de trabajo colaborativo. Por lo tanto, cuando mejora la autoestima el trabajo colaborativo es eficiente.

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de incidencia respecto a la toma de decisiones en el trabajo colaborativo de los funcionarios, Ecuador, 2022.

Tabla 6

Toma de decisiones en el trabajo colaborativo de funcionarios

			TRABAJO COLABORATIVO			Total
			Bajo	Medio	Alto	
DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES	Bajo	Recuento % del total	14 46,7%	8 26,7%	0 0,0%	22 73,3%
	Medio	Recuento % del total	4 13,3%	0 0,0%	2 6,7%	6 20,0%
	Alto	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	2 6,7%	2 6,7%
Total		Recuento % del total	18 60,0%	8 26,7%	4 13,3%	30 100,0%

Nota: Encuesta a personal de destacamento Puerto Cayo

Interpretación:

En la tabla 6 se muestra que el 46,7% (14) de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de la dimensión toma de decisiones al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo, lo cual indica, que la mayoría de funcionarios públicos no pide ayuda, evita tomar decisiones importantes en el equipo, no mide consecuencias de sus actos, no reconoce lo positivo de sus compañeros, y participa poco en resolver problemas, entre el personal del destacamento de Puerto Cayo durante el cumplimiento de las labores administrativas y viales. Finalmente, demuestra que la falta de toma de decisiones en los funcionarios públicos no permite que el trabajo colaborativo sea efectivo. Sin embargo, el 26,7% (8) de los funcionarios públicos, manifiestan que la toma de decisiones se encuentra en el nivel bajo y el trabajo colaborativo se encuentra en el nivel medio, además, solamente el 6,7% (2) de los funcionarios públicos presentan nivel alto de toma de decisiones y trabajo colaborativo. Por lo tanto, cuando mejora la toma de decisiones el trabajo colaborativo es eficiente.

Comprobación de hipótesis

Para definir la prueba con la que se analizan las correlacionales de las hipótesis de investigación. Se aplicó Shapiro Wilk porque la muestra es de menos de 50 sujetos de estudio.

Prueba de normalidad de habilidades sociales y trabajo colaborativo

	Estadístico	Shapiro Wilk	
		gl	p
Gestión de habilidades sociales	,886	30	,004
Trabajo colaborativo	,863	30	,001

Prueba de Hipótesis:

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Criterios de decisión estadística

p-valor $> \alpha(0.05)$; se acepta la Ho.

p-valor $< \alpha(0.05)$; se rechaza la Ho.

Decisión estadística

Se rechaza la Ho en las puntuaciones de gestión de habilidades sociales y trabajo colaborativo son menores a 0,05.

Interpretación

Se puede observar que los resultados obtenidos en las variables gestión de habilidades sociales y trabajo colaborativo, en el análisis de la prueba de normalidad Shapiro Wilk para muestras de menos de 50 sujetos, se obtuvieron un p-valor de .000 $< \alpha (.05)$, lo cual significa que se rechaza hipótesis Ho que plantea que los datos provienen de una distribución normal. En consecuencia, se determina que los datos presentan una distribución no normal, por ello, se aplica Rho de Spearman que es un estadígrafo no paramétrico.

Hipótesis general

H_i: Las habilidades sociales inciden significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022.

H₀: Las habilidades sociales no inciden significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022.

Tabla 7

Incidencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo

		TRABAJO COLABORATIVO	
Rho de Spearman	HABILIDADES SOCIALES	Coefficiente de correlación	,681**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota: Encuesta a personal de destacamento Puerto Cayo

Análisis:

En la tabla 7 de comprobación de hipótesis, se puede notar que el resultado de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0,681 lo cual supone que existe una incidencia alta y directa de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento de Puerto Cayo, en esta misma tabla, se puede notar que el valor de significancia es de ,000 que siendo menor al p valor (0,01) declarado en la investigación, se permite declarar como verdadera la hipótesis de investigación, y al mismo tiempo rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se comprueba que existe incidencia significativa de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento Puerto Cayo.

Hipótesis específica 1

H1_i: Asertividad incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022

H1_o: Asertividad no incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022

Tabla 8

Incidencia de asertividad y el trabajo colaborativo

		TRABAJO COLABORATIVO	
Rho de Spearman	ASERTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,609**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota: Encuesta a personal de destacamento Puerto Cayo

Análisis:

En la tabla 8 de comprobación de hipótesis, se puede notar que el resultado de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0,609 lo cual supone que existe una incidencia alta y directa de asertividad en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento de Puerto Cayo, en esta misma tabla, se puede notar que el valor de significancia es de ,000 que siendo menor al p valor (0,01) declarado en la investigación, se permite declarar como verdadera la hipótesis 1 de investigación, y al mismo tiempo rechazar la hipótesis 1 nula. En consecuencia, se comprueba que existe incidencia significativa de asertividad en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento Puerto Cayo.

Hipótesis específica 2

H2i: La comunicación incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios, Ecuador, 2022

H2o: La comunicación no incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios, Ecuador, 2022

Tabla 9

Incidencia de la comunicación en el trabajo colaborativo

		TRABAJO COLABORATIVO	
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	,719**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota: Encuesta a personal de destacamento Puerto Cayo

Análisis:

En la tabla 9 de comprobación de hipótesis, se puede notar que el resultado de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0,719 lo cual supone que existe una incidencia alta y directa de comunicación en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento de Puerto Cayo, en esta misma tabla, se puede notar que el valor de significancia es de ,000 que siendo menor al p valor (0,01) declarado en la investigación, se permite declarar como verdadera la hipótesis 2 de investigación, y al mismo tiempo rechazar la hipótesis 2 nula. En consecuencia, se comprueba que existe incidencia significativa de comunicación en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento Puerto Cayo.

Hipótesis específica 3

H3i: La autoestima incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios, Ecuador, 2022.

H3o: La autoestima no incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios, Ecuador, 2022.

Tabla 10

Incidencia de la autoestima en el trabajo colaborativo

		TRABAJO COLABORATIVO	
Rho de Spearman	AUTOESTIMA	Coeficiente de correlación	,501
		Sig. (bilateral)	,005
		N	15

Nota: Encuesta a personal de destacamento Puerto Cayo

Análisis:

En la tabla 10 de comprobación de hipótesis, se puede notar que el resultado de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0,501 lo cual supone que existe una incidencia media y directa de autoestima en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento de Puerto Cayo, en esta misma tabla, se puede notar que el valor de significancia es de ,005 que siendo menor al p valor (0,01) declarado en la investigación, se permite declarar como verdadera la hipótesis 3 de investigación, y al mismo tiempo rechazar la hipótesis 3 nula. En consecuencia, se comprueba que existe incidencia significativa de autoestima en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento Puerto Cayo.

Hipótesis específica 4

H4_i: La toma de decisiones incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios, Ecuador, 2022.

H4₀: La toma de decisiones no incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios, Ecuador, 2022.

Tabla 11

Incidencia de la toma de decisiones en el trabajo colaborativo

		TRABAJO COLABORATIVO	
Rho de Spearman	TOMA DE DECISIONES	Coefficiente de correlación	,673**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota: Encuesta a personal de destacamento Puerto Cayo

Análisis:

En la tabla 11 de comprobación de hipótesis, se puede notar que el resultado de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0,673 lo cual supone que existe una incidencia alta y directa de toma de decisiones en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento de Puerto Cayo, en esta misma tabla, se puede notar que el valor de significancia es de ,000 que siendo menor al p valor (0,01) declarado en la investigación, se permite declarar como verdadera la hipótesis 4 de investigación, y al mismo tiempo rechazar la hipótesis 4 nula. En consecuencia, se comprueba que existe incidencia significativa de toma de decisiones en el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos del destacamento Puerto Cayo.

V. DISCUSIÓN

Luego de la revisión y análisis de los resultados, se realizó la discusión con las teorías y trabajos previos de la investigación.

Respecto al objetivo general, determinar el nivel de incidencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022, el referente Carl Rogers (1971) en su teoría de relaciones interpersonales indica que la conducta o comportamiento humano se puede moldear partiendo de la autopercepción del individuo mediante el proceso de evolución de cada persona, con respecto al crecimiento y al aprendizaje; es en este punto donde se proponen los métodos de modificación de los conceptos que se encuentran basados en el valor del "Yo". También, destaca que el individuo es de naturaleza activa y se supera constantemente creando y buscando espacios favorables en el medio donde se desenvuelve. La tabla 2 muestra que el 53,3% de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de habilidades sociales al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo. Estos resultados coinciden con la teoría de Carl Rogers (1971) puesto que la mayoría de funcionarios públicos aplican muy poco asertividad, y comunicación, cuando se trata de trabajar en equipo por ello, no se cumple con el objetivo institucional entre el personal del destacamento de Puerto Cayo durante el cumplimiento de las labores administrativas y viales. Además, los resultados coinciden con Saldaña (2018) donde el 60 % de funcionarios presenta un nivel bajo de trabajo colaborativo. Contradicen con Cervera y Suárez (2017) quienes en su estudio el 67% de los funcionarios presentan niveles altos de desarrollo de las habilidades sociales. En la discusión de la hipótesis general, las habilidades sociales inciden significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022, los resultados de la tabla 7 con los valores Rho de Spearman ($.681$) y significancia ($.000$) indican que existe incidencia directa y positiva entre las variables de estudio, Coinciden con Cervera y Suárez (2017) quienes concluyen que existe nivel alto de desarrollo de las habilidades sociales en las promociones de

funcionarios. Coinciden con Saldaña (2018) concluye en que el trabajo colaborativo de acuerdo con r de Pearson de ($,681$) tiene incidencia con las variables de estudio.

Respecto al objetivo específico 1, establecer el nivel de incidencia de la asertividad en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador 2022, el referente Carl Rogers (1971) en su teoría de relaciones interpersonales indica que la conducta o comportamiento humano se puede moldear partiendo de la autopercepción del individuo mediante el proceso de evolución de cada persona, con respecto al crecimiento y al aprendizaje; es en este punto donde se proponen los métodos de modificación de los conceptos que se encuentran basados en el valor del "Yo". También, destaca que el individuo es de naturaleza activa y se supera constantemente creando y buscando espacios favorables en el medio donde se desenvuelve. La tabla 3 muestra que el 46,7% de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de la dimensión asertividad al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo. Lo expuesto coincide con la teoría de Carl Rogers (1971) puesto que la mayoría de funcionarios públicos reacciona de forma equivocada ante eventos, realizan reclamos de forma airada, no siguen órdenes y no comunican de forma clara sus ideas, y manifiestan su molestia frente a las críticas entre el personal del destacamento de Puerto Cayo durante el cumplimiento de las labores administrativas y viales. Los resultados coinciden con Pérez (2016) donde el 71% de funcionarios trabajan de forma colaborativa. También con Macías (2018) donde demuestra que los funcionarios aplican estrategias colaborativas en los procesos que desarrollan a diario. Con respecto a la hipótesis específica 1: asertividad incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador 2022, los resultados de la tabla 8 con los valores Rho de Spearman ($,609$) y significancia ($,000$) determinan incidencia entre asertividad y el trabajo colaborativo. Estos resultados coinciden con Pérez (2016) concluye que el trabajo colaborativo se relaciona de forma significativa con asertividad y el aprendizaje. Coinciden también con Macías (2018) concluye que se deben aplicar estrategias colaborativas para lograr los objetivos institucionales.

Respecto al objetivo específico 2, determinar el nivel de incidencia respecto a la comunicación en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador 2022, el referente Carl Rogers (1971) en su teoría de relaciones interpersonales indica que la conducta o comportamiento humano se puede moldear partiendo de la autopercepción del individuo mediante el proceso de evolución de cada persona, con respecto al crecimiento y al aprendizaje; es en este punto donde se proponen los métodos de modificación de los conceptos que se encuentran basados en el valor del “Yo”. También, destaca que el individuo es de naturaleza activa y se supera constantemente creando y buscando espacios favorables en el medio donde se desenvuelve. La tabla 4 muestra que el 60,0% de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de la dimensión comunicación al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo. Coinciden con la teoría de Carl Rogers (1971) lo cual indica, que la mayoría de funcionarios públicos no aclara dudas con sus compañeros de equipo, no se dejan entender cuando hablan, expresan poco sus emociones y sus gestos y voz no son adecuada para hacerse entender, entre el personal del destacamento de Puerto Cayo durante el cumplimiento de las labores administrativas y viales. Además, los resultados coinciden con Jaramillo y Zumba (2016) donde el 28% de funcionarios realizan sus actividades de forma colaborativa. Coincide con Cabrera (2016) quien muestra que existe un desarrollo deficiente de las habilidades sociales en los funcionarios. Con respecto a la hipótesis específica 2, la comunicación incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador 2022, los resultados de la tabla 9 con los valores Rho de Spearman ($,719$) y significancia ($,000$) indican que existe incidencia entre la comunicación y el trabajo colaborativo. Coincide con Jaramillo y Zumba (2016) concluyen que la comunicación necesita del trabajo colaborativo. De igual manera coincide con Cabrera (2016) concluye que las habilidades sociales de los funcionarios permiten mantener una buena comunicación con todo el equipo de trabajo.

Respecto al objetivo específico 3, establecer el nivel de incidencia respecto a la autoestima en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador 2022, el referente Carl Rogers (1971) en su teoría de relaciones

interpersonales indica que la conducta o comportamiento humano se puede moldear partiendo de la autopercepción del individuo mediante el proceso de evolución de cada persona, con respecto al crecimiento y al aprendizaje; es en este punto donde se proponen los métodos de modificación de los conceptos que se encuentran basados en el valor del "Yo". También, destaca que el individuo es de naturaleza activa y se supera constantemente creando y buscando espacios favorables en el medio donde se desenvuelve. La tabla 5 muestra que el 40,0% de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de la dimensión autoestima al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo. Coinciden con la teoría de Carl Rogers (1971) lo cual indica, que la mayoría de funcionarios públicos expresa poco sus opiniones, siente que es criticado, tiene poca seguridad de su aspecto físico y su capacidad intelectual, recibe en ocasiones palabras ofensivas de parte de los compañeros, lo cual vuelve insostenible sus días de trabajo, entre el personal del destacamento de Puerto Cayo durante el cumplimiento de las labores administrativas y viales. Además, Coinciden con Romero (2018) muestra que el trabajo colaborativo de los funcionarios eleva la autoestima de los integrantes del equipo. Coinciden con Pérez (2016) donde el 71% de funcionarios tienen aceptación del trabajo colaborativo. En relación a la hipótesis específica 3 La autoestima incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador 2022, los resultados de la tabla 10 con los valores Rho de Spearman ($,501$) y significancia ($,005$) indican que existe incidencia entre la autoestima y el trabajo colaborativo, Coincide con Romero (2018) concluye que el trabajo colaborativo interactúa y acepta e incluye los integrantes. Coincide con Pérez (2016) concluye que las habilidades sociales inciden en el trabajo colaborativo de los funcionarios.

Respecto al objetivo específico 4, determinar el nivel de incidencia respecto a la toma de decisiones en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador 2022, el referente Carl Rogers (1971) en su teoría de relaciones interpersonales indica que la conducta o comportamiento humano se puede moldear partiendo de la autopercepción del individuo mediante el proceso de evolución de cada persona, con respecto al crecimiento y al aprendizaje; es en este punto donde se

proponen los métodos de modificación de los conceptos que se encuentran basados en el valor del “Yo”. También, destaca que el individuo es de naturaleza activa y se supera constantemente creando y buscando espacios favorables en el medio donde se desenvuelve. La tabla 6 muestra que el 46,7% de los funcionarios públicos se encuentran en el nivel bajo de la dimensión toma de decisiones al igual que se ubican en el nivel bajo de trabajo colaborativo. Coinciden con la teoría de Carl Rogers (1971) lo cual indica, que la mayoría de funcionarios públicos no pide ayuda, evita tomar decisiones importantes en el equipo, no mide consecuencias de sus actos, no reconoce lo positivo de sus compañeros, y participa poco en resolver problemas, entre el personal del destacamento de Puerto Cayo durante el cumplimiento de las labores administrativas y viales. Además, los resultados coinciden con Saldaña (2018) donde el 60 % de funcionarios tienen un nivel bajo de trabajo colaborativo, Respecto a la hipótesis específica 4 La toma de decisiones incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022, los resultados de la tabla 11 con los valores Rho de Spearman (,673) y significancia (,000) indican que la toma de decisiones incide en el trabajo colaborativo. Coincide con Saldaña (2018) concluye que el trabajo colaborativo incide en las habilidades sociales el valor de correlación es r de Pearson de (,681).

VI. CONCLUSIONES

La gestión de las habilidades sociales incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022. Esta conclusión se determina con los valores que se muestran en la tabla 7 de correlaciones, los valores fueron Rho de Spearman 0,681 y significancia 0,000. Lo cual demuestra que cuando se mejoran las habilidades sociales también mejora el trabajo colaborativo.

La asertividad incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022. Esta conclusión se determina con los valores que se muestran en la tabla 8 de correlaciones, los valores fueron Rho de Spearman 0,609 y significancia 0,000. Lo cual demuestra que cuando se mejoran la asertividad también mejora el trabajo colaborativo.

La comunicación incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022. Esta conclusión se determina con los valores que se muestran en la tabla 9 de correlaciones, los valores fueron Rho de Spearman 0,719 y significancia 0,000. Lo cual demuestra que cuando se mejoran la comunicación también mejora el trabajo colaborativo.

La autoestima incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022. Esta conclusión se determina con los valores que se muestran en la tabla 10 de correlaciones, los valores fueron Rho de Spearman 0,501 y significancia 0,000. Lo cual demuestra que cuando se mejora la autoestima también mejora el trabajo colaborativo.

La toma de decisiones incide significativamente en el trabajo colaborativo de los funcionarios de una institución pública, Ecuador, 2022. Esta conclusión se determina con los valores que se muestran en la tabla 11 de correlaciones, los valores fueron Rho de Spearman 0,673 y significancia 0,000. Lo cual demuestra que cuando se mejora la toma de decisiones también mejora el trabajo colaborativo.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades jefe de la unidad de control de tránsito, les corresponde desarrollar talleres y conversatorios de habilidades sociales que permitan elevar y fortalecer el trabajo colaborativo de los funcionarios públicos, de tal manera que se logre integrar a todo el personal en las diferentes actividades administrativas y de servicio, lo que según Cabrera (2013) la interacción del trabajo colaborativo entre pares se logra con el desarrollo de las habilidades sociales.

Las autoridades del destacamento, también pueden diseñar foros y capacitaciones virtuales de manejo de inteligencia emocional y de asertividad para el personal, además se deben abordar temas de humanismo, equidad, empatía e inclusión, en este sentido Fernández (2019) manifiesta que asertividad ayuda a mejorar la comunicación durante las actividades que se desarrollan en el trabajo colaborativo.

Los funcionarios y autoridades del destacamento, tienen que continuar manteniendo diferentes canales en doble sentido de comunicación, lo cual según Monjas (1999) les permitirá desarrollar el proceso individual de interacción, para llegar a fortalecer las relaciones interpersonales durante las jornadas de trabajo.

Los funcionarios del destacamento, deben continuar trabajando en elevar el nivel de autoestima, y sentirse con capacidad para enfrentar los retos que le deparan en el desempeño de sus funciones administrativas y de servicio de manera individual y en equipo, puesto que, a decir de Goldstein (1980) la autoestima elevada permite participar en las actividades del contexto que lo rodea de manera activa y con empoderamiento.

Los funcionarios y autoridades del destacamento, tienen que continuar respetando todas las opiniones del personal, y tomar decisiones que beneficien a todos para que el trabajo colaborativo fluya, lo que a decir de Goldstein (1980) tomar decisiones ayuda a discernir las posibilidades y oportunidades que se presentan en beneficio del equipo de trabajo.

REFERENCIAS

- Aldabazál, L. (2018). *Clima afectivo y trabajo cooperativo en la institución, Rímac 2017*. Lima: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13245>
- André, A., Louvet, B., & Denuve, P. (2013). Cooperative group, risk-talking and inclusión of pupíls with learning disabilities in physical education. *British Educational Research Journal*, , 677-693.
- Arévalo, C., & Muñoz, E. (2018). The effect of self-efficacy and peer collaboration in novice programming students. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/674/67455945009/index.html>
- Arroyo, R. (2012). Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud. *Bogotá: Ecoe Ediciones*.
- Azorín, C. (2018). The cooperative learning method and its application in the classroom. *Perfiles educativos*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000300181&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Boroel, B., & Arámbulo, V. (2016). Obtenido de El posicionamiento del docente ante la formación en valores: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/259/1216>
- Burbano, E., & Fabian, V. (2020). *Las habilidades sociales en el aula*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1b8hifmM3PsViDiXO7laL7eOliMcqLv21/view>
- Caballo, V. (2008). Manual de Evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. *Siglo XXI, (6° Edición)*. Madrid. Obtenido de https://www.academia.edu/24963835/Vicente_E_Caballo_Manual_de_Evaluacion_y_Entrenamiento_de_Las_Habilidades_Sociales

- Camacho, E. (2018). Habilidades socio-emocionales: un elemento esencial en la policia. *Perspect. Psicol.*, 279-295. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v14n2/1794-9998-dpp-14-02-279-296.pdf>
- Cervantes, L. (2018). *Trabajo Cooperativo docente y la gestión administrativa*. Jaén: Universidad de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1259>
- Céspedes, N., Pabón, L., & Tafur, D. (2020). Fortalecimiento de las habilidades psicosociales para mejorar el servicio de policía. *REDIPE*, 88-112. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528429>
- Corporación Andina de Fomento. (2016). Obtenido de Más habilidades para el trabajo y la vida: <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/936/RED2016-16sep.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Díaz, K., & Jaramillo, A. (2021). Comunicación familiar y habilidades sociales en estudiantes. Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/download/1737/4327/>
- Estrada, M., Monferrer, D., & Moliner, M. (2016). Cooperative Learning and Socio-Emotional Skills: A Teaching Experience in Sales Techniques Course. *Formación Universita*, 43-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3735/373549328005.pdf>
- Figuroa, H. (5 de Febrero de 2009). Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores.
- Flores, J. (2012). Organizaciones Virtuales Nuevas Herramientas para Mejorar la Productividad de los colaboradores. *Universidad San Martín de Porres*, Fondo Editorial.

- Fombona, J., Iglesias, M., & Lozano, I. (2016). Collaborative work in higher education: a professional competence for future professors. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/873/87346871012/index.html>
- Furió, A. (2015). El trabajo Cooperativo. *UJI*. Obtenido de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/165142/TFG_2016_FurioR ecatalaAlejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M., González, I., & Mérida, R. (2012). *Validación del cuestionario de evaluación ACOES. Análisis del trabajo cooperativo en educación superior*. Murcia, España: Revista de Investigación Educativa,.
- Goldstein, A. (1989). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Un programa de entrenamiento. . Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca, S.A., (2ª ed.)*. .
- Gontero, S., & Novella, R. (2021). El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina. *CEPAL*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47651/1/S2100683_es.pdf
- González, M. (2014). Learning strategies during university education. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35643049009>
- Hawkins, P. (2012). *Coaching y liderazgo de equipos: coaching para un liderazgo con capacidad de transformación*. Buenos Aires: Granica.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- INSTH. (2016). Evaluación de las condiciones de trabajo: método del análisis ergonómico Del puesto de trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España,. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Fic>

- Johnson, D., & Johnson, R. (1989). *La teoría de la interdependencia social*. Minneapolis: Universidad de Minnesota. Obtenido de https://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/Johnson_Aprendizaje_cooperativo_en_la_universidad.pdf
- Jonson, D., Johnson, R., & Holubec, E. (1994). El aprendizaje cooperativo en el aula. *UCM*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1626-2019-03-15-JOHNSON%20EI%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>
- López, G., & Acuña, S. (2018). Aprendizaje cooperativo en el aula. *Invention*, 29-38.
- Lujan, A. (2014). El trabajo en equipo en las relaciones interpersonales en los estudiantes. *UCV, Lima*.
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo, Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. Cengage Learning Editores, S.A. .
- Macías, E. (2018). *Trabajo colaborativo en el aprendizaje significativo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34757>
- Mejía, B. (2018). *Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por*. Lma: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31989>
- Montero, I., & Romero, W. (2016). *Revista Latinoamericana de Economía*. Obtenido de *El Clima Organizacional*: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento.html>
- Morales, J. (2020). Las habilidades sociales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del GAD. *Universidad Indoamérica*. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1630/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Morán, M. (2018). Trabajo cooperativo de los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *UCV*.

- Navarro, M. (2015). Collaborative work in red drive professional development of teachers. *Artigo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/275/27553034004/index.html>
- Notario, P. (2018). Relación entre autoestima y habilidades sociales: Estudio sobre una muestra de adolescentes. *Universidad de Almería, España*.
- OCDE - UNESCO. (2010). *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los Países de la OCDE*. París: Instituto de Tecnologías Educativas.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, G. (2017). Tesis. *La práctica de ética y valores de los docentes*. España. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/73936/1/tesis_galo_alejandro_palacios_teran.pdf
- Pedraja, L. (2011). Gestión y liderazgo educacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 32-47. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4111759>
- Perea, J. (2018). Trabajo colaborativo: *UPTC*, 33-49. Obtenido de https://revistas.uptc.edu.co/index.php/educacion_y_ciencia/article/view/10038/8536
- Pérez, G. (2011). La Web 2.0 y la sociedad de la información. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 57-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42119790004>
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*. ISSN 2521-2737, 11(17), pp 23-29.

- Rodríguez, R., & Espinoza, L. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153999006.pdf>
- Saldaña, Y. (2018). *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017*. Perú: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11857>
- Siguantay, A. (2018). Trabajo en equipo-logro individual y su incidencia en el aprendizaje de productos notables. *Universidad Rafael Landívar*.
- Soto, R. (2019). Funcionalidad familiar y habilidades sociales en alumnos. *UCV*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29969/Soto_GR_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taruchaín, L., & Morales, J. (2019). Las habilidades sociales y la influencia en la satisfacción laboral. *Universidad Tecnológica Indoamérica*. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1630>
- Torres, C. (2018). *El trabajo cooperativo para mejorar la gestión educativa de la I.E. N° 16012, Cruce de Shumba, Bellavista, Jaén*. Chiclayo: UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27782/Torres_BC_U.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, M. (2018). *El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica*. Bogotá: Universidad de Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10063/EL%20TRABAJO%20COLABORATIVO%20COMO%20ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20ACADEMICA%20EN%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DE%20LA%20REORGANI.pdf?sequence=2>

Vela, M. (2017). *Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017*. Lima: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22186>

Zamorán, D. (2018). Proyecto de cooperación de seguimiento para el mejoramiento tecnológico de la producción láctea en las micros y pequeñas empresas. Obtenido de https://www.jica.go.jp/nicaragua/espanol/office/others/c8h0vm000001q4bc-att/14_agriculture01.pdf

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES SOCIALES

Estimado funcionario, el presente test trata sobre las habilidades sociales. Tiene como propósito recoger información sobre el tema, para conocer los beneficios o dificultades que existe en nuestra institución y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con una (X) la alternativa que consideres más adecuada para tu respuesta.

Muchas gracias.

ESCALA		
Muy frecuentemente	MF	5
Frecuentemente	F	4
Ocasionalmente	O	3
Raramente	R	2
Nunca	N	1

N.º	V.I.: HABILIDADES SOCIALES	Valoración				
		MF	F	O	R	N
	Dimensión 1. Asertividad					
1	¿Si alguien habla mal de ti, reaccionas mal?					
2	¿Si un compañero hace algo bueno le felicitas?					
3	¿Reclamas con respeto cuando crees que alguno de tus compañeros te ha criticado?					
4	¿Si un compañero no se presenta para realizar un trabajo acordado le dices tu molestia?					
5	¿No haces caso a tus compañeros si te presionan a realizar un trabajo fuera de tiempo?					
6	¿Preguntas cada vez que sea necesario o desconoces algo?					

7	¿Puedes hablar con tus compañeros sobre tus temores sin avergonzarte?					
8	¿Defiendes tus ideas, cuando el resto está equivocado?					
Dimensión 2. Comunicación		MF	F	O	R	N
9	¿Ante un problema, prefieres aclararlo con respeto?					
10	¿Cuándo estas triste, se lo comentas a alguien cercano?					
11	¿Pones atención cuando compañero te habla?					
12	¿Te dejas entender por los compañeros con facilidad cuando hablas?					
13	¿Cuándo estas alegre, le dices a tus compañeros el motivo de tu alegría?					
14	¿En casa cuando sales comunicas a los tuyos la hora de llegada?					
15	¿Cuándo explicas algo, preguntas a tus compañeros si te entendieron?					
16	¿Tienes gestos y voz adecuada para que te entiendan lo que dices?					
Dimensión 3. Autoestima		MF	F	O	R	N
17	¿Expresa emociones de alegría cuando es felicitada(o) por algún logro alcanzado en el trabajo?					
18	¿Miras a los ojos con seguridad cuando un compañero o alumno te habla?					
19	¿Expresas tus opiniones ante los demás cuando es necesario?					
20	¿Expresa emociones coherentes a la situación en la que se encuentra?					
21	¿Siente que el día trabajo se hace insostenible por causa de las malas relaciones con sus compañeros de trabajo?					
22	¿Te gusta decir cosas, aun si eres criticado?					
23	¿Te sientes bien con tu aspecto físico?					

24	¿Ha recibido de manera directa palabras ofensivas por parte de algún(a) compañero(a) de trabajo?					
Dimensión 4. Toma de decisiones		MF	F	O	R	N
25	¿Si necesitas ayuda, lo pides de buena manera?					
26	¿Prefieres tomar decisiones cuando estás calmado?					
27	¿Evitas hacer cosas que puedan dañar tu salud y la de los demás?					
28	¿Reconoces con facilidad tus lados positivos y negativos?					
29	¿Piensas y luego resuelves cuando se presentan problemas?					
30	¿Realizas algunas cosas positivas que te ayudarán a futuro?					
31	¿Haces planes adecuados para tus vacaciones?					
32	¿Procuras tener y revisar tu proyecto de vida?					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

Estimado funcionario, el presente cuestionario trata sobre el trabajo colaborativo. Tiene como propósito recoger información sobre el tema, para conocer los beneficios o dificultades que existe en nuestra institución y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con una (X) la alternativa que consideres más adecuada para tu respuesta.

Muchas gracias.

LEYENDA		
Muy frecuentemente	MF	5
Frecuentemente	F	4
Ocasionalmente	O	3
Raramente	R	2
Nunca	N	1

N.º	V.D.: TRABAJO COLABORATIVO	VALORACIÓN				
		MF	F	O	R	N
	Dimensión 1. La interdependencia positiva	MF	F	O	R	N
1	Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos de trabajo					
2	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos					
3	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros					
4	La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual					
5	Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo					
6	Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo					
	Dimensión 2. Interacción cara a cara	MF	F	O	R	N

7	Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario					
8	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes					
9	los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado					
10	los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente					
Dimensión 3. Responsabilidad individual		MF	F	O	R	N
11	los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido					
12	los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo					
13	los integrantes del equipo participamos activamente durante el desarrollo del trabajo					
Dimensión 4. Desarrollo de habilidades		MF	F	O	R	N
14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades					
15	Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo					
16	se cumplen las normas y reglas establecidas en el equipo					
17	se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo					
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo					
Dimensión 5. Autorreflexión del grupo		MF	F	O	R	N
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo					
20	Se evalúa las actitudes asumidas por nosotros frente a las necesidades y prioridades del trabajo					
21	Evaluamos y tomamos como propio el propósito del trabajo colectivo					

22	Evaluamos el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo					
----	---	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración

Solicitud de autorización para la realización del trabajo

Puerto Cayo, 15 de junio del 2022

SEÑOR:

CAP. JORGE JOAQUÍN CORTEZ MORALES

JEFE DEL UCT – PUERTO CAYO

Presente.-

Joffre Alfredo Morán Pérez, identificado con C.I. N° 0914551379, con número de celular 0983430596, correo electrónico moranperezjoffrealfredo@hotmail.com, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, encontrándome en la actualidad cursando el último ciclo de la Maestría en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo – Filial Piura, solicito a Ud. De la manera más cordial, se me autorice para realizar la encuesta de las variables, habilidades sociales y trabajo colaborativo al personal que labora en el UCT de Puerto Cayo para mi proyecto de tesis, el cual lo he denominado "Influencia de la gestión de las habilidades sociales y trabajo colaborativo en funcionarios de una institución pública de Ecuador 2022", para lo cual requiero de la previa autorización y facilidades para realizarla.

Me despido de Usted muy agradecido por su atención, y aprovecho la oportunidad para reiterarle mi estima y consideración.

Atentamente,


Lcdo. JOFFRE ALFREDO MORÁN PEREZ

C.I. 0914551379

Carta de autorización para la realización del trabajo


Puerto Cayo, 15 de junio del 2022.

SEÑOR:

Lcdo. JOFFRE ALFREDO MORAN PEREZ

Yo Sr. Inspector. Jorge Joaquín Cortez Morales jefe del UCT – Puerto Cayo, en respuesta a su solicitud de realizarle una encuesta al personal que labora en el UCT de Puerto Cayo, sobre las variables, habilidades sociales y trabajo colaborativo al personal que labora en estas instalaciones, para su proyecto de tesis, denominado "Influencia de la gestión de las habilidades sociales y trabajo colaborativo en funcionarios de una institución pública de Ecuador 2022, le autorizo y brindo todas la facilidades para que usted pueda cumplir con su trabajo de investigación.

Atentamente,



SR. JORGE JOAQUÍN CORTEZ MORALES
INSPECTOR JEFE DEL UCT – PUERTO CAYO

Validación de los instrumentos
Cuestionario de habilidades sociales
Experto 1

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL EVALUADOR:

Nombres y Apellidos : Magíster Ronald Galarza Chóez.
PROFESIÓN: : Docente-Investigador
Fecha : Guayaquil, 02 de junio del 2022

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Habilidades Sociales

Para evaluar Ud. el instrumento (cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
.....
Sugerencias:.....
.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7		X		
8		X		
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30	X			
31	X			
32	X			
TOTAL	30	2	0	0

Juez/ experto:
Nombres y Apellidos:
 Mgtr. Ronald Galarza Chóez

Firmas



Guayaquil, 02 de Junio del 2022

Experto 2

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL EVALUADOR:

Nombres y Apellidos

Leda Magister Alba Narcisca Aguño Alvarado

PROFESIÓN

Docentes Unidad Educativa "Quito"

Fecha

Guayaquil, 03 de junio del 2022

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento

: Cuestionario de Habilidades Sociales

Para evaluar Ud. el instrumento (cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
TOTAL	22	0	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Lcda. Magister Alba Narcisca Aguiño Alvarado

Firmas

Alba Aguiño
Guayaquil, 03 de Junio del 2022

Experto 3

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL EVALUADOR:

Nombres y Apellidos : Lic. Magister, Lisett Monserrate Palma Murillo..
PROFESIÓN: : Directora de la Unidad Educativa Said Hanna.
Fecha : Guayaquil, 03 de junio del 2022

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Habilidades Sociales

Para evaluar el instrumento (cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29		✓		
30	✓			
31	✓			
32	✓			
TOTAL	31	1	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Lcda. Magister Lisett Monserrate Palma Murillo

Firma



Guayaquil, 03 de Junio del 2022

Experto 4

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL EVALUADOR:

Nombres y Apellidos : Lic. Magister, Diana Verónica Macías Mora
PROFESIÓN: : Docente de la Unidad Educativa Said Hanna.
Fecha : Guayaquil, 03 de junio del 2022

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Habilidades Sociales

Para evaluar el instrumento (cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	✓			
2	✓			
3				
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31				
32	✓			
TOTAL	32	0	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Lic. Magister, Diana Verónica Macías Mora

Firmas



Guayaquil, 03 de Junio del 2022

Validación del instrumento de trabajo colaborativo

Experto 1

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL EVALUADOR:

Nombres y Apellidos : Mgtr. Ronald Galarza Chóez
PROFESIÓN: : Docente-Investigador.
Fecha : Guayaquil, 02 de junio del 2022

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Trabajo colaborativo

Para evaluar Ud. el instrumento (cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
TOTAL	22	0	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Mgtr. Ronald Galarza Chóez

Firmas



firmado electrónicamente por:
RONALD PATRICIO
GALARZA CHOEZ

Guayaquil, 02 de Junio del 2022

Experto 2

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL EVALUADOR:

Nombres y Apellidos : Leda. Magister Alba Narcisca Aguiño Alvarado
PROFESIÓN: : Docentes Unidad Educativa "Quito".
Fecha : Guayaquil, 03 de junio del 2022

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Trabajo colaborativo

Para evaluar Ud. el instrumento (cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA ()	:	Totalmente de Acuerdo
DA ()	:	De Acuerdo
ED ()	:	En Desacuerdo
TD ()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
TOTAL	32	0	0	0

Juez/ experto:
Nombres y Apellidos:
 Lda. Magister Alba Narcisa Aguiño Alvarado

Firmas

Alba Aguiño
 Guayaquil, 03 de Junio del 2022

Experto 3

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL EVALUADOR:

Nombres y Apellidos : Lic. Magister, Lisett Monserrate Palma Murillo.
PROFESIÓN: : Directora de la Unidad Educativa Saïd Hanna.
Fecha : Guayaquil, 03 de junio del 2022

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Trabajo colaborativo

Para evaluar Ud. el instrumento (cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
TOTAL	22	0	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Lic. Magister, Lisett Monserate Palma Murillo.

Firmas



Guayaquil, 03 de Junio del 2022

Experto 4

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL EVALUADOR:

Nombres y Apellidos : Lic. Magister, Diana Verónica Macías Mora
PROFESIÓN: : Docente de la Unidad Educativa Saïd Hanna.
Fecha : Guayaquil, 03 de junio del 2022

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Trabajo colaborativo

Para evaluar Ud. el instrumento (cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA ()	:	Totalmente de Acuerdo
DA ()	:	De Acuerdo
ED ()	:	En Desacuerdo
TD ()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....


TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
TOTAL	22	0	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Lic. Magister, Diana Verónica Macías Mora

Firma



Guayaquil, 03 de Junio del 2022

Confiabilidad de los instrumentos

Habilidades Sociales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Si alguien habla mal de ti, reaccionas mal?	67,93	363,352	,315	,946
¿Si un compañero hace algo bueno le felicitas?	68,87	339,267	,872	,941
¿Reclamas con respeto cuando crees que alguno de tus compañeros te ha criticado?	68,40	353,686	,726	,943
¿Si un compañero no se presenta para realizar un trabajo acordado le dices tu molestia?	68,53	354,981	,609	,943
¿No haces caso a tus compañeros si te presionan a realizar un trabajo fuera de tiempo?	68,00	354,286	,568	,944
¿Preguntas cada vez que sea necesario o desconoces algo?	68,60	355,400	,532	,944
¿Puedes hablar con tus compañeros sobre tus temores sin avergonzarte?	68,47	361,695	,406	,945
¿Defiendes tus ideas, cuando el resto está equivocado?	68,27	363,352	,367	,946

¿Ante un problema, prefieres aclararlo con respeto?	68,93	349,210	,831	,942
¿Cuándo estas triste, se lo comentas a alguien cercano?	68,00	361,286	,304	,947
¿Pones atención cuando un alumno o compañero te habla?	68,93	346,352	,784	,942
¿Te dejas entender por los alumnos y compañeros con facilidad cuando hablas?	68,60	344,257	,821	,941
¿Cuándo estas alegre, le dices a tus compañeros el motivo de tu alegría?	68,40	353,114	,625	,943
¿En casa cuando sales comunicas a los tuyos la hora de llegada?	68,33	367,667	,363	,945
¿Cuándo explicas algo, preguntas a los alumnos si te entendieron?	68,87	348,410	,798	,942
¿Tienes gestos y voz adecuada para que te entiendan lo que dices?	68,93	364,781	,458	,945
¿Expresa emociones de alegría cuando es felicitada(o) por algún logro alcanzado en el trabajo?	68,47	340,981	,916	,940
¿Miras a los ojos con seguridad cuando un compañero o alumno te habla?	68,87	361,838	,584	,944
¿Expresas tus opiniones ante los demás cuando es necesario?	68,60	350,686	,762	,942
¿Expresa emociones coherentes a la situación en la que se encuentra?	68,47	341,838	,893	,941

¿Siente que el día trabajo se hace insostenible por causa de las malas relaciones con sus compañeros de trabajo?	67,13	373,695	,057	,950
¿Te gusta decir cosas, aun si eres criticado?	67,87	360,124	,399	,946
¿Te sientes bien con tu aspecto físico?	68,60	356,114	,746	,943
¿Ha recibido de manera directa palabras ofensivas por parte de algún(a) compañero(a) de trabajo?	67,07	382,781	-,122	,953
¿Si necesitas ayuda, lo pides de buena manera?	68,87	349,552	,836	,942
¿Prefieres tomar decisiones cuando estás calmado?	68,60	353,400	,751	,942
¿Evitas hacer cosas que puedan dañar tu salud y la de los demás?	68,67	346,095	,749	,942
¿Reconoces con facilidad tus lados positivos y negativos?	68,47	349,981	,729	,942
¿Piensas y luego resuelves cuando se presentan problemas?	68,40	350,971	,813	,942
¿Realizas algunas cosas positivas que te ayudarán a futuro?	68,60	367,971	,474	,945
¿Haces planes adecuados para tus vacaciones?	67,87	352,981	,575	,944
¿Procuras tener y revisar tu proyecto de vida?	68,00	350,857	,852	,942

Trabajo Colaborativo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos trabajo	50,33	352,952	,651	,980
2. Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos	50,33	341,952	,900	,978
3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros	50,27	343,352	,915	,978
4. La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual	50,40	355,971	,713	,980
5. Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo	50,13	346,124	,822	,979
6. Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo	50,13	346,695	,876	,979
7. Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario	50,27	354,638	,648	,980
8. Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes	50,40	344,971	,833	,979

9. Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado	50,27	344,924	,807	,979
10. Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente	50,27	344,638	,878	,978
11. Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido	50,13	338,695	,772	,979
12. Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo	50,27	339,352	,898	,978
13. Los integrantes del equipo participamos activamente durante el desarrollo del trabajo	50,33	340,524	,828	,979
14. Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades	50,27	343,352	,796	,979
15. Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo	50,20	338,886	,852	,979
16. Se cumplen las normas y reglas establecidas en el equipo	50,13	344,981	,854	,979
17. Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo	50,07	345,067	,743	,979
18. Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo	50,13	349,552	,674	,980

19. Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo	50,00	338,714	,907	,978
20. Se evalúa las actitudes asumidas por nosotros frente a las necesidades y prioridades del trabajo	50,00	338,571	,911	,978
21. Evaluamos y tomamos como propio el propósito del trabajo colectivo	50,20	336,743	,957	,978
22. Evaluamos el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo	50,07	341,781	,880	,978

Base de datos variable habilidades sociales

VARIABLE HABILIDADES SOCIALES																																				TOTAL		
Encuesta	ASERTIVIDAD								Total	COMUNICACIÓN								Total	AUTOESTIMA								Total	TOMA DE DECISIONES									Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30	31	32			
1	2	1	2	2	2	1	1	2	13	1	2	1	2	2	1	2	2	13	2	1	1	1	3	1	2	2	13	1	2	1	1	2	2	3	3	15	54	
2	2	1	1	2	2	2	1	2	13	1	2	1	1	3	2	1	1	12	1	1	1	1	5	2	2	2	15	1	1	1	1	1	2	3	2	12	52	
3	2	1	3	2	5	3	1	2	19	1	2	1	2	2	3	1	2	14	2	2	2	2	3	3	2	2	18	1	3	2	2	3	2	5	3	21	72	
4	2	1	2	2	2	1	2	1	13	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	2	2	2	2	12	1	1	2	2	1	1	1	2	11	45	
5	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	65	
6	3	1	2	1	2	2	2	1	14	1	5	1	2	2	3	1	1	16	2	1	3	3	5	5	2	5	26	1	2	1	1	3	2	2	2	14	70	
7	2	2	3	2	2	2	5	3	21	2	5	1	3	3	2	3	3	22	3	2	2	3	5	3	2	5	25	2	2	1	2	2	3	3	3	18	86	
8	2	1	1	2	3	1	3	2	15	1	2	1	2	2	1	1	1	11	1	2	3	2	3	3	1	5	20	1	1	1	2	2	2	3	2	14	60	
9	5	1	1	1	2	2	2	2	16	1	2	1	1	1	2	1	1	10	1	1	1	1	5	2	1	5	17	1	1	1	2	1	1	2	2	11	54	
10	2	1	2	2	2	1	2	3	15	1	2	1	2	3	3	1	2	15	2	2	2	2	5	2	2	5	22	2	2	3	2	2	2	2	2	17	69	
11	3	2	3	2	3	5	2	3	23	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	3	3	2	3	3	2	3	22	2	3	3	2	3	2	3	3	21	86	
12	5	3	2	1	2	2	2	5	22	2	5	3	1	2	2	2	1	18	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	85	
13	2	3	2	3	3	2	2	3	20	2	2	3	2	1	3	3	3	19	3	3	2	2	2	5	2	5	24	2	3	2	2	2	2	2	2	3	18	81
14	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	1	1	2	3	1	1	13	2	1	1	2	2	2	1	5	16	2	1	2	2	2	2	2	2	15	58	
15	4	5	4	5	5	3	3	2	31	4	2	4	5	5	3	4	2	29	5	2	4	5	4	3	4	2	29	4	3	5	5	4	2	5	5	33	122	
16	2	1	2	2	2	1	1	2	13	1	2	1	2	2	1	2	2	13	2	1	1	1	3	1	2	2	13	1	2	1	1	2	2	3	3	15	54	
17	2	1	1	2	2	2	1	2	13	1	2	1	1	3	2	1	1	12	1	1	1	1	5	2	2	2	15	1	1	1	1	1	2	3	2	12	52	
18	2	1	3	2	5	3	1	2	19	1	2	1	2	2	3	1	2	14	2	2	2	2	3	3	2	2	18	1	3	2	2	3	2	5	3	21	72	
19	2	1	2	2	2	1	2	1	13	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	2	2	2	2	12	1	1	2	2	1	1	1	2	11	45	
20	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	65	
21	3	1	2	1	2	2	2	1	14	1	5	1	2	2	3	1	1	16	2	1	3	3	5	5	2	5	26	1	2	1	1	3	2	2	2	14	70	
22	2	2	3	2	2	2	5	3	21	2	5	1	3	3	2	3	3	22	3	2	2	3	5	3	2	5	25	2	2	1	2	2	3	3	3	18	86	
23	2	1	1	2	3	1	3	2	15	1	2	1	2	2	1	1	1	11	1	2	3	2	3	3	1	5	20	1	1	1	2	2	2	3	2	14	60	
24	5	1	1	1	2	2	2	2	16	1	2	1	1	1	2	1	1	10	1	1	1	1	5	2	1	5	17	1	1	1	2	1	1	2	2	11	54	
25	2	1	2	2	2	1	2	3	15	1	2	1	2	3	3	1	2	15	2	2	2	2	5	2	2	5	22	2	2	3	2	2	2	2	2	17	69	
26	3	2	3	2	3	5	2	3	23	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	3	3	2	3	3	2	3	22	2	3	3	2	3	2	3	3	21	86	
27	5	3	2	1	2	2	2	5	22	2	5	3	1	2	2	2	1	18	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	85	
28	2	3	2	3	3	2	2	3	20	2	2	3	2	1	3	3	3	19	3	3	2	2	2	5	2	5	24	2	3	2	2	2	2	2	3	18	81	
29	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	1	1	2	3	1	1	13	2	1	1	2	2	2	1	5	16	2	1	2	2	2	2	2	2	15	58	
30	4	5	4	5	5	3	3	2	31	4	2	4	5	5	3	4	2	29	5	2	4	5	4	3	4	2	29	4	3	5	5	4	2	5	5	33	122	

Base de datos variable trabajo colaborativo

VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO																												
Encuesta	INTERDEPENDENCIA POSITIVA						Total	INTERACCIÓN CARA A CARA				Total	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL			Total	DESARROLLO DE HABILIDADES					Total	AUTORREFLEXIÓN DEL GRUPO				Total	TOTAL
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		11	12	13		14	15	16	17	18		19	20	21	22		
1	1	2	3	1	2	2	11	1	1	1	2	5	1	3	1	5	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	15	58
2	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	33
3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	44
4	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	2	6	2	1	1	4	1	1	1	2	2	7	2	1	1	2	6	30
5	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	8	3	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	46
6	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	1	2	2	5	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	4	34
7	4	4	3	3	4	4	22	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	75
8	2	2	3	2	2	3	14	2	3	3	2	10	3	2	3	8	2	2	3	3	3	13	3	3	2	3	11	56
9	3	2	1	2	1	2	11	3	1	2	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	31
10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	44
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	5	5	5	15	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	83
12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	44
13	1	1	1	2	1	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	39
14	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	8	3	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	46
15	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	3	2	2	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	55
16	1	2	3	1	2	2	11	1	1	1	2	5	1	3	1	5	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	15	58
17	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	33
18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	44
19	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	2	6	2	1	1	4	1	1	1	2	2	7	2	1	1	2	6	30
20	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	8	3	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	46
21	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	1	2	2	5	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	4	34
22	4	4	3	3	4	4	22	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	15	75
23	2	2	3	2	2	3	14	2	3	3	2	10	3	2	3	8	2	2	3	3	3	13	3	3	2	3	11	56
24	3	2	1	2	1	2	11	3	1	2	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	31
25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	44
26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	5	5	5	15	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	83
27	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	44
28	1	1	1	2	1	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	39
29	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	8	3	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	46
30	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	3	2	2	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	55

VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Matriz de la variable Habilidades Sociales

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala
Habilidades Sociales	Para Caballo (2008) Son aquellas reacciones que tenemos con el mundo exterior en una situación o momento determinado, cuando el individuo se desempeña correctamente con el resto de personas que se encuentra alrededor o forman parte de un núcleo de interés social, expresando sus sentimientos, deseos, opiniones, derechos etc., de la forma correcta, respetando, pero a su vez dando a conocer su punto de vista con respeto y amabilidad.	Se mide por un cuestionario de 32 puntos para las dimensiones de asertividad, comunicaciones, autoestima y toma de decisiones, se utiliza la escala de Likert donde: 1 nunca. 2 raramente. 3 ocasionalmente. 4 frecuentemente. 5 muy frecuentemente.	Asertividad	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Ajuste • Solidaridad • Tolerancia 	Ordinal
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha Activa • Horizontalización • Gestos • Verbalización 	
			Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Amor Propio • Respeto • Valoración 	
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de vida • Limites • Autocontrol • Acción Oportuna 	

Matriz de la variable Trabajo Colaborativo

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	IINDICADORES	ESCALA
TRABAJO COLABORATIVO	Es el soporte mutuo que se genera entre todos los miembros del equipo, teniendo en consideración todas las directrices que se ponen a disposición para desempeñar un buen trabajo. En este punto es en donde se ponen en manifiesto las habilidades de todos los colaboradores, las cuales facilitaran el trabajo y conllevará un ambiente adecuado que es favorable para el logro de los objetivos planteados previamente como institución. La responsabilidad aquí cumple uno de los roles más importantes para llegar a la meta (Jonson, Johnson, & Holubec, 1994)	Se mide por un cuestionario de 22 puntos para las dimensiones de Interdependencia Positivo, Interacción cara a cara, Responsabilidad individual, Desarrollo de habilidades, Autorreflexión del grupo, se utiliza la escala de Likert donde: 1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente 4 frecuentemente. 5 muy frecuentemente	• Interdependencia positiva	• Objetivos comunes • Trabajo mutuo • Identidad de equipo	Ordinal
			• Interacción cara a Cara	• Trabajo unido • Apoyo interpersonal	
			• Responsabilidad Individual	• Responsabilidad individual en el cumplimiento de las metas del equipo	
			• Desarrollo de habilidades	• Comunicación • Desempeño de roles,	
			• Autorreflexión del grupo	• Auto evaluación de la labor delegada • Auto evaluación de trabajo en equipo.	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE HABILIDADES SOCIALES Y EL TRABAJO COLABORATIVO EN FUNCIONARIOS DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ECUADOR, 2022", cuyo autor es MORAN PEREZ JOFFRE ALFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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 Completa 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.

PIURA, 04 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE DNI: 03874808 ORCID: 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 13-08-2022 20:19:42

Código documento Trilce: TRI - 0390278