



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Habilidades sociales y trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés
Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Saravia Romero, Valeria Nicole (ORCID: 0000-0002-0671-5096)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Principalmente a mis padres, que me criaron y educaron con valores, principios, empeño y perseverancia para llegar a ser la persona que soy ahora, por su apoyo incondicional, tanto en los cinco años de carrera, como en toda mi vida.

A mi abuelita Faustina, por sus maravillosos consejos, su amor y motivación constante a lo largo de mi formación académica.

Agradecimientos

A todos los docentes que me instruyeron a lo largo de estos cinco años, quienes que me guiaron, me formaron y aconsejaron para seguir siendo una buena persona y buena profesional.

A mis abuelos (Magda, Donato y Alberto), a mi hermano Luis Alberto, a mis tíos y primos, por todo su apoyo y el cariño que me han dado a lo largo de mi vida.

A Taylor Swift por ser un gran ejemplo de perseverancia, reinención, una grandiosa fuente de inspiración y por acompañarme a través de su arte en todos estos años.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	3
III.METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variable y operacionalización	24
3.3.Población (criterios de selección), muestra y muestreo	28
3.4.Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
3.5.Procedimientos	33
3.6.Método de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	34
IV.RESULTADOS	35
V.DISCUSIÓN	55
VI.CONCLUSIONES	61
VII.RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	66
ANEXOS	71

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable Habilidades Sociales.</i>	26
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable Trabajo en Equipo.</i>	27
Tabla 3. <i>Especificación de la población.</i>	28
Tabla 4. <i>Especificación de la muestra.</i>	29
Tabla 5. <i>Validez del instrumento.</i>	31
Tabla 6. <i>Niveles de confiabilidad.</i>	32
Tabla 7. <i>Confiabilidad de la variable Habilidades Sociales.</i>	32
Tabla 8. <i>Confiabilidad de la variable Trabajo en Equipo.</i>	32
Tabla 9. <i>Escala de interpretación para la correlación Spearman.</i>	34
Tabla 10. <i>Tabla de frecuencia para la variable Habilidades Sociales.</i>	35
Tabla 11. <i>Tabla de frecuencia para la dimensión Iniciativa.</i>	36
Tabla 12. <i>Tabla de frecuencia para la dimensión Comunicación.</i>	37
Tabla 13. <i>Tabla de frecuencia para la dimensión Empatía.</i>	38
Tabla 14. <i>Tabla de frecuencia para la dimensión Trabajo Cooperativo.</i>	39
Tabla 15. <i>Tabla de frecuencia para la dimensión Flexibilidad.</i>	40
Tabla 16. <i>Tabla de frecuencia para la dimensión Asertividad.</i>	41
Tabla 17. <i>Tabla de frecuencia para la variable Trabajo en Equipo.</i>	42
Tabla 18. <i>Tabla de frecuencia para la dimensión Afinidad.</i>	43
Tabla 19. <i>Tabla de frecuencia para la dimensión Entorno.</i>	44
Tabla 20. <i>Tabla de frecuencia para la dimensión Intereses.</i>	45
Tabla 21. <i>Tabla de frecuencia para la dimensión Valores Sociales</i>	46
Tabla 22. <i>Prueba de normalidad para las variables Habilidades Sociales y Trabajo en Equipo</i>	47
Tabla 23. <i>Tabla cruzada y correlación Spearman, Habilidades Sociales y Trabajo en Equipo</i>	48
Tabla 24. <i>Tabla cruzada y correlación Spearman Trabajo en Equipo e Iniciativa</i>	49
Tabla 25. <i>Tabla cruzada y correlación Spearman Trabajo en Equipo y Comunicación</i>	50
Tabla 26. <i>Tabla cruzada y correlación Spearman, Trabajo en Equipo y Empatía</i>	51

Tabla 27. *Tabla cruzada y correlación Spearman, Trabajo en Equipo y Trabajo Cooperativo.* 52

Tabla 28. *Tabla cruzada y correlación Spearman, Trabajo en Equipo y Flexibilidad* 53

Tabla 29. *Tabla cruzada y correlación Spearman, Trabajo en Equipo y Asertividad* 54

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Gráfico de barras de la variable habilidades sociales.</i>	35
Figura 2. <i>Gráfico de barras de la dimensión iniciativa.</i>	36
Figura 3. <i>Gráfico de barras de la dimensión comunicación.</i>	37
Figura 4. <i>Gráfico de barras de la dimensión empatía.</i>	38
Figura 5. <i>Gráfico de barras de la dimensión trabajo cooperativo.</i>	39
Figura 6. <i>Gráfico de barras de la dimensión flexibilidad.</i>	40
Figura 7. <i>Gráfico de barras de la dimensión asertividad.</i>	41
Figura 8. <i>Gráfico de barras de la variable trabajo en equipo.</i>	42
Figura 9. <i>Gráfico de barras de la dimensión afinidad.</i>	43
Figura 10. <i>Gráfico de barras de la dimensión entorno.</i>	44
Figura 11. <i>Gráfico de barras de la dimensión intereses.</i>	45
Figura 12. <i>Gráfico de barras de la dimensión valores sociales.</i>	46

Resumen

La investigación tuvo como finalidad demostrar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en la I.E.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, El Agustino, 2019. Para el análisis sustentatorio de las bases teóricas que justifican la investigación, se recurrió a Leal (2016) para la variable habilidades sociales y a Ribes (2011), para la variable trabajo en equipo. La metodología fue de tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal, nivel descriptivo-correlacional y método hipotético-deductivo. La población estuvo constituida por 119 docentes, de los cuales mediante la muestra probabilística se estableció 91. Se diseñaron dos instrumentos para recopilar los datos de la muestra, cada uno con 30 preguntas, los cuales obtuvieron el Alfa de Cronbach de 0.882 para la primera variable y 0.910 para la segunda. La validación del instrumento fue dada por juicio de expertos, analizados por la V de Aiken (anexo 5). Los resultados obtenidos del análisis por el estadígrafo Rho Spearman, para la hipótesis general fue de $Rho = 0.623$ y $p = 000$, rechazando la hipótesis nula y afirmando que existe una relación positiva alta entre ambas variables estudiadas, igualmente las hipótesis específicas coincidieron en afirmar relaciones positivas entre las dimensiones y la variable de estudio.

Palabras clave: Habilidades blandas, trabajo en grupo, flexibilidad, asertividad, empatía, valores sociales, entorno, afinidad.

Abstract

The purpose of the research was to demonstrate the relationship between social skills and teamwork in the I.E.E. "Andrés Avelino Cáceres Dorregaray", El Agustino, 2019. For the supporting analysis of the theoretical bases that justify the research, Leal (2016) was used for the variable social skills, and Ribes (2011), for the teamwork variable. The methodology was applied type, non-experimental design, cross-sectional, descriptive correlational level and hypothetical-deductive method. The population consisted of 119 teachers, of which 91 were established through the probabilistic sample. Two instruments were designed to collect the sample data, each one with 30 questions, which obtained the Cronbach's Alpha of 0.882 for the first variable and 0.910 for the second. The validation of the instrument was given by expert judgment, analyzed by the V of Aiken (Annex 5). The results obtained from the analysis through the Rho Spearman statistician, for the general hypothesis was $Rho = 0.623$ and $p = 000$, rejecting the null hypothesis and affirming that there is a high positive relationship between both variables studied, also the specific hypotheses agreed in affirming relationships positive between the dimensions and the study variable.

Keywords: Soft skills, teamwork, flexibility, assertiveness, empathy, social values, environment, affinity.

I. INTRODUCCIÓN

En toda empresa, independientemente de su rubro, se tiene siempre en cuenta el trabajar en equipo, además de contar con unas habilidades sociales aptas para relacionarse eficazmente con todos los miembros del grupo de trabajo y así poder alcanzar los objetivos ya trazados. Cabe destacar, que las habilidades sociales y el trabajo en equipo son dos aspectos fundamentales que deben estar relacionados para crear una buena comprensión entre colaboradores, crear un ambiente laboral favorable y que las metas en común se puedan lograr satisfactoriamente.

En un plano internacional, el diario Los Andes (2019) menciona que las habilidades sociales son las que marcan la diferencia, hay una creciente demanda por estas; las empresas ya no se conforman con profesionales de grandes conocimientos y expertos en su materia, sino que también buscan aptitudes que permiten adaptarse a cambios constantes, tales como el asertividad, comunicación, capacidad de trabajo en equipo, empatía, etcétera. Con estas habilidades surge el trabajo en equipo, que es una habilidad muy necesaria y valorada por las organizaciones, así lo detalla la revista Caras (2019), que también menciona que así se puede explotar mejor el potencial de los integrantes de las organizaciones, en diversos procesos enriqueciendo los resultados. Actualmente, en el siglo XXI en el cual se deben enfrentar los nuevos modelos económicos y sociales, además de la globalización y la cercanía de colaboradores que esta demanda.

En el ámbito nacional, el diario El Comercio (2018) menciona que el trabajo en equipo es una de las virtudes más pedidas y apreciadas en el ámbito laboral, puesto que hoy en día prevalece la competitividad y las compañías de todo tipo requieren de colaboradores que aporten siempre conocimientos y ayuden al desarrollo de ella. Tanto organizaciones estatales como privadas, deben adaptarse a los nuevos requerimientos que son considerados para lograr el éxito, tales como fomentar el trabajo en equipo o desarrollar las habilidades que poseen sus colaboradores realizando diversas actividades dentro y fuera del horario laboral. También se puede apreciar una deficiencia en el sector público con respecto al área de recursos humanos, enfocándonos más en las instituciones educativas, en los que prácticamente

o no existe el área o simplemente no se realiza como debería, lo cual afecta el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales de los profesores y el desempeño que tengan con los educandos.

En la institución educativa en donde se realiza el estudio, la problemática se centra en los docentes (ver anexo 7), por lo antes mencionado, esta institución educativa no cuenta con un área de recursos humanos o por lo menos con directivos que incentiven con una mejora de las habilidades sociales de los docentes como tal, por ese motivo es que, al momento de tomar decisiones que afectan a todos los colaboradores, se generan conflictos, lo cual genera una demora y un clima organizacional tenso. Tanto las relaciones interpersonales entre docentes como con administrativos son deficientes, difícilmente se llegan a acuerdos a la primera oportunidad, ocasionalmente hay problemas entre los colaboradores al no trabajar al mismo ritmo o porque no hay una comunicación eficiente. Si bien es cierto que hay docentes que llegan a desarrollar esas habilidades, ya sea mediante capacitaciones, interés personal, etcétera; siempre hay quienes no pueden o no quieren desarrollar esas habilidades que son tan provechosas para todos. Al no haber un desarrollo de las habilidades sociales, los docentes no logran realizar un buen trabajo en equipo, ya que, para poder realizar actividades en grupo, sean en comisiones, equipos en cada nivel, estos deberían de tener cierta afinidad entre sus miembros y trabajar todos como un conjunto, logrando de manera eficaz las metas y objetivos trazados cuando se crearon estos equipos.

II. MARCO TEÓRICO

Prosiguiendo con las variables de estudio, habilidades sociales y el trabajo en equipo, se especificarán aquellos antecedentes nacionales e internacionales que fueron utilizados en la investigación, para profundizar en el tema y conocer cómo es que, en estudios similares, ambas variables llegan o no a relacionarse, usándolas como base para los posteriores análisis de correlación.

Corrales (2018), en su tesis: “Habilidades sociales y trabajo en equipo en los niños de sexto grado de primaria de la I.E N°5129 “Vencedores de Pachacútec” de Ventanilla, Callao, 2018” para optar al grado de Maestro en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo general: formar la relación que hay entre las habilidades sociales y trabajo en equipo. Tuvo como teóricos a Caballo (2007) quien definió a las habilidades sociales, como los comportamientos reflejados dentro del entorno del individuo, que exterioriza sus tendencias, ideales, emociones y demás con respecto al contexto en el que el individuo se pueda hallar; y en tanto al trabajo en equipo, Louffat (2013) mencionó que el trabajo en equipo es la unión de dos a más elementos que presentan destrezas individuales que contribuirán al desarrollo de la tarea en común que se tenga. La metodología usada en esta tesis es de método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La población fue finita, de 110 estudiantes mientras que la muestra constó con 86 de ellos que se obtuvo a través del cálculo probabilístico. Los resultados obtenidos fueron analizados mediante del estadístico Rho Spearman. El autor concluye que se obtuvo una correlación estadísticamente significativa entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo, siendo $p=0,000$, $Rho. =0.530$, que se refiere a una correlación positiva media. El aporte de este estudio es el resultado positivo con respecto a las variables estudiadas y analizadas, ya que son los resultados que se esperan para esta investigación. Por otra parte, también se tiene en cuenta los conceptos que se le dan a ambas variables, ya que resultó complicado conseguir antecedentes con ambas variables, este antecedente es el principal de la investigación.

Bustamante (2017) en su tesis “Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017” para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo general: comprobar la relación existente entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo. Tuvo como teóricos a Goleman (2004), para inteligencia emocional, el cual menciona que es un cúmulo de destrezas y capacidades psicológicas que implican un control de las emociones propias y ajenas. Asimismo, tiene a Daft y Dorothy (2011) para trabajo en equipo, los cuales mencionaron que es una característica de articular labores profesionales de un conjunto en torno a un acumulado de metas a conseguir. La metodología de este estudio fue de tipo no experimental y diseño correlacional. La población fue finita, de 42 personas entre docentes, personal administrativo y personal de apoyo. El muestreo usado fue no probabilístico, puesto a que la población de estudio fue pequeña. Los resultados obtenidos fueron analizados mediante el estadístico de coeficiente de correlación de Pearson. El estudio concluyó con que hay una relación alta y significativa a un grado de correlación de $p=0.000$ y $r= 0,654$, entre las variables de estudio. Dado que el estudio mencionado se situó en un lugar similar al del presente estudio, tanto los resultados como las conclusiones y el enfoque del estudio serán de gran aporte, al momento de plantear y establecer los datos requeridos.

Palma (2014) en su tesis “La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca – 2014”, para optar el grado de Magister en Administración de la educación en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo general decretar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo. La teoría que se utilizó para la variable comunicación organizacional fue de Martínez (2009) el cual menciona que es una habilidad que consiente el movimiento de información dentro de la organización para referirse las necesidades de esta con las de sus colaboradores, así como para el cumplimiento eficaz de los objetivos planteados; para la variable trabajo en equipo se tiene como teórico a Reza (2007), quien afirma que es la unión de dos o más personas que empalman recíprocamente de una manera equilibrada para el desempeño de las metas en común que se puedan tener. La metodología usada en esta investigación fue

de tipo descriptivo, diseño no experimental transaccional, puesto que se recolectarán datos en un solo momento y descriptivo correlacional. La población fue finita, 95 docentes de instituciones educativas de Barranca. El muestreo fue aleatorio simple dando como resultado una muestra de 76 docentes. Los resultados obtenidos fueron analizados a través del estadístico Rho Spearman. El estudio concluyó en que existe relación significativa buena entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo: *significancia bilateral* = $.000 < .01$; *Rho* = ,767. El aporte de esta tesis, radica en las teorías que esta ofrece, dando una perspectiva distinta e interesante al presente estudio. Además, el resultado positivo sirve para las comparaciones con los resultados que se obtengan en la investigación.

Díaz (2015), en su tesis “El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú – 2015”. Para optar el grado de Doctor en Psicología Educacional y Tutorial en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, tuvo como objetivo general Establecer la relación existente entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo. La teoría que se utilizó para la variable liderazgo gerencial fue de Messick (2006), quien afirmó que el ser líder implica gestionar, ir más lejos, realizar una dinámica más productiva, creando una colaboración buscando una satisfacción de los miembros, innovando y mejorar continuamente; mientras que para la variable trabajo en equipo fue Katzenbach (2001) quien mencionó que es un grupo de gente organizada en el cual cada uno tiene una responsabilidad designada y tareas bien definidas. La metodología usada fue de tipo descriptivo y diseño descriptivo-correlacional. La población fue finita, contó con 85 trabajadores de la institución, el muestreo fue no probabilístico y fue conformado por toda la población. Los resultados obtenidos fueron analizados mediante la *r* de Pearson. El autor concluye que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo, al obtener el resultado de $r=0.659$, *sig.*= $0.000 < 0.05$. El aporte de esta tesis radica en el resultado del coeficiente de correlación, ya que este será utilizado en la discusión para la hipótesis específica.

Sarmiento (2018) en su tesis “Relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los colaboradores de una red de gimnasios de Guatemala.” Para optar el grado de Licenciada en Psicología Industrial / Organizacional en la Universidad Rafael

Landívar, tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo. La teoría que se utilizó para la variable inteligencia emocional fue de Goleman (1995) quien afirmó que es la capacidad que tienen los seres humanos para conocer sus sentimientos y manipularlos, así como los de las demás personas, formando resultados efectivos; mientras que para la variable trabajo en equipo Katzebach y Smith (1995) afirmaron que son individuos con diferentes partes que se integran entre sí, con la finalidad de llegar a un mismo objetivo. La metodología usada en esta investigación fue de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. La población fue finita, contó con 30 personas, el tipo de muestreo fue no probabilístico, puesto que la tesista optó por seleccionar a un subgrupo de la población para la investigación. Los resultados obtenidos fueron analizados a través del estadístico de la r de Pearson. La autora concluye que existe una correlación positiva baja entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en los colaboradores de una red de gimnasios al obtener el resultado de $r=0.179$, $sig.=.000 < .05$. Al tener un resultado débil, este estudio da la cabida a que los resultados de la presente investigación puedan o no ser iguales, y así el contraste de ambos resultados pueda ser provechosos tanto para esta investigación como para futuras.

Cruz y Vargas (2017) en su tesis "Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del gimnasio Nueva América". Para optar el grado de licenciada en psicología en la Universidad Los Libertadores, tuvo como objetivo general describir el nivel de relación existente, entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. La teoría que utilizó para la variable inteligencia emocional fue de Goleman (2004), quien afirma que la inteligencia emocional contribuye que los sujetos tengan conocimiento de sus emociones para que estos lleguen a percibir las emociones del resto y toleren las frustraciones que puedan enfrentar; y para la variable desempeño laboral tuvo a Ramón, Lazaros y Grisell (2012), quienes afirmaron que el desempeño laboral es la conducta real de los colaboradores que influyen directamente en el campo en el que se dedican. La metodología usada fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y correlacional. La población fue finita de 18 docentes, la muestra tomada a conveniencia que abarca a toda la población. Los resultados fueron obtenidos a través del estadístico de correlación de Spearman. Las autoras concluyen en que existe una

correlación negativa débil entre las variables de estudio: $Rho = -.172$, $sig. = .495$. El aporte que brinda esta tesis es por sus resultados y por las definiciones de sus variables, viendo como estas se pueden comparar, desde otro punto de vista, con las variables de este estudio.

Díaz (2014) en su tesis: "Comunicación organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango)", para optar el grado académico de Licenciada en Psicología Industria/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo. El teórico que utilizó para la variable comunicación organizacional fue Alcaraz (2006) quien afirmó que es el proceso por el cual se producen reciprocidad de información entre dos o más personas; para la variable de trabajo en equipo, se usó la teoría de Robins (2009) quien define que los equipos y grupos no son lo mismo además de que el grupo de trabajo es el cual en el que se interactúa para cooperar y tomar decisiones que garanticen a los individuos el alcanzar las metas trazadas. La metodología de esta tesis fue de tipo descriptiva. La población fue finita, de 45 trabajadores, entre los cuales figuran el personal operativo, administrativo y jefes de la institución, esta población fue la muestra. El estudio usó la significación y fiabilidad de proporciones. La autora concluyó con que la comunicación organizacional en distintas áreas de la institución sí influye considerablemente en el trabajo en equipo, ya que tuvo como coeficiente de correlación el valor 0.84 y $sig. = 0.000$. El aporte de esta tesis es que ayuda a comprender al trabajo en equipo, desde las diferencias con los grupos, hasta la estructura e importancia, también como las claves que se puedan tener al momento de realizar el trabajo en equipo, además de los tipos de equipo según sea la conveniencia.

Con la intención de profundizar el conocimiento en las variables de estudio habilidades sociales y trabajo en equipo, se presentaron diversas teorías que definirán desde distintos puntos de las variables de estudio. Se espera que el estudio pueda ser comprendido a mayor profundidad con las siguientes teorías.

Angrehs, Crespi y Muñoz (2011) afirman que las habilidades sociales son los hábitos, actuaciones y aspectos necesarios para que un individuo pueda interaccionar y relacionarse con su entorno y otras personas de una manera práctica y placentera. De modo que estas conductas son aprendidas de la sociedad y el entorno que rodea al individuo, estos pueden ser los comportamientos que han sido observados de otras personas o grupos cercanos, ya sea que estos comportamientos hayan sido verbales o no verbales (p.17). Los autores mencionan los siguientes tipos de habilidades:

La dimensión habilidades técnico-funcionales. Estas son habilidades que se relacionan con el desempeño laboral o cualquier actividad que se llame tarea, este tipo de habilidades, permite a la persona, realizar distintas actividades determinadas, dependiendo como o en qué área se desempeñe esta persona, cabe destacar que estas habilidades son aprendidas en distintas maneras y en diversos lugares (p.17).

La dimensión habilidades cognitivas. Estas habilidades están relacionadas con la capacidad de pensar que el individuo posee, a su vez, esto tiene que ver con las aptitudes que un ser humano posee y el cómo estas, están vinculadas con el procesamiento de la información. Por ejemplo, el cómo una persona realiza un análisis o síntesis, la toma de decisiones, conceptualizaciones, etcétera (p.17).

La dimensión habilidades intrapersonales. Estas habilidades son aquellas que el individuo posee a un nivel personal e íntimo, que influyen en el comportamiento y actitud que tenga una persona; siendo desarrolladas mediante el autoconocimiento, llevándolas a cabo en distintos aspectos, sean personales o laborales (p.17).

Ribes (2011) menciona que las habilidades sociales son asimiladas a lo largo de la vida, en la cual armonizan dos procesos, el aprender a interactuar y la maduración del individuo, estas habilidades aprendidas son realizadas día a día y resguardan las necesidades de comunicación con el resto de personas, ya que se espera una reciprocidad cuando se efectúan, asimismo se usan estas capacidades para comunicar los sentimientos, deseos, actitudes y demás, en una manera y el momento adecuado (p.17). La autora se refiere a las dimensiones de las habilidades sociales como las siguientes:

La dimensión comportamiento adaptativo. Las habilidades adaptativas se refieren a aquellas destrezas que posee un individuo y que permiten a la persona, actuar de manera independiente y correctamente con respecto a al entorno que lo rodee. Asimismo, estas habilidades adaptativas, están relacionadas a la autonomía que un individuo requiere para distintas situaciones, habilidades interpersonales para relacionarse con otras personas dentro del entorno que lo esté rodeando y habilidades vocacionales que tenga el individuo y le permita desenvolverse en el área que le corresponda (pp. 17, 18).

La dimensión competencia social. Estas competencias permiten se refieren a los conocimientos que tiene una persona y que ayuda a desenvolverse de una manera acertada, con el resto del entorno, en distintas interacciones sociales. Con respecto a la interacción en general, se puede decir que hay criterios que engloba esta dimensión, por ejemplo, las competencias socio afectivas, competencias socio cognitivas y conductas sociales (p.18).

La dimensión asertividad. Esta capacidad permite a un individuo el actuar con respecto a sus intereses sin negar los derechos de los demás, es una competencia muy importante, puesto que permite expresarse de una manera correcta y adecuada, al momento de dar una opinión o tomar una decisión, dando ideas pertinentes sin alterar ni faltar el respeto y mucho menos negar lo que el resto afirme, así se evitara afectar negativamente al resto de personas que estén alrededor (p.19).

Daft y Marcic (2010) mencionan que la comunicación interna de la organización es transcendental, ya que fluye en tres direcciones; y que los administradores deben estar siempre pendiente de ello, además de establecer una comunicación formal con los colaboradores; esto no exenta a los jefes de también establecer una comunicación informal, tal como socializar con los colaboradores (p.495). Las tres direcciones en las cuales los jefes deben dirigirse hacia los colaboradores, son las siguientes:

La dimensión comunicación ascendente. Esta manera de comunicación sirve para que los trabajadores puedan comunicar diversas cosas, ya sean molestias, informes de progreso o hasta una retroalimentación acerca de diversas áreas en la organización, ya que, con esta manera, la comunicación fluye desde los niveles bajos hacia los altos dentro de la jerarquía que pueda tener una organización (p.497).

La dimensión comunicación descendente. Los autores afirman que la comunicación descendente tiene que ver con las jerarquías existentes dentro de una organización y el cómo están estructuradas darían a entender como realizan ese tipo de comunicación, asimismo, los altos mandos pueden comunicarse con los subordinados de distintas maneras, como con correos electrónicos, panfletos de información y manuales de políticas y procedimientos que tenga la organización (p.497).

La dimensión comunicación horizontal. En este tipo de comunicación, la información se comparte en de una manera lateral o diagonal entre los colaboradores y se da a través de las áreas dentro de la organización, se utiliza no solo para informar, sino que también para la coordinación de actividades, solicitudes de apoyo, etcétera (p. 498).

Mendo-Lázaro, León, Felipe-Castaño y Polo (2016) afirman que las habilidades sociales determinan el cómo fluye la vida de una persona; también mencionan que, son capacidades que ayudan a expresar con precisión los ideales, sentimientos y afecto que pueda hacer que una persona mantenga y mejore su relación con los demás, así como también permiten reforzar una Situación que requiera interacción con el entorno (p. 424). Las dimensiones que los autores decidieron usar son las siguientes:

La dimensión habilidades sociales de autoafirmación. Es aquella habilidad “[...] en las que la persona tiene que hablar, intervenir de una determinada manera o actuar en público [...]” (p.434). esto quiere decir que las habilidades de autoafirmación hacen que una persona de su opinión o intervenga de una manera adecuada, en cualquier situación a suscitarse.

La dimensión habilidades sociales de recepción de información. Estas habilidades permiten a una personal el escuchar, empatizar y resumir la información dada, mediante cualquier circunstancia, asimismo, estas habilidades permiten dar a conocer la información pertinente en el momento adecuado (p. 434).

La dimensión habilidades sociales de emisión de información. Son habilidades con la cual un individuo puede otorgar información, motivación y explicarse como mejor le parezca. Al igual que las habilidades de autoafirmación, estas habilidades hacen

que el individuo pueda realizar intervenciones pertinentes con respecto al tema o situación en la que se encuentre (p. 434).

Leal (2016) menciona que las habilidades sociales son aquellos comportamientos que “[...] nos permite actuar en un contexto social de forma adecuado, generando respuestas positivas en nuestro entorno [...] conductas aprendidas de manera natural que se manifiestan en situaciones interpersonales.” (p. 21). Por lo cual, estas conductas que son aprendidas a lo largo de la vida humana, permiten actuar adecuadamente en el entorno social desempeñando diversas funciones tales como reforzar la interacción social y mejorar relaciones interpersonales. La autora también habla sobre las habilidades sociales en el ámbito laboral, que son aquellas conductas que permiten mejorar la interacción con los compañeros de trabajo, aumentar la motivación laboral y la negociación al momento de obtener lo que se requiere para cumplir objetivos y/o metas trazadas. (p.25). Asimismo, Gholamali, Afzali y Afzali (2011), se refieren a las habilidades sociales como esas conductas que son integradas y apropiadas que pueden ser aprendidas por el individuo y que a su vez generan una relación interactiva con el resto de participantes conduciendo a proporcionar respuestas positivas y evitar las negativas (p. 189). Las variables propuestas por el autor son las siguientes:

La dimensión iniciativa. Se refiere a la predisposición que la persona tiene para realizar diversas actividades sin que alguien se lo pida, mostrando interés el realizar tareas además de las asignadas (p.26). Es importante tener o desarrollar esta habilidad, ya que esta característica permite destacar del resto al realizar actividades y crear oportunidades, por una predisposición de buscar siempre el mejorar los resultados que se puedan obtener, al máximo. Las personas con iniciativa, no esperan a que se les resuelva el problema o los dejan así sin más, estas personas ven la vida de una manera positiva y activa, lo que les permite tomar decisiones de una manera madura y eficaz, además de que son capaces de aceptar las consecuencias de que estas puedan causar y afrontarlas de una manera correcta. Asimismo, Glaub, Frese, Fischer y Hoppe (2014) definen a la iniciativa como el comportamiento proactivo, orientado al futuro y de superación de barreras; también mencionan que la iniciativa

es una forma del desempeño proactivo de los colaboradores dentro de las organizaciones (p.356).

La dimensión comunicación. Es una habilidad básica ya que con esta se relaciona con el ambiente en general, siempre es sustancial conocer si se tiene una facultad favorable para la comunicación, ya que uno existe en una época en la cual la comunicación es indispensable. Los gestos, miradas y posturas conforman el tipo de comunicación no verbal, que también llega a poder usarse para determinar a la persona (p.26, 28). La comunicación permite informar y/o sensibilizar al resto de personas sobre un tema o acción en específico, por la cual se espera una respuesta; permite también, la persuasión, para lograr los objetivos planteados o conseguir lo que se necesite en ese momento. De esta manera, Halimah y Sukmayadi (2019) definen a la comunicación como la forma de intercambio de información a traves de la interacción entre individuos, además de que la comunicación verbal y no verbal trabajan juntas al momento de realizar el proceso de entrega y recepción de mensajes (p.291).

La dimensión empatía. Es aquella capacidad en la cual se puede reconocer las emociones de otro individuo, identificarse con ellas y entenderlas. Es esencial desarrollar esta habilidad puesto que da un mayor alcance de tener buenas relaciones con el resto de colaboradores y/o jefes (p.29). La empatía permite desarrollar diversas competencias que permiten al colaborador poder crecer laboralmente, entre ellas destacan: (a) trabajo en equipo, ya que podrá haber un mejor entendimiento de los puntos de vista entre todos los miembros del equipo. (b) liderazgo, un buen líder siempre tiene a su cargo a gente que confía en la capacidad del líder, esto se logra debido a la capacidad que un líder pueda oír las ideas y entenderlas. (c) atención al público, las personas empáticas, por lo general suelen ser amables, por lo cual, su atención con el público sería con amabilidad y simpatía. De esta forma, Ahmetoglu y Acar (2016), se refieren a la empatía como la capacidad de reconocer las emociones de otras personas y desarrollar una respuesta de acuerdo al estado emocional y la necesidad que se requiera con respecto a la otra persona (p.190).

La dimensión capacidad de trabajo cooperativo. Uno de los pilares, en lo que habilidades sociales se refiere y de las que más relevancia posee, ya que es de las más demandadas entre colaboradores. La creación de equipos conlleva a una

coordinación comunicación y complementariedad entre los miembros, para que esta sea eficiente con las metas u objetivos trazados (p. 29). Esta capacidad permite intervenir eficazmente en la ejecución de las metas en común que se puedan tener en la organización, dejando de lado los intereses personales que puedan existir, para cumplir los objetivos del equipo, integrando las capacidades e investigación del resto del equipo. Igualmente, McEwan, Ruissen, Zumbo y Beauchamp (2017) mencionan que el trabajar cooperativamente implica los procesos conductuales, interactivos e interdependientes entre los miembros que convierten los aportes que el equipo pudo haber dado, en los resultados oportunos (p.2).

La dimensión flexibilidad. Es otra de las capacidades más relevantes, ya que, al poseer esta capacidad, se es más fácil el adaptarse ante cualquier adversidad, incluso reorientar o reconducir los proyectos u objetivos que se tenían en mente, por si ocurre algún imprevisto (p.31). Esta capacidad, permite también una versatilidad al momento de comportarse en la organización, así como la habilidad de modificar la conducta que cada persona tiene para alcanzar los objetivos que se plantee la persona o solucionar los problemas que se puedan originar. Equivalentemente, Madero y Barboza (2015) definen a la flexibilidad como una capacidad que facilita la habilidad de adaptarse de una manera efectiva a los cambios, tanto internos como externos, que puedan surgir dentro de la organización (p.738).

La dimensión asertividad. Es una capacidad que refleja la madurez de una persona, en como ésta expresa de una manera fluida los pensamientos y creencias propias, siempre respetando al resto de personas. Esta habilidad va de la mano con la empatía, comunicación y la inteligencia emocional, además de que la asertividad refuerza una imagen positiva a nivel social además de la confianza al momento de comunicarse con los demás (p. 32, 33). Una persona capaz de desarrollar esta habilidad, no es una persona agresiva, pero eso no quiere decir que aceptara sin más lo que otras personas puedan sugerir, sino que hace conocer sus convicciones y defender los mismos. A su vez, Tripathy (2018), afirma que la asertividad implica expresar lo que uno piensa, siente y quiere con claridad, sin ser exigente o parecer agresivo; esto admite que el individuo se relacione respetuosamente con otras personas sin ignorar las necesidades que pueda tener (p.49).

Lussier y Achua (2016) mencionan que el trabajo en equipo es la comprensión y obligación en el cumplimiento de las metas que el grupo pueda tener, en la que todos los miembros del equipo son partícipes. El equipo es una representación de sustento en las organizaciones actuales, asimismo, los equipos requieren dedicación y comunicación, tanto entre colaboradores como con los jefes, soluciones de problemas y fomentar la unión para que puedan llegar a cumplir las metas trazadas (p.272). Los autores consideraron las siguientes dimensiones:

La dimensión equipo funcional. Es considerado como el grupo de colaboradores que están en una misma área de funciones y que tienen objetivos en común. Ya que estos equipos se centrarían mayormente en sus áreas, con el tiempo, los miembros del equipo se centrarían más en las metas y objetivos de su área de especialización, que en los objetivos organizacionales (p. 283).

La dimensión equipo Virtual. Es aquel equipo en el cual los miembros están desperdigados, lo cual hace que estos busquen medios electrónicos para que puedan trabajar como equipo. Muchas compañías, gracias a la globalización, requieren cada vez más de estos equipos modernos e innovadores, ya que estas organizaciones buscan talentos y experiencias, sin importar los límites geográficos o temporales. Estos equipos podrían ser usados por las organizaciones para proporcionar una flexibilidad en su talento humano y a la vez en sus servicios. El equipo virtual, como cualquier otro, tiene desafíos, como la colaboración, comunicación entre todos los miembros; teniendo en cuenta de que no todos residen en la misma zona horaria y el liderazgo (p. 285).

La dimensión equipo autoadministrado. Son equipos en el cual los miembros alternan sus responsabilidades y están comprometidos recíprocamente por los objetivos en conjunto que se tengan. En este tipo de equipos, los miembros trabajan en conjunto sin la necesidad de tener un líder, pero compartiendo las tareas que tengan, para que juntos alcancen sus objetivos trazados (p. 285).

La dimensión equipo interdisciplinario. Estos equipos están compuestos por miembros de distintas áreas de funciones que se juntan con la finalidad de realizar tareas únicas, así ayudan a la organización en el momento que todos los miembros interactúan, cooperan, coordinan, intercambian información, y comunican sus ideas

con personas de otras áreas funcionales dentro de la organización y estas a su vez, producen productos o servicios innovadores (p. 284).

Vázquez (2010) menciona que el trabajo en equipo es un conjunto de individuos que se establecen para buscar y realizar un objetivo común, de esta manera estas personas buscan complementarse entre sí, para que el cumplimiento del objetivo sea más efectivo y cada uno de los miembros pueda realizar una función dentro del equipo. El trabajar en equipo conlleva al aumento de puntos de vista e información a considerar para la toma de decisiones; la motivación e integración que fomenta el equipo, lleva a que los integrantes de estos aumenten su compañerismo y la utilidad que estos pudieran tener. (p. 107, 108). Las dimensiones propuestas por el autor son: dimensión fase de creación y de establecimiento de reglas. “[...] se elegirán los miembros con su director correspondiente y se establecerán las normas que seguirán durante el desarrollo del proceso.” (p. 109). En esta etapa, los grupos son creados y los miembros de estos recién se presentan, se dan asociaciones transitorias que son cimentadas en la intuición de percepción de cada miembro, se establecen las normas de convivencia, los objetivos y metas a cumplirse a lo largo del tiempo compartido que tendrán. Además, hay mucha incertidumbre alrededor de los grupos, al no conocer con quienes llevaran a cabo todos esos procesos.

La dimensión fase de generación de conflictos. “Es la fase en la que se generan los conflictos y en la que encontraremos trabaja la hora de trabajar, [...]” (p. 110). Con estos conflictos generados, se crea un gran desanimo en el ambiente grupal, puesto que hay una incertidumbre en el avance de las actividades, se puede afirmar que, si en esta etapa el equipo no supera estos altibajos, podrían generar un daño en el objetivo final del grupo. Es en esta etapa en la cual se debe definir puntualmente cuales son las funciones de cada miembro del equipo.

La dimensión fase de reinicio. En esta fase, se disminuyen los conflictos que pudieron generarse en la fase anterior, se redefinen las normas del equipo, se repasan los objetivos y la información fluye mejor debido a la notoria mejoría en el clima del equipo, en la cual los miembros se acercan más entre si y tratan de colaborar más entre ellos, se notan mejorías parciales y las primeras metas del grupo son alcanzadas (p. 110).

La dimensión fase de asentamiento. En esta fase, existe una confirmación de que el trabajo de equipo, se está llevando de una manera efectiva, el líder de grupo se siente respaldado por sus compañeros, las iniciativas grupales van en aumento, el flujo de la información es cada vez más amplio, las decisiones del equipo son tomadas en consenso. Los miembros del equipo se sienten cada vez más comprometidos y con una mayor pertenencia, esto se ve refleja en la comunicación es cada vez más fluida y eficaz (p. 110)

La dimensión fase de máxima eficacia. En esta fase, la ambición del grupo va en aumento, ya que la motivación se encuentra al máximo y el grupo ya consigue resultados, así también, el grupo se desempeña con una gran creatividad e innovación. Los objetivos son cumplidos de una manera eficaz, ya que el liderazgo recae en cada uno de los miembros, trabajando, así como una maquina perfectamente engrasada (p. 110)

Con respecto a Salman y Hassan (2016), mencionan que el trabajo en equipo inicia en el momento en el que los individuos pertenecientes logran trazar objetivos que desean lograr, comparten la estrategia a utilizar y comparten los conocimientos del entorno en el cual se desempeñan. Los autores también mencionan al *equipo* como un conjunto de dos o más personas que interactúan de una manera adaptativa, independiente y dinámica para resolver y plantear objetivos, propósitos y metas en común que se tengan en el equipo y las funciones que se asignaron para cada miembro del equipo. Para entender más a fondo, los autores plantaron las siguientes dimensiones:

La dimensión comunicación efectiva. La comunicación es una característica central en la vida de cualquier organización y es considerada como un factor crítico para realizar y mantener las mejoras necesarias, la comunicación, es también un intercambio de información a través se símbolos o comportamientos, entre los miembros de un equipo o de la organización (p. 78).

La dimensión nivel de confianza. La importancia de la confianza en la efectividad de un equipo es significativa y su relación es muy positiva, la base del comportamiento que tenga un equipo esta genera por la confianza existente entre sus

partes, que a su vez genera una sinergia en la organización y un mayor y mejor desempeño en los colaboradores (p. 78).

La dimensión habilidades interpersonales. Estas habilidades influyen en el desempeño de los colaboradores, la capacidad de estas habilidades es vital para que los miembros del grupo u organización puedan interactuar de una manera efectiva. La productividad aumentaría y los conflictos disminuirían si es que, en una organización, las habilidades interpersonales son desarrolladas entre los colaboradores (p. 79).

La dimensión cohesión de equipo. La cohesión grupal es cuando los miembros de un equipo están unidos entre si y tienen al grupo como su conjunto, la cohesión está construida sobre una base de los vínculos interpersonales que se cree con cada miembro del equipo, así como con el sentido de pertenencia que los une de una manera efectiva. Con una mayor cohesión, la productividad de los colaboradores será mayor y tendrán una tendencia a respetar las normas establecidas por el equipo (pp. 78-79).

La dimensión responsabilidad. Asegura que todos los colaboradores comprendan en una última instancia lo que sus superiores esperan de ellos y el cómo se ve esa excelencia en acción. Cuando se pide una rendición de cuentas, lo que se busca no es culpar ni castigar, sino la mejora del rendimiento que los colaboradores tengan en ese momento, lo cual se puede hacer mediante una retroalimentación cuando los colaboradores presenten informes o evaluaciones de desempeño (p.78).

La dimensión liderazgo. Es el uso de una estrategia en el propósito de un crecimiento y desarrollo, mediante el ofrecimiento de motivaciones inspiradoras usadas para mejorar el potencial, crecimiento y desarrollo de los miembros del equipo u organización. Asimismo, el liderazgo trata de una aportación a los procesos y el rendimiento de un equipo (p. 78).

Sanyal y Hisam (2018) mencionaron que el trabajo en equipo está apropiadamente definido, como un grupo de personas que trabajan cooperativamente para cumplir una tarea o meta en conjunto; a su vez, acotan que esta habilidad se ha vuelto cada vez más esencial para que una persona pueda ser aceptada para un puesto de trabajo. Los autores resaltan que el trabajo en equipo es una medida precisa de una organización, ya que muestra muchas características de los colaboradores que

trabajen de ese modo, en distintos tipos de organizaciones que haya en el mercado (p.17). Los autores determinaron las siguientes dimensiones:

Dimensión liderazgo y estructura. Un equipo no puede funcionar si es que todas las partes no logran ponerse de acuerdo sobre las funciones de cada miembro del equipo, así como que todos cumplan sus funciones dentro del equipo. El líder tiene efectos en el equipo, es por ello que el estilo de liderazgo que este posea, es fundamental para el aprendizaje y rendimiento de todos los miembros del equipo; las cualidades que un líder posea, influyen en los logros de objetivos y metas de un equipo (p.17).

Dimensión confianza de equipo. La confianza aparece cuando todos los miembros del equipo creen en las competencias que cada uno posee, esto afecta positivamente el rendimiento del equipo, además de fortalecer y potenciar las habilidades y talentos de los miembros del equipo. Con una confianza bien establecida, los miembros del equipo pueden discutir y plantear ideas de cualquier tema, sin temor a ser juzgados, asimismo, se genera una cooperación eficaz y cómoda entre todos los miembros del equipo u organización (p. 17).

Dimensión evaluación de desempeño y recompensas. La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico que evalúa a cada miembro de un equipo u organización, tanto el desempeño como la productividad de un colaborador está en relación con los objetivos ya planteados de la organización o equipo de trabajo. La recompensa y el reconocimiento proporcionan una motivación tanto interna como externa y mejoran el desempeño de un colaborador, es por ello que un sistema de evaluación del desempeño, acompañado con recompensas, es un factor importante que afecta positivamente al desempeño que tengan o adquieran los colaboradores (p. 18).

Ribes (2011) menciona que el trabajo en equipo “[...] no es una mera suma de los miembros, sino una estructura que surge de la interacción de los individuos”, los cuales tienen intereses mutuos y se conforman en conjuntos para llegar a cumplir dichos intereses o metas, además de apoyarse constante y mutuamente en la búsqueda de lograr el objetivo en común. La autora también define al equipo de un punto de vista sociológico como “[...] un número de individuos que se hallan en

situación de integración mutua [...] en la que debe haber convivencia y cohesión en la acción.” Con esta definición, se puede inferir que, en un equipo es siempre necesaria la integración, un buen comportamiento y relación entre todos los miembros para, como se explicó antes, se llegue a cumplir las metas o intereses en común de una manera eficaz (Ibídem p. 151, 152). A su vez, Asún, Rapún y Romero (2019), afirman que “Trabajar en grupo no consiste en la suma de tareas individuales enlazadas [...], si no en un proceso cuyo resultado es mucho más que la suma de las partes.” (p. 178). Es por ello que, en un trabajo de equipo, se necesita de un objetivo en común que motive a todos los miembros el trabajar como un conjunto y estos a su vez, comprendan la eficacia que esto ofrece. Las dimensiones propuestas por Ribes (2011) son:

Dimensión afinidad. Se refiere a la proximidad o semejanzas, además de la adecuación de caracteres entre dos o más individuos; lo cual podrá permitir la buena relación en el grupo, ya que al tener esa afinidad el trabajo será más fácil, puesto que además de tener las metas u objetivos en común, también se tendrá cierta motivación y mayor entusiasmo a la hora de trabajar (p.153). La afinidad es un elemento fundamental que permite el trabajo en equipo, pero solo se puede medir cuando el grupo está ya formado, por lo cual es difícil que un equipo que recién este empezando sea considerado *perfecto*. De esta manera, Khazanichi, Sprinkle, Masterson y Tong (2018) afirmaron que las relaciones en el trabajo suelen ser el núcleo de vida de las personas y que esta influye con resultados vitales para que los equipos de trabajo sean ágiles, que además se centran en la información como una coordinación eficaz y capacidad de recuperación (590-591)

Dimensión entorno. Se refiere a la proximidad espacial que tendrán los individuos, lo cual puede ser justificación para la pertenencia al grupo, así como la facilidad de la comunicación y encuentro entre los miembros del grupo. También supone una implicancia con los aspectos sociales y culturales del equipo, así como la funcionalidad del mismo (p.153). Se puede definir también, al entorno, como el ambiente en el cual los colaboradores interactúan; cualquier cambio o tensión en el entorno, afecta positiva o negativamente a los miembros del equipo. Por otro lado, Schmitz, McCluney, Sonnega y Hicken (2019) mencionan que el entorno de trabajo es

un componente crítico en la salud y permanencia de los colaboradores, es importante conocer los componentes que hay detrás de las percepciones de los colaboradores sobre su entorno laboral para que se desarrollen intervenciones en el entorno laboral (p.79).

Dimensión intereses. Al formar un grupo se tienen que precisar las metas u objetivos que se puedan tener para contar con la suma de los individuos dentro del grupo, para así poder generar las relaciones y los lazos de dependencia e influencia recíproca que son necesarias en el equipo. El que se compartan metas o intereses en común cohesiona al grupo, además de dinamizar y unir esfuerzos por el bien del equipo y realizar las metas e intereses en común que se tengan en el grupo (p.154).

Dimensión valores sociales. Al ser esta una dimensión social, se toma en cuenta de las necesidades sociales e individuales de las personas involucradas en el grupo, así como su interacción entre ellos mismos. El compartir esos valores, de cualquier índole, significa ya un motor de pertenencia y cohesión con los miembros del equipo (p.154). La importancia de los valores dentro de un grupo radica en cómo estos son llevados a cabo y respetados por los miembros, estos valores, ya sean grupales o individuales, ayudan al equipo a trabajar como un conjunto. De la misma manera, Fearon, Nachmias, McLaughlin y Jackson (2018) mencionan que los valores personales son aquellos que reflejan mejor los objetivos y compromisos tanto personales como grupales, además de que estos valores tienen el poder de influenciar en los conocimientos basados en actitudes, los cuales tienen efectos en la toma de decisiones y comportamientos de los individuos. (p. 272).

De acuerdo a la realidad problemática presentada, se plantearon los siguientes problemas de investigación, que ayudaron a definir de forma específica cuáles son los puntos a analizar, relacionar y medir en el estudio. Teniendo, así como problema general ¿Existe una relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2019?

Los problemas específicos son los mencionados a continuación a) ¿Existe una relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo?, b) ¿Existe una relación entre la comunicación y el trabajo?, c) ¿Existe una relación entre la empatía y el trabajo en equipo?, d) ¿Existe una relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo

en equipo?, e) ¿Existe una relación entre la flexibilidad y el trabajo en equipo?, f) ¿Existe una relación entre el asertividad y el trabajo en equipo?

La investigación tiene su justificación teórica en los conceptos de: habilidades sociales, dado por Leal (2016) que se refiere a las conductas aprendidas de manera natural y que permiten actuar adecuadamente en un contexto social adecuado desempeñando funciones de interacción social y relaciones interpersonales; y trabajo en equipo por Ribes (2011), quien menciona que es una estructura que surge mediante la interacción de individuos que tienen intereses mutuos y se conforman en conjuntos para lograr esas metas.

La justificación metodológica es que la investigación es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transaccional, nivel descriptivo correlacional y método hipotético-deductivo. Se pretende describir la relación que pueda o no existir entre ambas variables, recolectando los datos solo una vez en un espacio de tiempo de terminado. No se planteará alguna nueva teoría en este estudio, solo ratificar la existencia o no de una relación entre las variables a estudiar habilidades sociales y trabajo en equipo.

La justificación social de la investigación es que las habilidades sociales y trabajo en equipo son de suma importancia para el buen desarrollo de las actividades, el estudio del comportamiento humano de los colaboradores es fundamental para la creación de nuevos perfiles dentro de las empresas; perfiles positivos y proactivos el cual no solo serán mostradas en la organización, si no ante la sociedad. Se cree que es de necesidad entender y atender este estudio para el beneficio de las personas y las organizaciones en general.

La justificación práctica de la investigación es que, dentro del mercado de hoy, la competitividad es una característica común en todas las organizaciones. Es necesario que exista una buena gestión y dirección ante los colaboradores, para que de esta forma la organización concrete un servicio adecuado y óptimo para sus clientes: se logran dichos indicadores mediante la optimización de recursos, principalmente el recurso humano, que es el que prima en las organización; son importantes ya que al tener una satisfacción organizacional adecuada, ellos se podrán

sentir identificados con la empresa y a su vez mejorar los niveles productivos y el clima laboral.

Sobre la base de realidad problemática y las teorías presentadas, se plantearon las siguientes hipótesis para realizar una contrastación acerca de si existe relación entre las dimensiones planteadas y en qué medida se relacionan. Teniendo, así como hipótesis general existe relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2019.

Las hipótesis específicas son las mencionadas a continuación a) Existe relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo, b) Existe relación entre la comunicación y el trabajo en equipo, c) Existe una relación entre la empatía y el trabajo en equipo, d) Existe una relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo, e) Existe una relación entre la flexibilidad en equipo y el trabajo en equipo, f) Existe una relación entre el asertividad y el trabajo en equipo.

Sobre la base de realidad problemática y las teorías presentadas se plantearon los siguientes objetivos de investigación que ayudaran a establecer en qué medida se relacionan estas dimensiones en el ambiente natural como es la Institución Educativa. Teniendo, así como objetivo general determinar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2019.

Los objetivos específicos son los siguientes, a) Evaluar la relación de la iniciativa con el trabajo en equipo, b) Establecer la relación entre la comunicación y el trabajo en equipo, c) Delimitar la relación entre la empatía y el trabajo en equipo, d) Señalar la relación existente entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo, e) Determinar la relación existente entre la flexibilidad y el trabajo en equipo, f) Comprobar la relación entre la asertividad y el trabajo en equipo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, ya que Lozada (2014) afirma que la investigación aplicada “[...] tiene por objetivo la generación de conocimiento a mediano plazo en la sociedad o en el sector productivo [...]”. Esta investigación busca enriquecer la diversificación del campo de estudio, generando un valor agregado al utilizar definiciones y conocimientos dados en investigaciones anteriores, ya sean básicas o aplicadas (p.35). A su vez, Baimyrzaeva (2018), menciona que el objetivo de la investigación aplicada es ahondar y ampliar el conocimiento ya existente, mediante respuestas de preguntas fundamentales sobre temas de interés colectivo (p. 6).

El diseño de la investigación es no experimental puesto que no se necesita manipular o hacer variar intencionalmente las variables de estudio, en cambio, busca observar cómo es que las variables operan en su contexto natural para posteriormente analizarlos. (Hernández, et al. 2014, p. 152). Asimismo, Mousalli-Kayat (2015), menciona que los estudios no experimentales, no buscan instaurar o comprobar relaciones causa-efecto entre las variables de estudio, estos estudios se realizan sin buscar la variación de alguna variable ni tampoco el como una variable pueda afectar a otra, sino que busca observar el cómo estas variables interactúan en su entorno o contexto (p. 31).

A su vez, este estudio es de corte transversal, ya que según Singh (2016), los encuestados seleccionados, lo fueron según criterios de inclusión y exclusión establecidos, a su vez, estos serán encuestados una sola vez y posteriormente, los datos recolectados serán evaluados para obtener los resultados que se necesiten (p. 261). Asimismo, Kesmodel (2018) afirma que, los estudios transversales son caracterizados por recolectar datos relevantes en un momento exacto de tiempo, por lo tanto, no hay alguna otra dimensión temporal en la recopilación de datos (p. 388).

La investigación es de nivel descriptivo correlacional. Correlacional, ya que se utilizan datos secundarios para definir las variables, mediante distintas fuentes de información, en la cual se intenta establecer una asociación entre las variables de estudio. (Omar, 2016, p.155). Descriptivo, ya que se busca describir sistemáticamente

los fenómenos existentes en el estudio, de la manera más precisa posible, recopilando los datos ya existentes (Atmowardoyo, 2018, p. 198).

La investigación fue de método hipotético-deductivo; ya que de acuerdo con Rodríguez y Pérez (2017), consiste en tomar a las hipótesis de la investigación como un punto de partida para nuevas deducciones; estas hipótesis son sugeridas por los datos ya existentes, esperando a que estas se verifiquen empíricamente, observando si hay alguna correspondencia con los hechos, posteriormente, se busca comprobar la veracidad o no de las hipótesis planteadas (p. 12).

El enfoque de la investigación es cuantitativo ya que según, Rahman (2016), menciona que la investigación cuantitativa denota la cantidad de algo. En otras palabras, este enfoque, busca la medición de las variables planteadas, en este caso, habilidades sociales y trabajo en equipo (p. 105) y A su vez Mamabolo y Myres (2019) mencionan que una investigación cuantitativa es aquella que está centrada en como las variables observadas y analizadas, se relacionan con las hipótesis que se plantearon y la teoría que se está comprobando (p.18).

3.2. Variable y operacionalización

La definición conceptual para la variable habilidades sociales, según Leal (2016), las habilidades sociales son aquellas que fueron aprendidas a lo largo de la vida, de manera natural y que es manifestado en situaciones diversas, las cuales permiten a un individuo, actuar de una manera adecuada en la sociedad. Asimismo, ayuda a desempeñar diversas funciones como reforzar y mejorar relaciones interpersonales.

Para analizar la variable habilidades sociales se tendrá que tomar en cuenta las dimensiones tales como asertividad, flexibilidad, capacidad de trabajo cooperativo, empatía, iniciativa y comunicación; de esta manera los resultados serán analizados y medidos de acuerdo a los indicadores planteados

La variable trabajo en equipo tiene su definición conceptual según Ribes (2011) El trabajo en equipo es aquella estructura que surge de una interacción interpersonal de dos o más individuos quienes tienen intereses y/o metas en común y forman conjuntos de trabajo para poder llegar a consolidar dichas metas u objetivos.

Para analizar la variable trabajo en equipo se tendrá que tomar en cuenta las dimensiones propuestas por el autor, tales como afinidad, entorno, intereses y valores sociales; de esta manera los resultados serán analizados y medidos de acuerdo a los indicadores planteados

Tabla 1

Operacionalización de la variable habilidades sociales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Peso	Escala de Medición
Habilidades sociales	Para Leal (2016), las habilidades sociales son aquellas que fueron aprendidas a lo largo de la vida, de manera natural y que es manifestado en situaciones diversas, las cuales permiten actuar de una manera adecuada en la sociedad. Asimismo ayuda a desempeñar diversas funciones como reforzar y mejorar relaciones interpersonales (p.21).	Para analizar la variable habilidades sociales se tendrá que tomar en cuenta las dimensiones tales como asertividad, flexibilidad, capacidad de trabajo cooperativo, empatía, iniciativa y comunicación; de esta manera los resultados serán analizados y medidos de acuerdo a los indicadores planteados	Iniciativa	Pro actividad	1,2	20%	Ordinal En escala de Likert
				Persistencia	3,4		
				Determinación	5,6		
			Comunicación	Comunicación verbal	7,8	13%	
				Comunicación no verbal	9,10		
			Empatía	Sensibilidad social	11,12	13%	
				Feedback social	13,14		
			Capacidad de trabajo cooperativo	Liderazgo	15,16	20%	
				Comunicación	17,18		
			Flexibilidad	Coordinación	19,20	13%	
				Innovación	21,22		
			Asertividad	Capacidad de adaptación	23,24	20%	
Manejo de emociones	25,26						
	Autoconocimiento	27,28					
	Respeto	29,30					

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable trabajo en equipo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Peso	Escala de Medición
Trabajo en equipo	Según Ribes (2011) El trabajo en equipo es aquella estructura que surge de una interacción interpersonal de dos o más individuos quienes tienen intereses y/o metas en común y forman conjuntos de trabajo para poder llegar a consolidar dichas metas u objetivos (p. 115).	Para analizar la variable trabajo en equipo se tendrá en cuenta las dimensiones tales como afinidad, entorno, intereses y valores sociales; de esta manera los resultados serán analizados y medidos de acuerdo a los indicadores planteados	Afinidad	Cooperación	31,32	27%	Ordinal En escala de Likert
				Comunicación	33,34		
				Interacción	35,36		
			Entorno	Compromiso	37,38	33%	
				Ambiente social	39,40		
				Pertenencia	41,42		
				Comportamiento	43,44		
				Capacitación	45,46		
			Intereses	Conflictos	47,48	13%	
				Motivación	49,50		
			Valores sociales	Metas grupales	51,52	27%	
				Profesionalidad	53,54		
Responsabilidad	55,56						
Constancia	57,58						
				Colaboración	59,60		

Fuente: elaboración propia

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo

Población.

Para la investigación, la población de estudio estuvo conformada por 119 docentes de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres Dorregaray del distrito de El Agustino, 2019. Teniendo en cuenta a Fracica (1988), citado por Bernal (2010), indica que la población es el acumulado de todos los elementos a los cuales la investigación es referida (p.160), es por ello que se puede decir que la población son todos aquellos sujetos y/o elementos que tienen las características necesarias y similares, sobre las cuales se realizara la inferencia para la investigación.

Tabla 3

Especificación de la población

Cargo	Inicial	Primaria	Secundaria	Total población
Docentes	13	38	57	108
Docente aula de innovación	-	1	1	2
Docentes de Ed. Física.	-	9	-	9
Total	13	48	58	119

Fuente: elaboración propia

Muestra.

Hernández, *et al* (2014), mencionan que la muestra “[...] es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, [...], además de que debe ser representativo de la población” (p. 173); es por ello que la muestra como tal es una parte importante de la investigación, ya que es a partir de ella que se recolectaran los datos necesarios y se generalizara para toda la población, porque la muestra tiene que ser estadísticamente representativa. La muestra selecta fue aleatoria simple y estuvo conformada por 97 docentes de la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del distrito de El Agustino, Lima, 2019 y fue calculada aplicando la siguiente fórmula establecida por Bernal (2010, p. 183).

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2(N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 119}{0.05^2(119 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)} = 91$$

Donde:

n : tamaño de muestra

$Z (1.96)$: nivel de confianza

$P (0.5)$: proporción de éxito

$Q (0.5)$: proporción de fracaso ($1-P$)

$N (115)$: tamaño de la población

$E (0.05)$: error de estimación

Tabla 4

Especificación de la muestra

Docentes	Total población	Determinación de la muestra	Total muestra
Docentes	108	108(91/119)	83
Docente aula de innovación	2	2(91/119)	1
Docentes de Ed. Física.	9	9(91/119)	7
Total	119		91

Fuente: elaboración propia

Muestreo.

El muestreo fue probabilístico, ya que según Taherdoost (2016), cada individuo en la población tiene la misma oportunidad de ser seleccionado para la muestra, también supone una mayor libertad de alternativas. Asimismo, el muestreo fue aleatorio simple ya que este tipo de muestreo significa que cada caso de la población tiene una misma oportunidad de ser escogidos (p. 20, 21).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica.

Para la recaudación de datos de las variables habilidades sociales y trabajo en equipo se empleó la técnica de la encuesta que, según Canals, (2017), permite recolectar datos de una manera confortable, ya las encuestas son anónimas, lo cual permite responder de una manera libre, sin sentirse juzgados; también afirma que las encuestas permiten recolectar datos que, de toda índole, para ser analizados y tabulados (p. 398).

Instrumento.

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el cuestionario, que según Parveen y Showkat (2017), es un “[...] mecanismo usado para recolectar datos a través de una serie de preguntas y otros indicadores similares de un grupo de encuestados.”; generalmente los encuestados tienen características en común, pero ello no quita su heterogeneidad, es por eso que las preguntas deben ser realizadas teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente (p.5).

A su vez, Kabir (2017), mencionó que el cuestionario es un instrumento que consiste en una serie de preguntas realizadas con el propósito de recolectar la información requerida de los encuestados, además de que es un instrumento muy flexible ya que se pueden recolectar los datos mediante una encuesta física, virtual o mediante llamada de voz (p. 208). El cuestionario constó de 30 preguntas por cada variable, las cuales fueron analizadas por expertos y constan con alternativas de opción múltiple, de tipo Lickert y está organizado como: Nunca = (1), Casi nunca = (2), Algunas veces = (3), Casi siempre = (4), Siempre = (4).

Validez.

Según Cadena, et al. (2017), la validez es el valor en el cual un instrumento tiene con respecto a variable que se pretende medir en la investigación, asimismo, también afirman que la validez puede tener diversos tipos de demostración, como (a) validez de contenido, (b) validez de criterio y (c) validez de constructo (p. 1609). El cuestionario será sometido a criterio expertos, docentes que laboran en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informaron acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Se utilizará el coeficiente de validación V de Aiken (Aiken 1985), siendo que este método informa que proporción del jurado muestra una valoración positiva del instrumento a presentar, este criterio se puede adoptar para la toma de decisiones con respecto a una pertinencia al momento de revisar o eliminar los ítems necesarios para la continuación del estudio (Martin-Romera y Molina, 2017, p. 205). Para calcular el coeficiente, se usa la siguiente fórmula:

$$V = \frac{x^{-l}}{k}$$

Donde:

x = media de calificación de los jueces

l = valor de calificación más bajo en la escala

k = rango de los valores posibles en la escala de valoración.

Tabla 5

Validez del instrumento

Experto	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Godofredo Pastor Illa Sihuincha	Hay suficiencia	Es aplicable
Mg. Luis Alberto Flores Bolívar	Hay suficiencia	Es aplicable
Mg. Juana Balvina Huamán Marcial	Hay suficiencia	Es aplicable

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad.

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en la cual su aplicación de resultados similares, sin embargo, esta confiabilidad puede ser afectada por factores en los cuales destaca una improvisación al elegir el instrumento a la ligera; para establecer una confiabilidad alta, el tamaño de muestra usado para la investigación deber ser alto. (Cadena *et al.*, 2017, p. 1609, 1611). Asimismo, Mohajan (2017) mencionó que, la confiabilidad tiene que ver con la consistencia, confianza y replicabilidad de los resultados obtenidos en una investigación, también recalcó que la confiabilidad es importante en una investigación, ya que ayuda a reducir errores durante los análisis de las respuestas en los cuestionarios (p. 14).

Cabe mencionar que para establecer la confiabilidad del instrumento de investigación se utilizará la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra piloto. Para formar una adopción científica sobre los criterios del instrumento, se debe contar con una escala de medición, así como la presentada a continuación.

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Coeficiente	Criterio
Coeficiente alfa > 0.9	Excelente
Coeficiente alfa > 0.8	Bueno
Coeficiente alfa > 0.7	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.6	Cuestionable
Coeficiente alfa > 0.5	Inaceptable

Fuentes: Hernández, *et al.* (2014)

Variable 1: Habilidades sociales.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable Habilidades Sociales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	30

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla 6, en el análisis de la totalidad de los datos mediante el Alfa de Cronbach para la variable habilidades sociales, se obtuvo el nivel de fiabilidad al 0.882; por lo tanto, se puede considerar que el cuestionario de la variable habilidades sociales cuenta con el nivel bueno de fiabilidad

Variable 2: Trabajo en equipo

Tabla 8

Confiabilidad de la variable Trabajo en equipo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	30

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla 7, en el análisis de la totalidad de los datos mediante el Alfa de Cronbach para la variable trabajo en equipo, se obtuvo el nivel de fiabilidad al 0.910; por lo tanto, se puede considerar que el cuestionario de la variable habilidades sociales cuenta con el nivel excelente de fiabilidad.

3.5. Procedimiento

Para la elaboración de la presente investigación, se siguieron ciertos pasos en un orden específico. Empezando por la problemática de estudio, que fue encontrado en la Institución Educativa “Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray”, teniendo como unidad de análisis a los docentes de dicha institución. Luego se procedió a realizar la búsqueda de información para el presente estudio con artículos científicos, libros, tesis, artículos de congresos, entre otros. Con la problemática y las teorías definidas, se procedió a establecer los problemas, justificaciones, objetivos e hipótesis que serán analizadas en la presente investigación.

Con el marco teórico establecido, se prosiguió a ejecutar el marco metodológico, el cual consiste en la definición del tipo, enfoque, método, diseño y nivel de la presente investigación; se realizó la operacionalización de las variables y a su vez la matriz de operacionalización; se estableció la población y la muestra, luego de ello, la técnica e instrumento, junto con ellos la validez y confiabilidad del instrumento para llevar a cabo de una forma correcta la recolección de datos.

Ya teniendo los instrumentos elaborados y aprobados por el juicio de expertos y con la confiabilidad necesaria establecida por el programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), se tuvo que coordinar con el director de la Institución Educativa “Andrés Bello Cáceres Dorregaray” para poder ingresar al plantel en horarios adecuados en los que no se interrumpía a los docentes de realizar sus labores diarias. Se explicó a los docentes en qué consistía el estudio, el porqué de la importancia de su colaboración en este y el como el resultado que diera el estudio los beneficiaría.

Al terminar la recolección de datos, se procedió a realizar la base de datos con la cual se procesarán y analizarán los resultados obtenidos, con los cuales se contrastarán las hipótesis planteadas en la investigación, dando conclusiones acertadas y recomendaciones pertinentes para la población encuestada,

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis que se utilizó fue el estadístico en sus dos niveles, descriptivo e inferencial. La estadística descriptiva consistió en el análisis y medición de los resultados tabulados, además de los diversos gráficos y tablas que se utilizaron, así como el histograma. La estadística inferencial consistió en la tabulación y organización de los datos recolectados para su posterior análisis, el cual se dio a través del programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), para obtener los resultados necesarios que se utilizaron en la investigación, que se dieron mediante tablas y figuras, las cuales serán interpretadas de acuerdo a las hipótesis y objetivos planteados en la presente investigación. Las hipótesis serán contrastadas y se establecerá el grado de relación que tenga cada una de estas.

Tabla 9

Escala de interpretación para la correlación de Spearman

Correlación	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna en las variables
+0.10	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuentes: Hernández, *et al.* (2014)

3.7. Aspectos éticos

En materia de ética profesional, la presente investigación tuvo el permiso correspondiente por parte del director de la I.E Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, también se le hizo conocer a los docentes la importancia de la investigación a través de su participación realizando el cuestionario para cada variable (tanto para habilidades sociales como para trabajo en equipo) asimismo se les hizo conocer los objetivos correspondientes. Se cuenta con el software de turnitin, que, haciendo una revisión, determina el nivel de similitud que hay entre el estudio y diferentes páginas de internet o libros.

IV. RESULTADOS

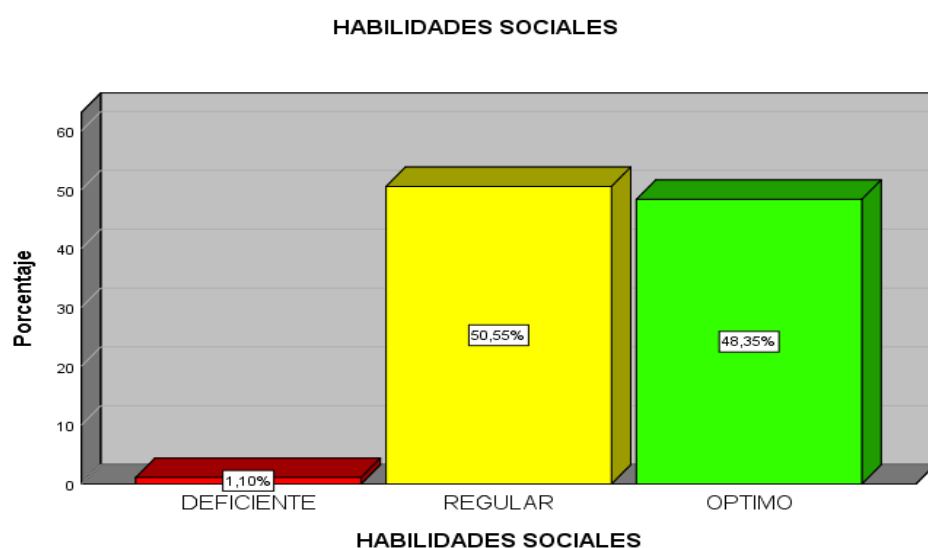
4.1. Estadística descriptiva

Tabla 10

Tabla de frecuencia de la variable habilidades sociales

Habilidades sociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	1,1	1,1	1,1
	Regular	46	50,5	50,5	51,6
	Optimo	44	48,4	48,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 1. Gráfico de barras de la variable habilidades sociales.

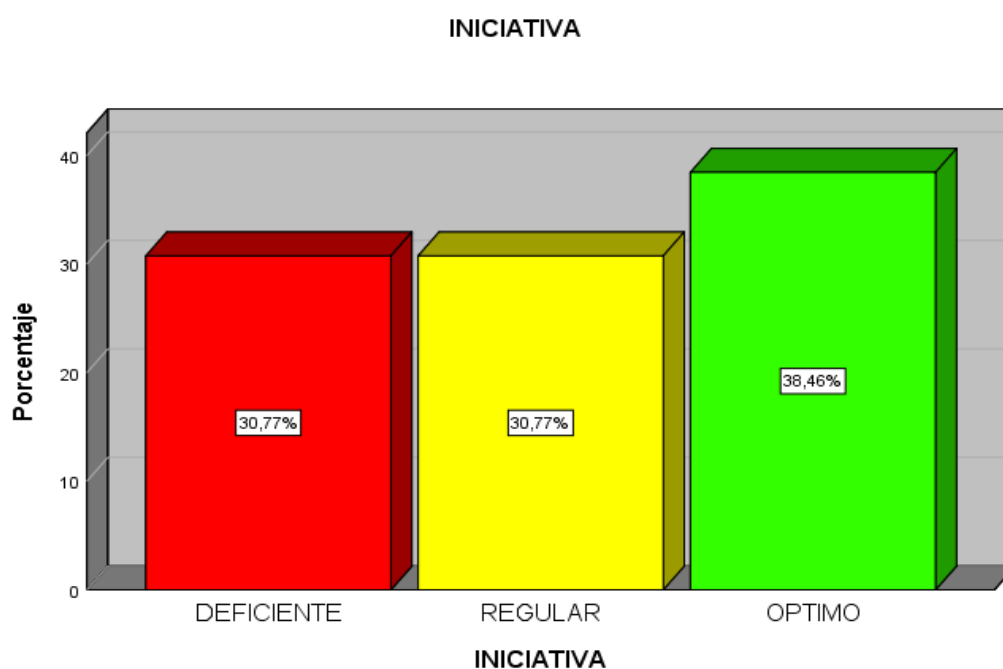
De acuerdo a la tabla 9 y figura 1, se puede observar que, de los datos analizados el 50,55% de los encuestados, ha mostrado que en la I.E. las habilidades sociales se manifiestan de manera regular y el 1,10% manifestó que las habilidades sociales desarrolladas en la I.E. son deficientes. Sin embargo, un 48,35% ha manifestado que las habilidades sociales de la I.E. son óptimas; por lo cual se puede inferir que las habilidades sociales dentro de la I.E. han sido desarrolladas regularmente por una buena parte de la plana docente, pero aún existe un porcentaje que corresponde a los factores entrópicos en el desarrollo organizacional y que no sigue siendo un inconveniente al momento de desarrollar las labores

Tabla 11

Tabla de frecuencia de la dimensión iniciativa.

		Iniciativa			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Deficiente	28	30,8	30,8	30,8
	Regular	28	30,8	30,8	61,5
	Optimo	35	38,5	38,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión iniciativa.

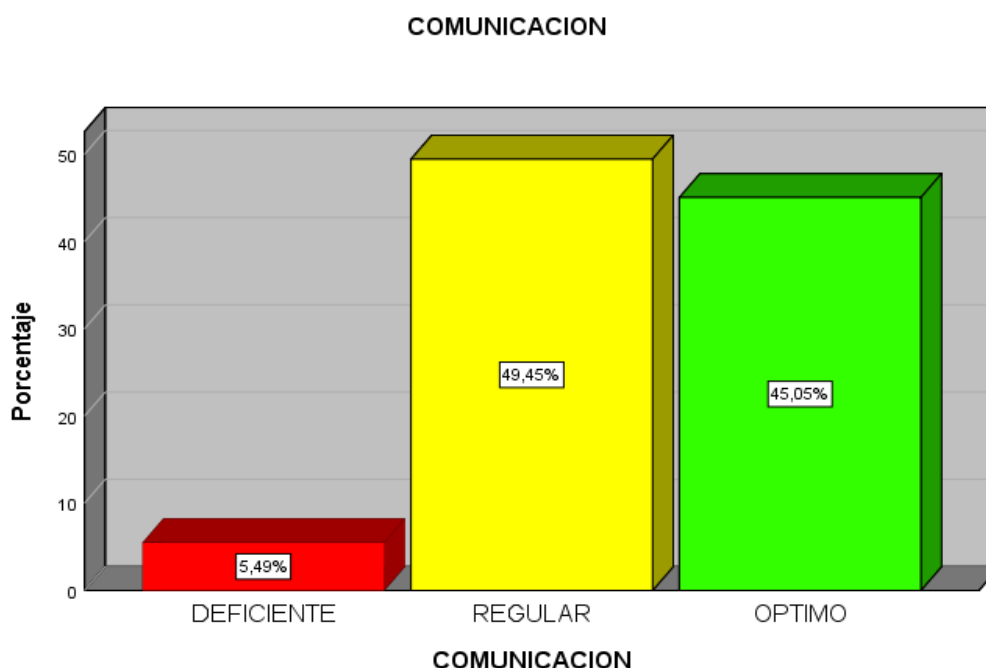
De acuerdo a la tabla 10 y figura 2, se puede observar que, de los datos analizados el 38.46% de los encuestados, ha mostrado que en la I.E. la iniciativa se manifiesta de manera óptima y el 30,77% manifestó que la iniciativa desarrollada en la I.E. es deficiente y regular en la misma medida. Con respecto a estos datos, se puede inferir que, aunque la mayor parte de la plana docente manifieste que la iniciativa es óptima, existe una contraparte mayor que indica que la iniciativa no se desarrolla adecuadamente, esto último es lo que genera retrasos en el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, al momento en el que los docentes no proponen ideas nuevas y puede que quede estancados en las mismas de siempre.

Tabla 12

Tabla de frecuencia de la dimensión comunicación.

Comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	5,5	5,5	5,5
	Regular	45	49,5	49,5	54,9
	Optimo	41	45,1	45,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión comunicación.

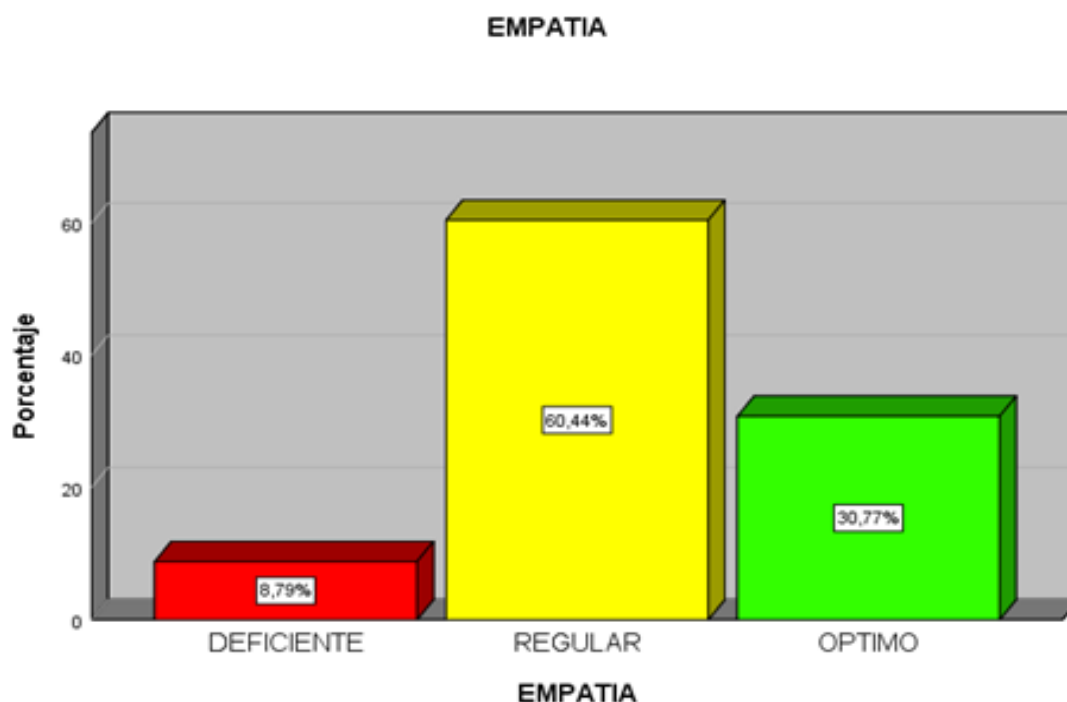
De acuerdo a la tabla 11 y figura 3, se puede observar que, Con respecto a estos datos obtenidos, se puede inferir que, la mayor parte de los docentes encuestados desarrollan una buena comunicación, pero que aún hay una parte que no desarrolla correctamente la comunicación, lo cual genera dificultades al momento de trabajar en equipo, en el desarrollo organizacional y hasta en el clima laboral de la I.E.

Tabla 13

Tabla de frecuencia de la dimensión empatía.

		Empatía			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	8	8,8	8,8	8,8
	Regular	55	60,4	60,4	69,2
	Optimo	28	30,8	30,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión empatía.

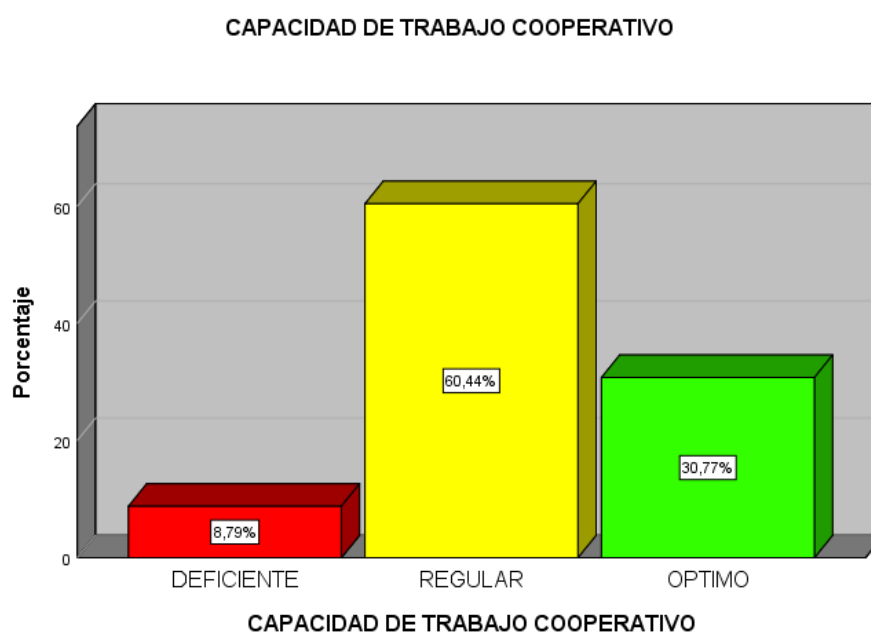
De acuerdo a la tabla 12 y figura 4, se puede observar que, de los datos analizados se puede inferir que, la mayor parte de los docentes desarrollan la empatía, sin embargo, hay un porcentaje, que, aunque es menor, impide un buen desarrollo de esta dimensión dentro de toda la I.E. lo cual genera inconvenientes al momento de trabajar en equipo o en el desarrollo organizacional de la I.E.

Tabla 14

Tabla de frecuencia de la dimensión capacidad de trabajo cooperativo.

		Capacidad de trabajo cooperativo			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	8	8,8	8,8	8,8
	Regular	55	60,4	60,4	69,2
	Optimo	28	30,8	30,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión trabajo cooperativo.

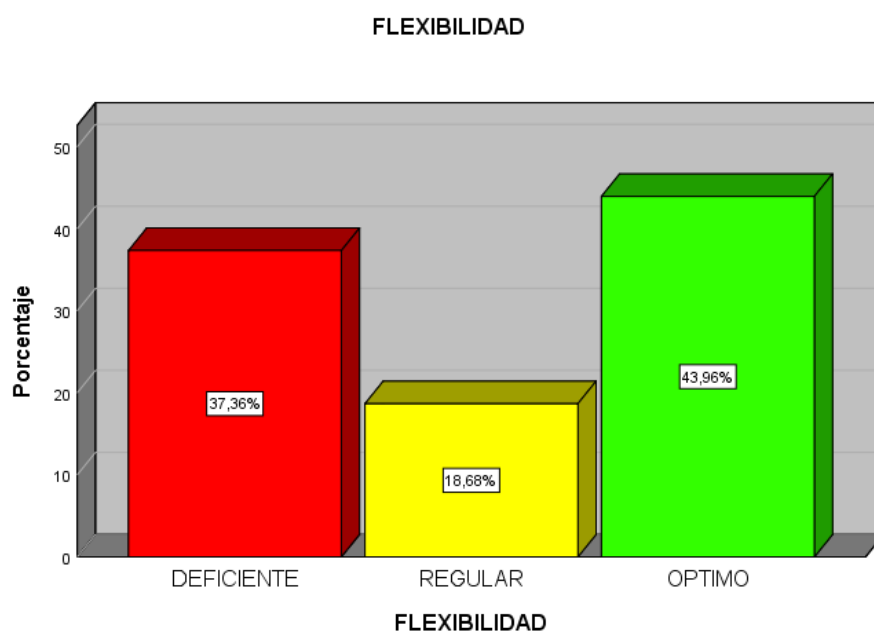
De acuerdo a la tabla 13 y figura 5, se puede observar que, de los datos analizados se puede inferir que, la mayor parte de los docentes tienen una buena capacidad de trabajo cooperativo, sin embargo, hay un porcentaje, que, aunque es menor, limita el buen desarrollo del trabajo en equipo dentro de toda la I.E. lo cual genera complicaciones al momento de tomar decisiones en conjunto, el clima laboral o en el desarrollo organizacional de la I.E.

Tabla 15

Tabla de frecuencia de la dimensión flexibilidad.

		Flexibilidad			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	34	37,4	37,4	37,4
	Regular	17	18,7	18,7	56,0
	Optimo	40	44,0	44,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión flexibilidad.

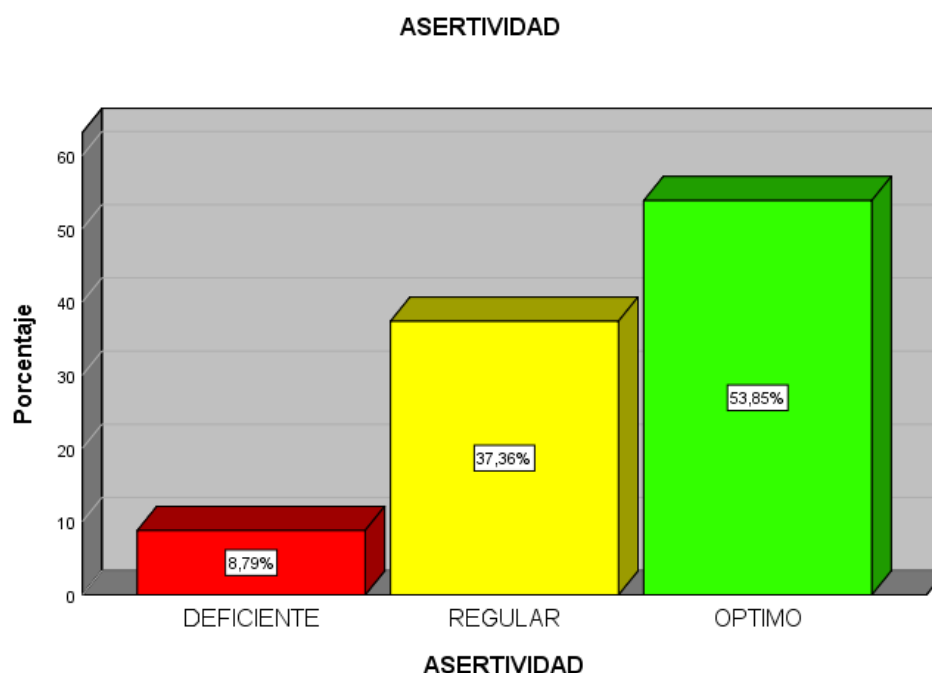
De acuerdo a la tabla 14 y figura 6, se puede observar que, de los datos analizados se puede inferir que, la mayor parte de los docentes tienen una flexibilidad óptima, sin embargo, hay un porcentaje similar que manifiesta la contraria, lo cual limita el buen desarrollo de flexibilidad dentro de toda la I.E. lo cual genera complicaciones al momento de adaptarse a cambios inesperados, por consiguiente, afecta al clima laboral y al desarrollo organizacional de la I.E.

Tabla 16

Tabla de frecuencia de la dimensión asertividad.

		Asertividad			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Deficiente	8	8,8	8,8	8,8
	Regular	34	37,4	37,4	46,2
	Óptimo	49	53,8	53,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión asertividad.

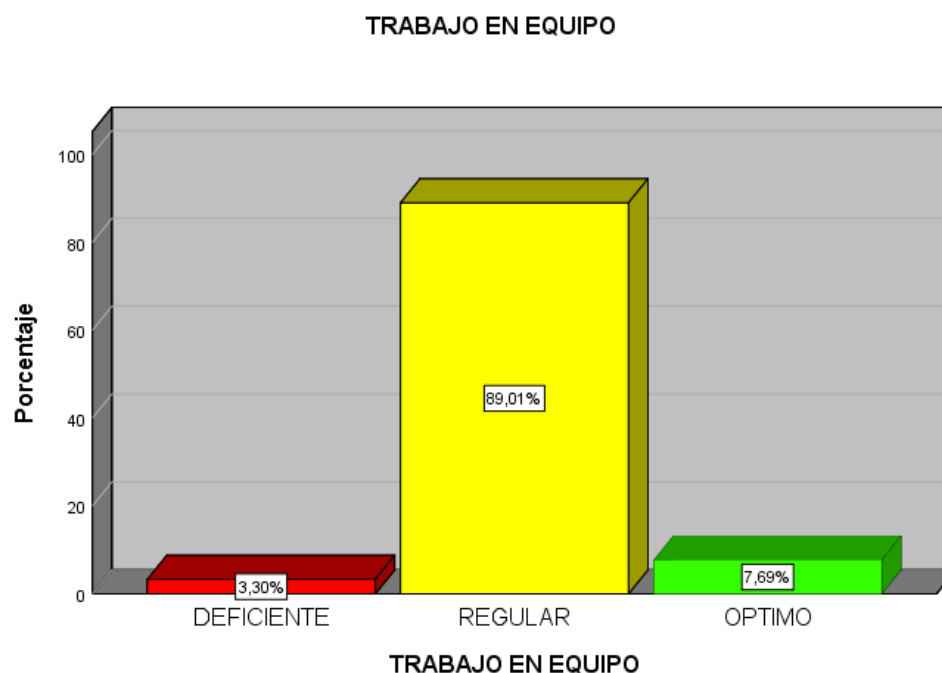
De acuerdo a la tabla 15 y figura 7, se puede observar que, de los datos analizados se puede inferir que, la mayor parte de los docentes tienen una asertividad óptima, sin embargo, hay un porcentaje menor que manifiesta lo contrario, lo cual limita el buen entendimiento de las ideas que puedan tener los docentes dentro de toda la I.E. lo cual genera complicaciones al momento de tomar decisiones, por consecuente, afecta al clima laboral y al desarrollo organizacional de la I.E.

Tabla 17

Tabla de frecuencia de la variable trabajo en equipo.

		Trabajo en equipo			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Deficiente	3	3,3	3,3	3,3
	Regular	81	89,0	89,0	92,3
	Optimo	7	7,7	7,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 8. Gráfico de barras de la variable trabajo en equipo.

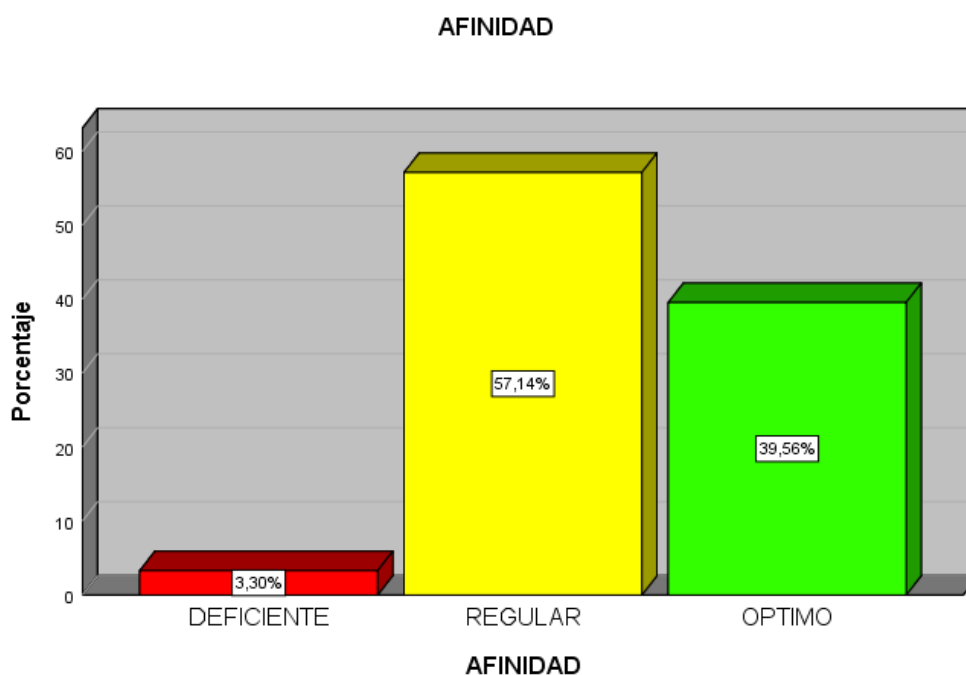
De acuerdo a la tabla 16 y figura 8, se puede observar que, de los datos analizados se puede inferir que, la mayor parte de los docentes realizan un trabajo en equipo regular, lo cual aunque no genere tantas demoras, no es lo ideal, asimismo, hay un porcentaje menor que manifiesta la deficiencia de esta variable, lo cual limita el buen trabajo en equipo que se pueda realizar en la I.E., lo cual genera complicaciones en el entorno laboral, afecta al clima laboral y al desarrollo organizacional de la I.E.

Tabla 18

Tabla de frecuencia de la dimensión afinidad.

		Afinidad			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	3	3,3	3,3	3,3
	Regular	52	57,1	57,1	60,4
	Optimo	36	39,6	39,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión afinidad.

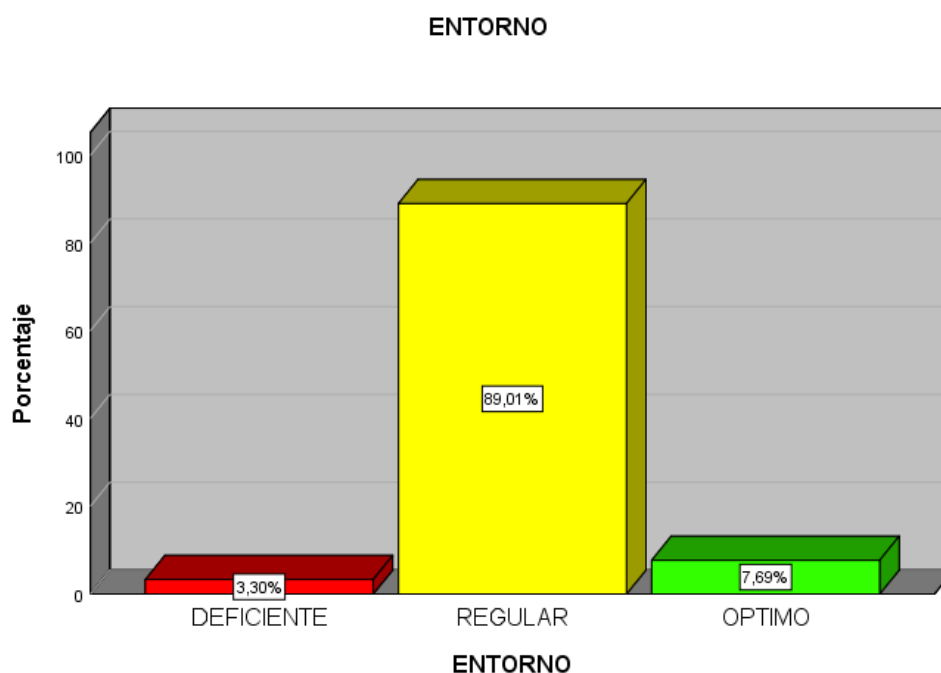
De acuerdo a la tabla 17 y figura 9, se puede observar que, de los datos analizados se infiere que, la mayor parte de los docentes tienen una afinidad regular, lo cual se puede interpretar que los docentes, mayormente, interaccionan entre ellos solo si es necesario; asimismo, hay un porcentaje menor que manifiesta la deficiencia de esta dimensión, lo cual limita el buen trabajo en equipo que se pueda realizar en la I.E., que genera complicaciones en el entorno laboral, afecta al clima laboral y al desarrollo organizacional de la I.E.

Tabla 19

Tabla de frecuencia de la dimensión entorno.

		Entorno			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Deficiente	3	3,3	3,3	3,3
	Regular	81	89,0	89,0	92,3
	Optimo	7	7,7	7,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión entorno.

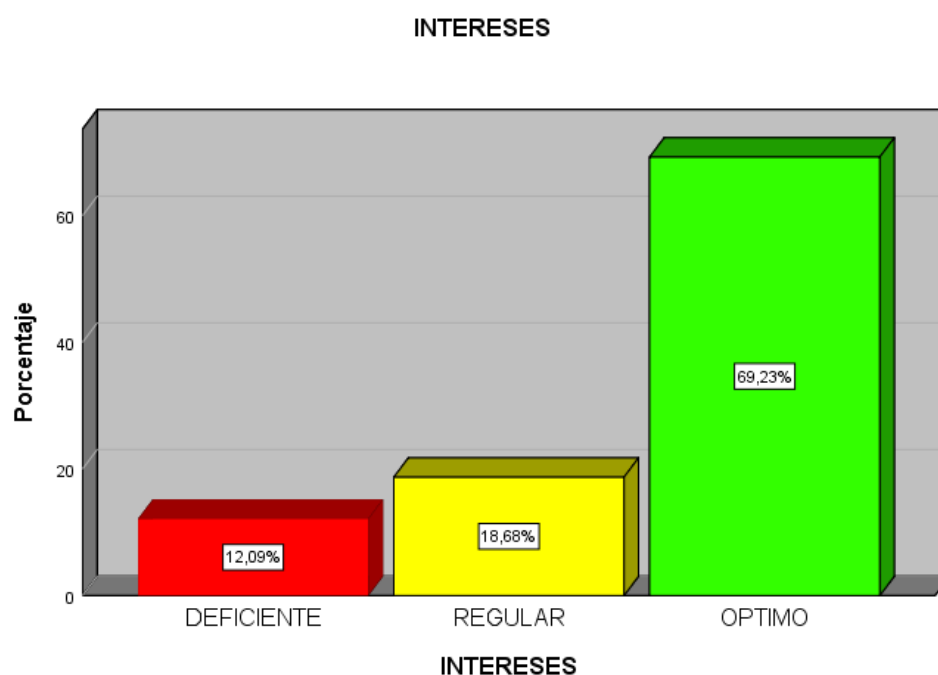
De acuerdo a la tabla 18 y figura 10, se puede observar que, de los datos analizados se infiere que, la mayor parte de los docentes consideran que su entorno es regular, lo cual puede decir que no están del todo satisfechos con su área y compañeros de trabajo; asimismo, hay un porcentaje menor que manifiesta la deficiencia de esta dimensión, lo cual limita el buen ambiente laboral que pueda haber en la I.E., que genera complicaciones en el clima laboral y afecta desarrollo organizacional de la I.E.

Tabla 20

Tabla de frecuencia de la dimensión intereses.

		Intereses			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	11	12,1	12,1	12,1
	Regular	17	18,7	18,7	30,8
	Optimo	63	69,2	69,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 11. Gráfico de barras de la dimensión intereses.

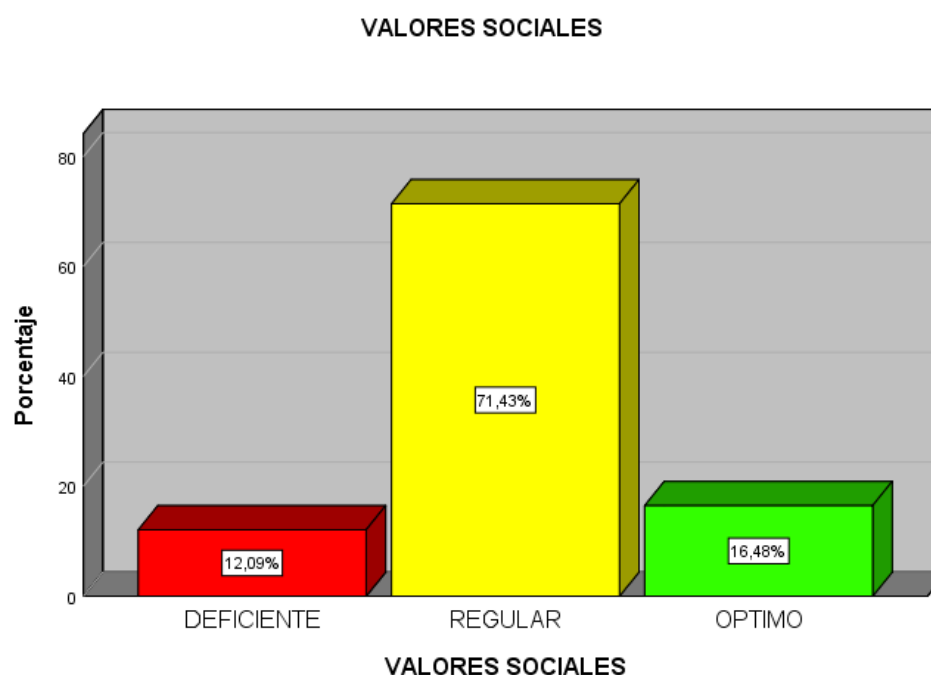
De acuerdo a la tabla 19 y figura 11, se puede observar que, de los datos analizados se infiere que, la mayor parte de los docentes consideran que sus intereses son óptimos, lo cual puede decir que sus metas trazadas dentro del equipo de trabajo están bien precisadas y posiblemente el equipo sea sólido; asimismo, hay un porcentaje menor que manifiesta la deficiencia de esta dimensión, lo cual genera que no haya equipos sólidos y bien cohesionados en la I.E., esto a su vez implica complicaciones en la toma de decisiones a nivel de toda la institución que afecta desarrollo organizacional de la I.E.

Tabla 21

Tabla de frecuencia de la dimensión valores sociales.

		Valores sociales			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Deficiente	11	12,1	12,1	12,1
	Regular	65	71,4	71,4	83,5
	Optimo	15	16,5	16,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Figura 12. Gráfico de barras de la dimensión valores sociales.

De acuerdo a la tabla 20 y figura 12, se puede observar que, de los datos analizados se infiere que, la mayor parte de los docentes consideran que sus valores sociales son regulares, lo cual puede decir que los valores dentro del equipo de trabajo están ejecutados parcialmente; asimismo, hay un porcentaje menor que manifiesta la deficiencia de esta dimensión, lo cual genera que hayan posibles malos entendidos en la I.E., esto a su vez implica complicaciones en el clima laboral que afecta desarrollo organizacional de la I.E.

4.2. Prueba de normalidad

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

Hipótesis nula	Valor p > 0.05	Los datos siguen una distribución normal
Hipótesis alterna	Valor p < 0.05	Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 22

Prueba de normalidad para las variables habilidades sociales y trabajo en equipo

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
HABILIDADES SOCIALES	91	100,0%	0	0,0%	91	100,0%
TRABAJO EN EQUIPO	91	100,0%	0	0,0%	91	100,0%

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES SOCIALES	,333	91	,000	,676	91	,000
TRABAJO EN EQUIPO	,476	91	,000	,442	91	,000

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la prueba de normalidad para verificar si los datos tienen un comportamiento mediante una distribución normal, se obtuvo una sig. = 0.000 mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra es superior a 30; por lo tanto, se asumió la aplicación de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

HG₁: Existe relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2019

HG₀: No existe relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2019

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que 0.05 = rechaza H₀

El nivel de significancia “p” es mayor que 0.05 = no rechaza H₀

Tabla 23

Tabla cruzada y correlación de Rho Spearman, habilidades sociales y trabajo en equipo

Tabla cruzada trabajo en equipo*habilidades sociales						
		Habilidades sociales			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	1,1%	2,2%		3,3%	Rho Spearman 0.623 Sig. (Bilateral) .000 ^c
	Regular		41,8%	47,3%	89,0%	
	Optimo		6,6%	1,1%	7,7%	
Total		1,1%	50,5%	48,4%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

Con respecto a la tabla 22 para la prueba de hipótesis general, mediante la tabla cruzada para la variable habilidades sociales y la variable trabajo en equipo, se puede observar que el coeficiente de correlación Rho Spearman alcanzo el 0.623; que de acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede afirmar que las variables de estudio son directamente proporcionales; es decir, si las habilidades sociales son bien desarrolladas, el trabajo en equipo que pueda haber, se realizará eficazmente.

Para comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada, se pude inducir por el valor $sig. = 0.000 < 0.05$, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación positiva considerable y efectivamente hay relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo

4.3.2. Prueba de hipótesis específica

HE₁: Existe relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo.

HE₀: No existe relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo.

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que 0.05 = rechaza H₀

El nivel de significancia “p” es mayor que 0.05 = no rechaza H₀

Tabla 24

Tabla cruzada y correlación de Rho Spearman, trabajo en equipo e iniciativa

Tabla cruzada trabajo en equipo*iniciativa						
		Iniciativa			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	3,3%			3,3%	Rho Spearman 0.225
	Regular	26,4%	28,6%	34,1%	89,0%	
	Óptimo	1,1%	2,2%	4,4%	7,7%	
Total		30,8%	30,8%	38,5%	100,0%	Sig. (Bilateral) .032 ^c

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla 23 para la prueba de hipótesis específica uno, mediante la tabla cruzada para la dimensión iniciativa y la variable trabajo en equipo, se puede observar que el coeficiente de correlación Rho Spearman alcanzo el 0.225 que, de acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede inferir que la iniciativa incurre constantemente y se incrementa, producto del accionar del trabajo en equipo

Para comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada, se pude inducir por el valor $sig. = 0.032 < 0.05$, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación positiva débil y que efectivamente hay relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo.

HE2₁: Existe relación entre la comunicación y el trabajo en equipo.

HE2₀: No existe relación entre la comunicación y el trabajo en equipo.

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que 0.05 = rechaza H₀

El nivel de significancia “p” es mayor que 0.05 = no rechaza H₀

Tabla 25

Tabla cruzada y correlación de Rho Spearman, trabajo en equipo y comunicación.

Tabla cruzada trabajo en equipo*comunicación						
		Comunicación			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente		2,2%	1,1%	3,3%	Rho Spearman 0.532 Sig. (Bilateral)
	Regular	5,5%	44,0%	39,6%	89,0%	
	Optimo		3,3%	4,4%	7,7%	
Total		5,5%	49,5%	45,1%	100,0%	0.000 ^c

Fuente: elaboración propia

Conforme a la tabla 24 para la prueba de hipótesis específica dos, mediante la tabla cruzada para la dimensión comunicación y la variable trabajo en equipo, se puede observar que el coeficiente de correlación Rho Spearman alcanzó el valor 0.532 que, de acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede decir que son directamente proporcional; es decir que a mayor comunicación habrá un buen trabajo en equipo.

Para comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada, se puede inducir por el valor $sig. = 0.000 < 0.05$, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación positiva media y que efectivamente hay relación entre la comunicación y el trabajo en equipo.

HE3₁: Existe relación entre la empatía y el trabajo en equipo.

HE3₀: No existe relación entre la empatía y el trabajo en equipo.

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que 0.05 = rechaza H₀

El nivel de significancia “p” es mayor que 0.05 = no rechaza H₀

Tabla 26

Tabla cruzada y correlación de Rho Spearman, trabajo en equipo y la empatía

Tabla cruzada trabajo en equipo*empatía						
		Empatía			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	1,1%	2,2%		3,3%	Rho Spearman 0.254
	Regular	6,6%	56,0%	26,4%	89,0%	
	Optimo	1,1%	2,2%	4,4%	7,7%	
Total		8,8%	60,4%	30,8%	100,0%	Sig. (Bilateral) 0.030

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla 25 para la prueba de hipótesis específica tres, mediante la tabla cruzada para la dimensión empatía y la variable trabajo en equipo, se puede observar que el coeficiente de correlación Rho Spearman alcanzo el 0.224 que, de acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede inferir que cuando la empatía aumenta considerablemente, el trabajo en equipo tiene mayor eficacia

Para comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada, se pude inducir por el valor $sig. = 0.030 < 0.05$, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación positiva débil y que efectivamente hay relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo.

HE4₁: Existe relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo.

HE4₀: No existe relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo.

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que 0.05 = rechaza H₀

El nivel de significancia “p” es mayor que 0.05 = no rechaza H₀

Tabla 27

Tabla cruzada y correlación de Rho Spearman, trabajo en equipo y capacidad de trabajo cooperativo

Tabla cruzada trabajo en equipo* capacidad de trabajo cooperativo						
		Capacidad de trabajo cooperativo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	1,1%	2,2%		3,3%	Rho Spearman 0.653
	Regular	6,6%	56,0%	26,4%	89,0%	
	Optimo	1,1%	2,2%	4,4%	7,7%	Sig. (Bilateral)
Total		8,8%	60,4%	30,8%	100,0%	0.000 ^c

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla 26 para la prueba de hipótesis específica cuatro, mediante la tabla cruzada para la dimensión capacidad de trabajo en equipo y la variable trabajo en equipo, se puede observar que el coeficiente de correlación Rho Spearman alcanzo el 0.653 que, de acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede inferir que la capacidad de trabajo cooperativo incurre constantemente y se incrementa, producto del accionar del trabajo en equipo

Para comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada, se pude inducir por el valor *sig.* = 0.000 < 0.05, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación positiva considerable y que efectivamente hay relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo.

HE5₁: Existe relación entre la flexibilidad y el trabajo en equipo.

HE5₀: No existe relación entre la flexibilidad y el trabajo en equipo.

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que 0.05 = rechaza H₀

El nivel de significancia “p” es mayor que 0.05 = no rechaza H₀

Tabla 28

Tabla cruzada y correlación de Rho Spearman, trabajo en equipo y flexibilidad.

Tabla cruzada trabajo en equipo* flexibilidad						
		Flexibilidad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficient e	3,3%			3,3%	Rho Spearman 0.288
	Regular	33,0%	18,7%	37,4%	89,0%	
	Optimo	1,1%		6,6%	7,7%	Sig. (Bilateral)
	Total	37,4%	18,7%	44,0%	100,0%	0.006 ^c

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla 27 para la prueba de hipótesis específica cinco, mediante la tabla cruzada para la dimensión flexibilidad y la variable trabajo en equipo, se puede observar que el coeficiente de correlación Rho Spearman alcanzo el 0.288 que, de acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede inferir que la flexibilidad incurre constantemente y se incrementa, producto del accionar del trabajo en equipo

Para comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada, se pude inducir por el valor *sig.* = 0.006 < 0.05, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación positiva débil y que efectivamente hay relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo.

HE6₁: Existe relación entre la asertividad y el trabajo en equipo.

HE6₀: No existe relación entre la asertividad y el trabajo en equipo.

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que 0.05 = rechaza H₀

El nivel de significancia “p” es mayor que 0.05 = no rechaza H₀

Tabla 29

Tabla cruzada y correlación de Rho Spearman, trabajo en equipo y asertividad.

Tabla cruzada trabajo en equipo*asertividad						
		Asertividad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	1,1%	2,2%		3,3%	Rho Spearman 0.352
	Regular	6,6%	35,2%	47,3%	89,0%	
	Optimo	1,1%		6,6%	7,7%	Sig. (Bilateral)
Total		8,8%	37,4%	53,8%	100,0%	0.004 ^c

Fuente: elaboración propia

Acorde a la tabla 28 para la prueba de hipótesis específica seis, mediante la tabla cruzada para la dimensión asertividad y la variable trabajo en equipo, se puede observar que el coeficiente de correlación Rho Spearman alcanzo el 0.352 que, de acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede inferir que la asertividad incurre constantemente y se incrementa, producto del accionar del trabajo en equipo

Para comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada, se pude inducir por el valor $sig. = 0.004 < 0.05$, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación positiva débil y que efectivamente hay relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo por finalidad establecer los niveles que muestran la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo de los docentes en la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”. Los resultados obtenidos después de analizar los datos compilados en la muestra seleccionada, dieron como resultado inferencias investigativas que se contrastaran a través de las evidencias externas y los resultados de las evidencias internas.

Para la prueba de hipótesis general, la correlación entre las variables de estudio, fue medida mediante la prueba Rho Spearman, obteniendo como coeficiente de correlación, $Rho=0.623$ y $p=0,000 \leq 0.05$, con lo cual se infiere que la relación entre ambas variables es tiene un nivel positivo considerable, rechazando así la hipótesis nula y aceptando hipótesis alterna; confirmando la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”. El resultado está en relación con lo mencionado por Leal (2016), quien se refiere a las habilidades sociales como conductas aprendidas al largo de la vida, que permiten a un individuo el relacionarse de una manera adecuada en la sociedad; y a su vez, Ribes (2011) quien menciona que el trabajo en equipo es una estructura que surge de la interacción entre dos o más individuos que tienen intereses y/o metas en común. El estudio está en proporción con lo que se planteó en la tesis a nivel nacional de Corrales (2018), quien mencionó en la hipótesis general que existe una relación entre las habilidades sociales y trabajo en equipo, confirmando la- hipótesis mediante el estadístico de *Rho Spearman* el coeficiente de correlación de $Rho=0.530$ y $p=0.000 \leq 0.05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, resultado con el que se puede inferir una correlación positiva media. Demostrando una relación bajo la premisa de Caballo (2007), quien mencionó que las habilidades sociales son aquellos comportamientos reflejados en el entorno en el que manifiesta sus pensamientos ideales y emociones según la situación social en la que se una persona se pueda encontrar; también como menciona Louffat (2013) que el trabajo en equipo es la unión de personas que presentan habilidades individuales que pueden contribuir al desarrollo de metas que se tengan en común. La investigación está en concordancia con lo trazado en la tesis a nivel internacional de Díaz (2014), quien planteo en su hipótesis general, que la comunicación

organizacional influye en el trabajo en equipo, obteniendo un resultado mediante la significación y fiabilidad de proporciones, un coeficiente de correlación del 0.840 , $p=0.000 \leq 0.05$, aceptando así la hipótesis alterna y rechazando a la nula, resultado que significativamente fuerte. Manifestando una relación positiva entre las variables, definidas por Alcaraz (2006), quien afirmó que la comunicación organizacional es el proceso por el cual se origina una correspondencia de información entre dos o más personas; y por Robins (2009), quien define que el grupo de trabajo es aquel en el que se interactúa para compartir y tomar decisiones que ayuden a los miembros a alcanzar las metas trazadas. Por lo tanto, se puede inferir que dadas las evidencias encontradas en los diferentes antecedentes referidos, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que existe una relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en docentes en la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”; comprobando que en diversos contextos las habilidades sociales en sus diferentes aplicaciones y variantes, generan buenas condiciones para generar competencias idóneas en las prácticas docentes en las instituciones educativas.

Con respecto a la primera hipótesis específica planteada sobre la existencia de una relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, se demostró la relación mediante la prueba de *Rho Spearman* obteniendo un coeficiente de correlación del $Rho=0.225$ y $p=0.032 \leq 0.05$; confirmando lo planteado por Leal (2016), quien menciona que la iniciativa es la predisposición que tiene una persona por realizar diversas actividades sin que se le ordene, mostrando un interés en realizar las tareas. Demostrando una relación con Díaz (2015), quien mencionó que existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo, obteniendo un resultado mediante la correlación de Pearson de $r=0.659$ y $sig.=0.000$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Los resultados están en concordancia con lo dicho por Messick (2006), quien afirmó que el ser líder implica gestionar, ir más lejos, realizar una dinámica más productiva, creando una colaboración buscando una satisfacción de los miembros, innovando y mejorar continuamente; mientras que para la variable trabajo en equipo fue Katzenbach (2001) quien mencionó que es un grupo de gente organizada en el cual cada uno tiene una responsabilidad designada y tareas bien definidas. Por consiguiente, se

puede inferir que dadas las evidencias encontradas en los antecedentes referidos, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que existe una relación y significativa entre la iniciativa y el trabajo en equipo en docentes en la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”; comprobando que en diversos contextos las iniciativa en sus diferentes aplicaciones y variantes, generan buenas condiciones para generar competencias idóneas en las practicas docentes en las instituciones educativas

Prosiguiendo con la segunda hipótesis específica sobre la existencia de relación entre la comunicación y el trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, se demostró la relación mediante la prueba de Rho Spearman, obteniendo un coeficiente de relación del $Rho=0.532$ y $p=0.000 \leq 0.05$, con lo que se infiere una relación positiva considerable; confirmando lo establecido por Leal (2016) quien menciona que la comunicación es una habilidad básica ya que con esta se relaciona con el ambiente en general, además de que los gestos, las miradas y posturas conforman también a la comunicación. Teniendo una relación con lo mencionado por Palma (2014) quien postulo como hipótesis general que existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo, siendo este analizado mediante la correlación de Rho Spearman, obteniendo como coeficiente de relación $Rho=0.767$ y $p=0.000 < 0.05$, resulta que concuerda con lo afirmado en Martínez (2009) el cual menciona que es la comunicación es una herramienta que permite el movimiento de información en la organización para relacionar las necesidades de esta con las de sus colaboradores, así como para el cumplimiento eficaz de los objetivos planteados; y con Reza (2007), quien afirma que el trabajo en equipo es la unión de dos o más personas que interactúan recíprocamente de una manera equilibrada para el cumplimiento de las metas comunes. Por lo tanto, se puede inferir que dadas las evidencias encontradas en los antecedentes referidos, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que existe una relación y significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo en docentes en la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”; comprobando que en diversos contextos las comunicación en sus diferentes aplicaciones y variantes, generan buenas condiciones para generar competencias idóneas en las practicas docentes en las instituciones educativas

En relación a la tercera hipótesis específica sobre la existencia de una relación entre la empatía y el trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, se demostró la relación existente mediante la prueba de Rho Spearman, obteniendo un coeficiente de relación del $Rho=0.254$ y $p=0.030 < 0.05$, con lo que se infiere una correlación positiva baja; demostrando lo definido por Leal (2016), quien afirma que la empatía es aquella capacidad en la cual un individuo puede reconocer las emociones del otro, identificarse y entenderlas, teniendo así un mayor alcance de tener buenas relaciones laborales. Lo mencionado tiene relación con lo planteado por Sarmiento (2018) quien tuvo como hipótesis la existencia de una correlación entre la empatía y el trabajo en equipo, analizado mediante la correlación de Pearson, obteniendo un resultado de $r=0.200$ y $p=0.040 < 0.05$, resultado que tiene concordancia con lo mencionado por Goleman (1995) quien afirmó que es la capacidad que tienen los seres humanos para conocer sus sentimientos y manipularlos, así como los de las demás personas, formando resultados efectivos; y Katzebach y Smith (1995) quienes afirmaron que el equipo de trabajo son individuos con diferentes portes que se integran entre sí, con la finalidad de llegar a un mismo objetivo. Por lo tanto, se puede inferir que, dadas las evidencias encontradas en los antecedentes referidos, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que existe una relación y significativa entre la empatía y el trabajo en equipo en docentes en la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”; comprobando que en diversos contextos la empatía en sus diferentes aplicaciones y variantes, generan buenas condiciones

En relación a la cuarta hipótesis específica sobre la existencia de una relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, se demostró la relación existente mediante la prueba de Rho Spearman, obteniendo un coeficiente de relación del $Rho=0.653$ y $p=0.000 < 0.05$, con lo que se infiere una correlación positiva considerable, aceptando la hipótesis alterna; demostrando lo definido por Leal (2016), quien mencionó que esta habilidad es uno de los pilares más importantes, ya que esto conlleva a una coordinación, comunicación y complementariedad entre los miembros, para que el grupo sea eficiente con las metas y equipos trazados. Lo cual puede ser relacionado con lo planteado por Cruz

y Vargas (2017), quienes tuvieron como hipótesis el describir el nivel de relación existente, entre la colaboración, y el trabajo en equipo, analizado mediante la correlación Rho de Spearman, obteniendo un resultado de $Rho=0.563$ y $p=0.015<0.05$, infiriendo una correlación positiva considerable, aceptando la hipótesis alterna: resultado que tiene concordancia con lo dicho por Alles (2004), quien lo define como la capacidad de trabajar entre grupos, dentro de la organización o agentes externos con los que se deben interactuar, involucrando expectativas positivas y comprensión con las personas que rodean al grupo u organización y Alles (2004) quien menciona que el trabajo en equipo es la habilidad para participar de una meta común con distintas personas, llevándolos a un objetivo organizacional. Por lo tanto, se puede inferir que, dadas las evidencias encontradas en los antecedentes referidos, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que existe una relación y significativa entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes en la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”; comprobando que en diversos contextos la empatía en sus diferentes aplicaciones y variantes, generan buenas condiciones.

En relación a la quinta hipótesis específica sobre la existencia de una relación entre la flexibilidad y el trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, se demostró la relación existente mediante la prueba de Rho Spearman, obteniendo un coeficiente de relación del $Rho=0.288$ y $p=0.030 < 0.05$, con lo que se infiere una correlación positiva baja, aceptando la hipótesis alterna; demostrando lo definido por Leal (2016), quien mencionó que la flexibilidad es una habilidad relevante, puesto que al poseerla, se es más fácil al momento de adaptarse ante cualquier cambio o adversidad, incluso reorientar proyectos u objetivos ya planteados por su ocurre algún imprevisto. Esto puede ser relacionado con lo establecido por Cruz y Vargas (2017) en su hipótesis existe una relación entre la innovación del conocimiento y el trabajo en equipo, analizado por el estadístico de correlación Rho de Spearman, con el cual se obtuvo un resultado del $Rho=0.389$ y $p=0.010<0.05$, lo cual se puede demostrar a través de Alles (2004) quien mencionó que la innovación del conocimiento hace referencia al proceso de usar la experimentación, la creatividad, la improvisación y el contacto directo como forma de crear conocimiento; y Alles (2004) quien menciona que el trabajo en equipo es la habilidad para participar de

una meta común con distintas personas, llevándolos a un objetivo organizacional. Por lo tanto, se puede inferir que, dadas las evidencias encontradas en los antecedentes referidos, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que existe una relación y significativa entre la flexibilidad y el trabajo en equipo en docentes en la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”; comprobando que en diversos contextos la empatía en sus diferentes aplicaciones y variantes, generan buenas condiciones.

En relación a la sexta hipótesis específica sobre la existencia de una relación entre la asertividad y el trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, se demostró la relación existente mediante la prueba de Rho Spearman, obteniendo un coeficiente de relación del $Rho=0.352$ y $p=0.025 < 0.05$, con lo que se infiere una correlación positiva baja, aceptando la hipótesis alterna; demostrando lo definido por Leal (2016), quien afirmó que la asertividad una habilidad que refleja la madurez de una persona, en cómo ésta expresa de una manera fluida sus pensamientos y creencias propias, siempre respetando al resto de individuos. Lo cual puede relacionarse por lo establecido por Bustamante (2017) quien tuvo como hipótesis que existe relación entre la inteligencia intrapersonal y el trabajo en equipo, analizado mediante la correlación de Pearson, obteniendo como coeficiente de correlación $r=0.665$ $p=0.000 < 0.05$, demostrando así, lo mencionado por Goleman (2004), quien afirmó que es la conciencia de la persona misma que consiste en la perspicacia profunda de las emociones, así como también las propias fortalezas, limitaciones, valores y motivaciones; y por Ander y Aguilar (2001) quienes afirmaron que el trabajo en equipo se compone de un círculo de personajes que se reúnen para establecer la realización de una empresa, siendo así que cada miembro está a cargo de los resultados finales que este pueda tener. Por lo tanto, se puede inferir que, dadas las evidencias encontradas en los antecedentes referidos, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que existe una relación y significativa entre la asertividad y el trabajo en equipo en docentes en la Institución Educativa Estatal “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”; comprobando que en diversos contextos la empatía en sus diferentes aplicaciones y variantes, generan buenas condiciones.

VI. CONCLUSIONES

En base a lo establecido en el estudio, tanto inferencial como estadísticamente, se instauran las siguientes conclusiones.

Primera: De acuerdo a la estadística descriptiva de variable habilidades sociales, del 100% de los datos procesados, indican que el 1.10% de encuestados consideran que la percepción de las habilidades sociales es deficiente, a su vez el 50.55% indican que es regular, mientras que el 48.35% considera que las habilidades sociales son óptimas. Los directivos deben promover las habilidades sociales dentro de la institución para el óptimo cumplimiento de sus labores.

Segunda: En concordancia con la estadística descriptiva de la variable trabajo en equipo, del 100% de la población encuestada, el 3.30% de los encuestados consideran que el trabajo en equipo es deficiente, el 89.01% lo considera regular, mientras que el 7.69% considera óptimo el trabajo en equipo realizado en la institución. Se debe promover el buen trabajo en equipo entre los docentes para optimizar los procesos de toma de decisiones en los equipos de trabajo.

Tercera: Se descubrió que la relación entre las variables tiene un coeficiente de correlación del $Rho=0.623$, por lo cual se infiere que la correlación es positiva considerable. Al ser una correlación de valor positiva, se manifiesta que la curva de tendencia es positiva; es decir que, con un buen ejercicio de las habilidades sociales, el trabajo en equipo será mejor. El valor $Sig.(Bilateral)=0.000 < 0.05$, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que existe una relación entre las variables, habilidades sociales y trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, El Agustino.

Cuarta: Se descubrió que la relación entre la dimensión y variable de estudio tiene un coeficiente de correlación del $Rho=0.225$, por lo cual se infiere que la correlación es positiva débil. Al ser una correlación de valor positiva, se manifiesta que la curva de tendencia es positiva; es decir que, a mayor iniciativa, habrá un mayor trabajo en equipo. El valor $Sig.(Bilateral)=0.032 < 0.05$, indica que se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna; afirmando que si existe una relación entre la dimensión iniciativa y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, El Agustino.

Quinta: Se descubrió que la relación entre la dimensión y variable de estudio tiene un coeficiente de correlación del $Rho=0.532$, por lo cual se infiere que la correlación es positiva media. Al ser una correlación de valor positiva, se manifiesta que la curva de tendencia es positiva; es decir que, a mayor comunicación, habrá un mayor trabajo en equipo. El valor Sig. (Bilateral) $=0.000 < 0.05$, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que si existe una relación entre la dimensión comunicación y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, El Agustino

Sexta: Se descubrió que la relación entre la dimensión y variable de estudio tiene un coeficiente de correlación del $Rho=0.254$, por lo cual se infiere que la correlación es positiva débil. Al ser una correlación de valor positiva, se manifiesta que la curva de tendencia es positiva; es decir que, a mayor empatía, habrá un mayor trabajo en equipo. El valor Sig. (Bilateral) $=0.032 < 0.05$, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que si existe una relación entre la dimensión empatía y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, El Agustino.

Séptima: Se descubrió que la relación entre la dimensión y variable de estudio tiene un coeficiente de correlación del $Rho=0.653$, por lo cual se infiere que la correlación es positiva media. Al ser una correlación de valor positiva, se manifiesta que la curva de tendencia es positiva; es decir que, a mayor capacidad de trabajo cooperativo, habrá un mayor trabajo en equipo. El valor Sig. (Bilateral) $=0.000 < 0.05$, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que si existe una relación entre la dimensión capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, El Agustino.

- Octava: Se descubrió que la relación entre la dimensión y variable de estudio tiene un coeficiente de correlación del $Rho=0.288$, por lo cual se infiere que la correlación es positiva débil. Al ser una correlación de valor positiva, se manifiesta que la curva de tendencia es positiva; es decir que, a mayor flexibilidad, habrá un mayor trabajo en equipo. El valor Sig. (Bilateral)= $0.006 < 0.05$, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que si existe una relación entre la dimensión flexibilidad y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. "Andrés Avelino Cáceres Dorregaray", El Agustino.
- Novena: Se descubrió que la proporción entre la dimensión y variable de estudio tiene un coeficiente de correlación del $Rho=0.0352$, por lo cual se infiere que la correlación es positiva débil. Al ser una correlación de valor positiva, se manifiesta que la curva de tendencia es positiva; es decir que, a mayor asertividad, habrá un mayor trabajo en equipo. El valor Sig. (Bilateral)= $0.000 < 0.05$, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que si existe una relación entre la dimensión asertividad y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. "Andrés Avelino Cáceres Dorregaray", El Agustino.

VII. RECOMENDACIONES

Al establecerse las conclusiones del estudio, se proyectan las siguientes recomendaciones con respecto al análisis cuantitativo del presente estudio:

- Primera: Es importante ejercer y desarrollar de manera correcta y eficiente las habilidades sociales en los docentes, ya que les permitirá interactuar con los colegas, estudiantes y padres de familia, de una manera adecuada y acertada, tratando siempre de mejorar la relación que se tenga con los demás, tratando de disminuir los problemas ocurridos anteriormente.
- Segunda: Es fundamental poseer y desarrollar de una manera eficiente el trabajo en equipo puesto que, al laborar es una institución en la cual existen numerosos colaboradores, es primordial el saber cómo conectar con el equipo, dejando a un lado las diferencias que puedan existir y cumpliendo las metas y objetivos trazados de una forma exitosa.
- Tercera: La comunicación es fundamental en cualquier tipo de organización, independiente de cual sea su rubro, como táctica de interacción entre todos los colaboradores. Es necesario que los colaboradores puedan sentir la libertad suficiente de poder manifestarse para con sus colegas en cualquier asunto que lo merezca, siendo siempre escuchado y respetado por todos los que lo escuchan.
- Cuarta: Se recomienda incentivar el trabajo en cooperativo en los docentes, tanto como en sus respectivos niveles y áreas, así como en labores institucionales que pueda haber en las distintas comisiones en la institución educativa, para que los docentes puedan ejercer una mejor función de sus labores.
- Quinta: Se propone al director de la Institución Educativa Estatal "Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray", El Agustino, que le dé el grado debido de importancia a la comunicación, ya que este funciona como el soporte de un buen trabajo en equipo ya que este admitirá solucionar los acontecimientos ocurridos con la contribución de todos los docentes.

- Sexta: Se sugiere incentivar la iniciativa en los docentes de la I.E.E. “Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, para que así estos puedan desenvolverse con una mayor confianza, además de realizar con mayor eficacia los objetivos que puedan tener.
- Séptima: Se recomienda a la dirección de la I.E.E. fomentar el *Feedback* en las reuniones que pueda haber en donde participen todos o la mayoría de docentes, con tal de incrementar la empatía entre docentes de la I.E.E
- Octava: Se propone al director de la Institución Educativa Estatal “Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, a apoyar a los docentes para ejecutar talleres de capacitación con la finalidad de ayudarlos a desarrollar de una manera eficaz las habilidades sociales y lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos tanto por la institución educativa como por los mismos docentes.
- Novena: Enfocándose a la existencia de la relación entre las variables habilidades sociales y el trabajo en equipo, se recomienda una ampliación de estudio con diversas y diferentes teorías y definiciones, con la finalidad de que haya una amplia base científica con lo que se determinó en la investigación.

REFERENCIAS

- Ahmetoglu, E. y Acar, I. (2016). The Correlates of Turkish Preschool Preservice Teachers' Social Competence, Empathy and Communication Skills. *European Journal of Contemporary Education* (16) 2. 188-197.
- Aiken, R. (1985). Three Coeficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 131-142.
- Angrehs, R., Crespí, P. y Muñoz, C. (2011). *Habilidades sociales*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Asún, S., Rapún, M., y Romero, M. (2019). Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1). Recuperado de: <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>
- Atmowardojo, H. (2018). Research Methods in TEFL Studies: Descriptive Research, Case Study, Error Analysis, and R & D. *Journal of Language Teaching and Research* 1(9). Doi: <http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0901.25>
- Baimyrzaeva, M. (2018). Beginners' Guide for Applied Research Process: What Is It, and Why and How to Do It. *University of Central Asia* (8). Recuperado de: <https://www.ucentralasia.org/Content/Downloads/UCA-IPPA-OP4-Beginners%20Guide%20for%20Applied%20Research%20Process-Eng.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (6^{ta} ed.). Bogotá: Pearson educación.
- Bhushan, S. y Alok, S. (2017). *Handbook of Research Methodology. A Compendium for Scholars & Researches*. New Delhi: Educreation Publishing
- Bustamante, M. (2017). Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., & De la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8 (7), 1603-1617. <https://doi.org/10.29312/remexca.v8i7.515>

- Canals, L. (2017). Instruments for gathering data. En Moore, E. & Dooly, E. (Eds), *Qualitative Approaches to Research on Plurilingual Education* (pp. 390-401). Recuperado de: <https://doi.org/10.14705/rpnet.2017.emmd2016.637>
- Conte, S. (30 de abril de 2019). Las habilidades “blandas” ganan terreno en el empleo. Los Andes. Recuperado de: <https://www.losandes.com.ar/article/view?slug=las-habilidades-blandas-ganan-terreno-en-el-empleo>
- Corrales, J. (2018). Habilidades sociales y trabajo en equipo en los niños de sexto grado de primaria de la I.E N°5129 “Vencedores de Pachacútec” de Ventanilla, Callao, 2018 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Cruz, I., y Vargas, A. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del gimnasio “Nueva América”. (Tesis de licenciatura en la Universidad los Libertadores)
- Daft, R. y Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración*. (6^{ta} ed.). México D.F.: Cengage Learning.
- Díaz, S. (2014). Comunicación organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango) (Tesis de licenciatura). Recuperada de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Diaz-Susana.pdf>
- Fearon, C., Nachmias, S., McLaughlin, H., y Jackson, S. (2018). Personal values, social capital, and higher education student career decidedness: a new ‘protean’-informed model. *Studies in Higher Education* (43)2. 269-291
- Fracica, G. (1988). *Modelo de simulación en muestreo*. Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Gholamali, M., Afzali, L. & Afzali, F. (2011). Cooperative Learning and Social Skills. *Cypriot Journal of Educational Sciences*. 4(2011). Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/285693671>
- Glaub, M., Frese, M., Fischer, S. y Hoppe, M. (2014). Increasing Personal Initiative in Small Business Managers or Owners Leads to Entrepreneurial Success: A Theory-Based Controlled Randomized Field Intervention for Evidence-Based Management. *Academy of Management Learning & Education* 3(13). 354–379.

- Halimah, L. y Sukmayadi, V. (2019). The Role of “Jigsaw” Method in Enhancing Indonesian Prospective Teachers’ Pedagogical Knowledge and Communication Skill. *International Journal of Instruction* (12)2. 289-304
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación científica*. (6^{ta} ed.). México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Igwenagu, C. (2016). *Fundamentals of research methodology and data collection*. Enugu: LAMBERT Academic Publishing.
- Kesmodel, U. (2018). Cross-sectional studies—what are they good for? *Acta Obstetricia et Gynecologica Scandinavica*. (97). Doi: doi/pdf/10.1111/aogs.13331.
- Khazanchi, S., Sprinkle, T., Masterson, S. y Tong, N. (2018). A Spatial Model of Work Relationships: The Relationship-Building and Relationship-Straining Effects of Workspace Design. *Academy of Management Review* (43)4. 590-609.
- Leal, A. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Administración y gestión. Pontevedra: Certia Editorial.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1). 47-50. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Lussier, R. y Achua, C. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (6^{ta} Ed.). México D.F.: Cengage Learning.
- Madero, S. y Barboza, G. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. *Contaduría y Administración*. 735-756.
- Mamabolo, A. y Myres, K. (2019). A Detailed Guide on Converting Qualitative Data into Quantitative Entrepreneurial Skills Survey Instrument. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 17(3), 102-117
- Martin-Romera, A. y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: diseño y validación de un cuestionario*. *Estudios pedagógicos XLIII* (2). Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n2/art11.pdf>

- McEwan, D., Ruissen, G., Eys, M., Zumbo, B. y Beauchamp, M. (2017) The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions. *PLoS One* (12)1. 1-23
- Mendo-Lázaro, S., León, B., Felipe-Castaño, E. y Polo, M. (2016). Entrenamiento en habilidades sociales en el contexto universitario: efecto sobre las habilidades sociales para trabajar en equipos y la ansiedad social. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*. (24) 3. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1850699293?accountid=37408>
- Methods of Data Collection (2018). En Kabir, S. (Ed.) *Basic Guidelines for Research*. (pp. 201-276). Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/325846997>
- Mohajan, H. (2017). Research Methodology. *Munich Personal RePEc Archive*. (83457). Recuperado de: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83457/>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa
- Omar, A. (2016). Selecting the appropriate study design for your research: Descriptive study designs. *Journal of Health Specialities* 2(6). Doi: 10.4103/1658-600X.159892
- Parveen, H. & Showkat, N. (2017). Data Collection. *Communications Research*. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/319128325>
- Rahman, S. (2016). The Advantages and Disadvantages of Using Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Language “Testing and Assessment” Research: A Literature Review. *Journal of Education and Learning* (6) 1. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5539/jel.v6n1p102>
- Ribes, M. (2011). *Habilidades sociales y dinamización de grupos*. Bogotá: Ediciones de la U
- Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 2(82), 1-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

- Salman, W. & Hassan, Z. (2016). Impact of Efective Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Accounting & Business Management* 1(4). Doi: 10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/76.85
- Sanyal, S. y Hisam, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*. 3(20). Doi: 10.9790/487X-2003011522
- Sarmiento, D. (2018). Relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en los colaboradores de una red de gimnasios de Guatemala (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Sarmiento-Daniela.pdf>
- Schmitz, L., McCluney, C., Sonnega, A. y Hicken, M. (2019). Policy Levers May Improve Older Workers' Perceptions of Their Psychosocial Work Environment. *GENERATIONS* (43)3. 78-85.
- Singh, M. (2018). Methodology Series Module 3: Cross-sectional Studies. *India Journal of Dermatology*. 3(64). Doi: 10.4103/0019-5154.182410
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*. 2 (5). Doi: 10.2139/ssrn.3205035
- Trabajo en equipo. (14 de abril de 2019). Caras. Recuperado de: <https://caras.perfil.com/noticias/caras-like/trabajo-en-equipo.phtml>
- Tripathy, M. (2018). Assertiveness – A Win-Win Approach to Business Communication. *The IUP Journal of Soft Skills* (12)2. 48-56.
- Vázquez, R. (2010). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Vega, E. (06 de mayo de 2018). Trabajo en equipo: calidad cada vez más apreciada por empresas. El Comercio. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/equipo-calidad-vez-apreciada-empresas-359819>

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE HABILIDADES SOCIALES

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la "Habilidades sociales y trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2018"

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

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

HABILIDADES SOCIALES										
Dimensiones	Indicadores					1	2	3	4	5
Iniciativa	Pro actividad									
	1	Usted considera que siempre es proactivo								
	2	Algunas veces suele tomar la iniciativa cuando se toman decisiones en reuniones o juntas grupales								
	Persistencia									
	3	En caso de alguna injusticia, ¿se hacen reclamos en la institución?								
	4	¿Se cuentan con planes alternativos en caso de no llegar a algún acuerdo?								
Comunicación	Determinación									
	5	Los docentes son determinantes en cada proyecto que llevan								
	6	La institución hace que los docentes desarrollen esta característica								
	Comunicación verbal									
	7	Existe una comunicación adecuada dentro de la institución								
	8	La comunicación interpersonal en la I.E. es efectiva								
Empatía	Comunicación no verbal									
	9	Se emiten documentos pertinentes para hacer llegar un mensaje a todos los docentes y/o personal administrativo								
	10	Es muy común la comunicación no verbal dentro de la I.E.								
	Sensibilidad social									
Capacidad de trabajo cooperativo	11	Existe una buena relación entre todos los trabajadores dentro de la I.E.								
	12	Existen otra contribución de la I.E. con la sociedad a parte de la educación								
	Feedback social									
	13	Se realizan evaluaciones internas de personal en la institución								
Flexibilidad	14	Hay retroalimentación en reuniones de los trabajadores								
	Liderazgo									
	15	Se nota el liderazgo continuo dentro del equipo de trabajo								
	16	Hay una motivación continua en el equipo de trabajo por parte de los líderes								
	Comunicación									
	17	La comunicación entre trabajadores es eficiente								
Asertividad	18	Han existido problemas de comunicación entre trabajadores								
	Coordinación									
	19	Hay una coordinación entre docentes y altos mandos								
	20	Se llega a acuerdos exitosos a la hora de tomar decisiones								
Asertividad	Innovación									
	21	Existe una innovación continua en la I.E.								
	22	Se presentan estrategias nuevas en las reuniones que puedan haber								
	Capacidad de adaptación									
Asertividad	23	Cuando ingresan docentes nuevos, usted suele adaptarse a los cambios que esto genera								
	24	Cada que surgen conflictos, ¿puede adaptarse a ellos?								
	Manejo de emociones									
	25	Ocurren altercados entre docentes, que haya hecho perder los papeles a alguien								
	26	La I.E. estudia la conducta de sus docentes								
	Autoconocimiento									
Asertividad	27	Los docentes tienen el conocimiento adecuado de los movimientos que realiza la I.E.								
	28	La I.E. toma en cuenta la opinión de los docentes a la hora de realizar cambios								
	Respeto									
	29	El respeto prima en la I.E.								
Asertividad	30	La I.E. promueve este valor importante								

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre las "Habilidades sociales y trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2018".

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda

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

TRABAJO EN EQUIPO						
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Afinidad	Cooperación					
	31	El grupo se apoya entre sí para alcanzar las metas en común.				
	32	La I.E. fomenta el compañerismo entre trabajadores				
	Comunicación					
	33	La comunicación dentro del equipo es respetada				
	34	Se escuchan las opiniones de todos.				
	Interacción					
	35	Los miembros del grupo aceptan las críticas de forma positiva				
Entorno	36	La relación con sus compañeros de trabajo es buena				
	Compromiso					
	37	Nota compromiso de los altos mandos ante situaciones difíciles que pueda pasar en la I.E.				
	38	Se refleja el compromiso de los miembros del equipo al momento de buscar el éxito				
	Ambiente social					
	39	Hay celebraciones formales o informales que demuestren el aprecio y camaradería entre los trabajadores de la I.E.				
	40	El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo				
	Pertenencia					
	41	Se siente usted a gusto dentro de la I.E. y/o grupo de trabajo				
	42	Se siente parte importante dentro del equipo de trabajo aunque no sea el líder				
Intereses	Comportamiento					
	43	Existe una buena reacción por parte de la I.E. ante sucesos fuertes				
	44	El comportamiento de los trabajadores es el adecuado para cumplir sus funciones.				
	Capacitación					
	45	Recibe capacitaciones pertinentes para desarrollar correctamente sus actividades laborales				
	46	Cuando se implantan nuevos métodos y es necesaria formación específica, la institución lo proporciona.				
	Conflictos					
	47	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.				
48	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.					
Valores sociales	Motivación					
	49	Hay una motivación entre los miembros del equipo para cumplir las metas requeridas				
	50	La institución ofrece incentivos, de cualquier tipo, cuando se realiza un trabajo bien hecho o se alcanza una meta importante				
	Metas grupales					
51	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.					
52	Se establecen indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.					
Valores sociales	Profesionalidad					
	53	Se generan alternativas de solución ante los problemas.				
	54	Cuando se implantan nuevos mecanismos y es necesaria formación específica, la institución lo proporciona				
	Responsabilidad					
	55	El grupo hace lo necesario para cumplir con los objetivos en el tiempo indicado				
	56	Cuando se le encarga una actividad, la realiza sin problemas.				
	Constancia					
	57	Tiende a centrarse en una meta a largo plazo				
	58	Los contratiempos no lo (a) desaniman de continuar con sus actividades				
	Colaboración					
59	Las decisiones se toman mediante un acuerdo en las que todas las partes aceptan.					
60	Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos.					

ANEXO 2

Tabla 30

Matriz de consistencia de las variables “Habilidades sociales y trabajo en equipo”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Existe una relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2019?	Determinar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2019.	HG1: Existe relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2019.	Habilidades sociales	iniciativa	Pro actividad Persistencia Determinación	Diseño de investigación: No experimental transeccional
¿Existe una relación entre la comunicación y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray?	Establecer la relación entre la comunicación y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2019. Delimitar la relación entre la empatía y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Señalar la relación existente entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Determinar la relación existente entre la flexibilidad y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Determinar la relación existente entre la asertividad y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray	Existe relación entre la comunicación y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Existe una relación entre la empatía y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Existe una relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Existe una relación entre la flexibilidad en equipo y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Existe una relación entre el asertividad y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray		Comunicación	Comunicación verbal Comunicación no verbal Sensibilidad social Feedback social	Método de investigación: Análisis, deducción e inducción
				Empatía	Liderazgo Comunicación Coordinación Innovación	Tipo de investigación: Descriptivo correlacional
				Capacidad de trabajo cooperativo	Capacidad de adaptación Manejo de emociones Autoconocimiento Respeto	Nivel de investigación: Aplicada
			flexibilidad	Ambiente social Pertenencia Comportamiento Capacitación Conflictos Motivación Metas grupales	Población: 130 Muestra: 97	
¿Existe una relación entre la empatía y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray?	Señalar la relación existente entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray	Existe una relación entre la empatía y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray	Trabajo en equipo	asertividad	Cooperación Comunicación Interacción Compromiso	Profesionalidad Responsabilidad Constancia Colaboración
¿Existe una relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray?	Establecer la relación entre la comunicación y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2019.	Existe relación entre la comunicación y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray		Afinidad	Ambiente social Pertenencia Comportamiento Capacitación Conflictos Motivación Metas grupales	
¿Existe una relación entre la flexibilidad y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray?	Delimitar la relación entre la empatía y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray	Existe una relación entre la empatía y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray		Entorno	Profesionalidad Responsabilidad Constancia Colaboración	
¿Existe una relación entre la asertividad y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray?	Señalar la relación existente entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray	Existe una relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray		Intereses	Profesionalidad Responsabilidad Constancia Colaboración	
¿Existe una relación entre el asertividad y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray?	Señalar la relación existente entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray	Existe una relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo en docentes de la I.E.E. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray		Valores sociales		

ANEXO 3

Tabla 31

Tabla de especificaciones

TABLA DE ESPECIFICACIONES				
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTDAD DE ITEMS
HABILIDADES SOCIALES	Iniciativa	20%	Proactividad Persistencia Determinación	6
	Comunicación	13%	Comunicación verbal Comunicación no verbal	4
	Empatía	13%	Sensibilidad social Feedback social	4
	Capacidad de trabajo cooperativo	20%	Liderazgo Comunicación Coordinación	6
	Flexibilidad	20%	Innovación Capacidad de adaptación Manejo de emociones	6
	Asertividad	13%	Autoconocimiento Respeto	4
	TOTAL	100%	TOTAL	30
TRABAJO EN EQUIPO	Afinidad	27%	Cooperación Comunicación Interacción Compromiso	8
	Entorno	33%	Ambiente social Pertenencia Comportamiento Capacitación Conflictos	10
	Intereses	13%	Motivación Metas grupales	4
	Valores Sociales	27%	Profesionalidad Responsabilidad Constancia Colaboración	8
	TOTAL	100%	TOTAL	30



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable habilidades sociales

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias	
		D	M	A	M	A	D	M	A	M	A	D	M	A	M	A		
	DIMENSIONES / Items																	
	DIMENSION 1: INICIATIVA																	
1	Pro actividad																	
2	Usted consideraría que siempre es proactivo																	
	Algunas veces suele tomar la iniciativa cuando se toman decisiones en reuniones o juntas grupales																	
	Persistencia																	
3	En caso de alguna injusticia, ¿se hacen reclamos en la institución?																	
4	¿Se cuentan con planes alternativos en caso de no llegar a algún acuerdo?																	
	Determinación																	
5	Los docentes son determinantes en cada proyecto que llevan																	
6	La institución hace que los docentes desarrollen esta característica																	
	DIMENSION 2: COMUNICACIÓN																	
	Comunicación verbal																	
7	Existe una comunicación adecuada dentro de la institución																	
8	La comunicación interpersonal en la I.E. es efectiva																	
	Comunicación no verbal																	
9	Se emiten documentos pertinentes para hacer llegar un mensaje a todos los docentes y/o personal administrativo																	
10	Es muy común la comunicación no verbal dentro de la I.E.																	
	DIMENSION 3: EMPATÍA																	
	Sensibilidad social																	
11	Existe una buena relación entre todos los trabajadores dentro de la I.E.																	
12	Existen otra contribución de la I.E. con la sociedad a parte de la educación																	
	Feedback social																	
13	Se realizan evaluaciones internas de personal en la institución																	
14	Hay retroalimentación en reuniones de los trabajadores																	
	DIMENSION 4: CAPACIDAD DE TRABAJO COOPERATIVO																	
	Liderazgo																	
15	Se nota el liderazgo continuo dentro del equipo de trabajo																	
16	Hay una motivación continua en el equipo de trabajo por parte de los líderes																	
	Comunicación																	
17	La comunicación entre trabajadores es eficiente																	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable trabajo en equipo.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSION 1: AFINIDAD										
31	Cooperación El grupo se apoya entre sí para alcanzar las metas en común.			X		X			X		
32	Comunicación La L.E. fomenta el compañerismo entre trabajadores			X		X			X		
33	Comunicación La comunicación dentro del equipo es respetada			X		X			X		
34	Interacción Se escuchan las opiniones de todos.			X		X			X		
35	Interacción Los miembros del grupo aceptan las críticas de forma positiva			X		X			X		
36	Compromiso La relación con sus compañeros de trabajo es buena			X		X			X		
37	Compromiso Nota compromiso de los altos mandos ante situaciones difíciles que pueda pasar en la L.E.			X		X			X		
38	Compromiso Se refleja el compromiso de los miembros del equipo al momento de buscar el éxito			X		X			X		
	DIMENSION 2: ENTORNO										
	Ambiente social										
39	Ambiente social Hay celebraciones formales o informales que demuestran el aprecio y camaradería entre los trabajadores de la L.E.			X		X			X		
40	Ambiente social El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo			X		X			X		
	Pertenencia										
41	Pertenencia Se siente usted a gusto dentro de la L.E. y/o grupo de trabajo			X		X			X		
42	Pertenencia Se siente parte importante dentro del equipo de trabajo aunque no sea el líder			X		X			X		
	Comportamiento										
43	Comportamiento Existe una buena reacción por parte de la L.E. ante sucesos fuertes			X		X			X		
44	Comportamiento El comportamiento de los trabajadores es el adecuado para cumplir sus funciones.			X		X			X		
	Capacitación										

Validación de expertos de la variable Trabajo en equipo



Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

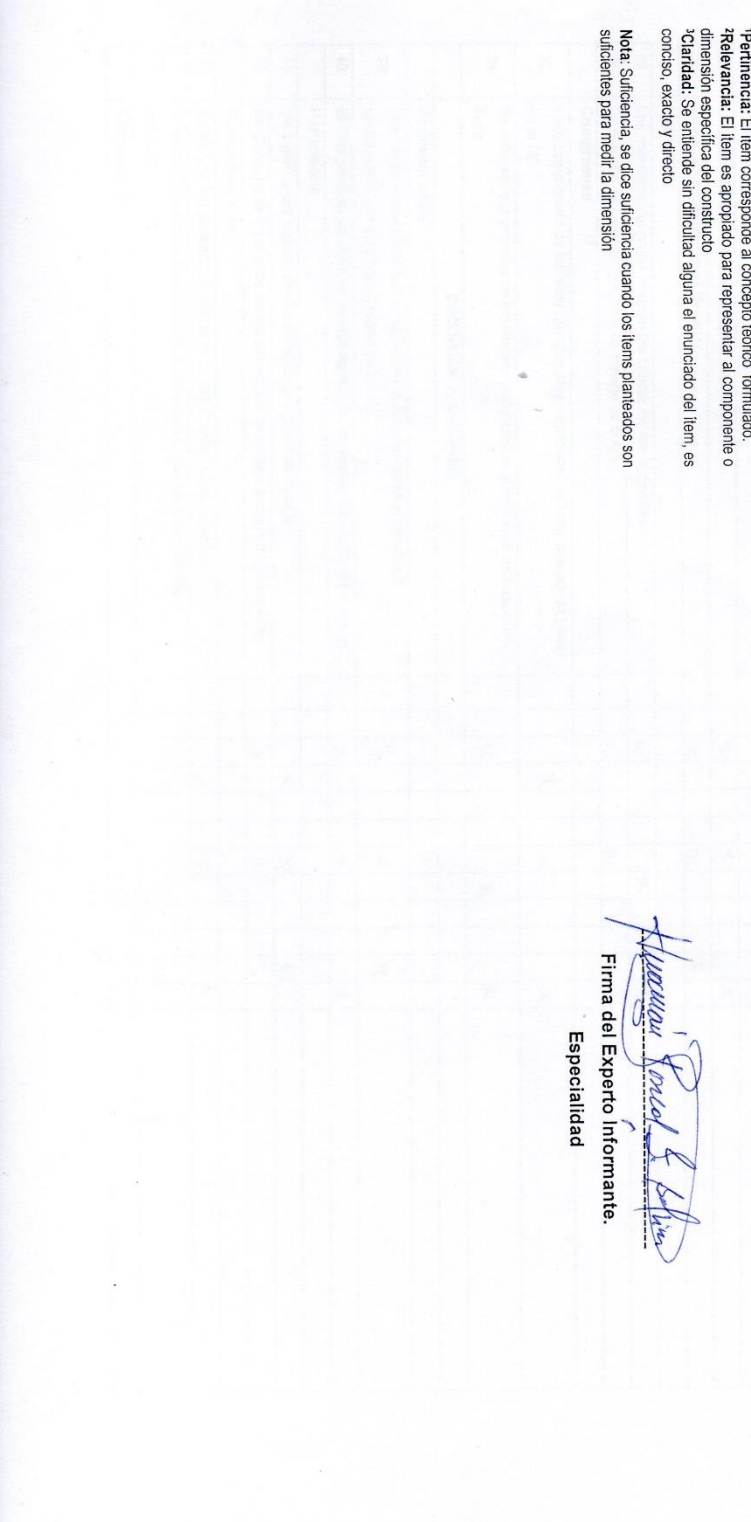
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Huamani Rosal Susana Belina DNI: 66186370

Especialidad del validador: Pte. Gator Felice

08 de setiembre del 2019

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Huamani Rosal Susana Belina
Firma del Experto Informante.
Especialidad





Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Godofredo Zilla Sihuinda DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador

08 de setiembre del 2019

Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: Floras Bolami dos Duarte DNI: 10352413

Especialidad del validador: Mg. Gertrudis Pichica

08 de setiembre del 2019

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ANEXO 5

Tabla 32

Detalle de confiabilidad para la variable habilidades sociales

	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
ITEM01	87,60	116,175	,543	,875
ITEM02	88,26	112,263	,852	,868
ITEM03	87,48	113,941	,598	,874
ITEM04	89,02	124,333	,168	,884
ITEM05	87,99	115,055	,619	,874
ITEM06	88,42	122,135	,302	,881
ITEM07	88,57	124,470	,122	,886
ITEM08	88,42	120,957	,342	,880
ITEM09	87,91	126,748	-,002	,892
ITEM10	87,76	125,452	,048	,891
ITEM11	88,36	122,856	,411	,879
ITEM12	88,48	121,253	,432	,878
ITEM13	88,55	121,761	,380	,879
ITEM14	88,44	118,049	,789	,873
ITEM15	88,09	111,881	,903	,867
ITEM16	88,43	109,314	,835	,867
ITEM17	88,19	124,131	,319	,881
ITEM18	87,19	128,265	-,046	,885
ITEM19	87,51	121,897	,490	,878
ITEM20	88,19	111,709	,879	,867
ITEM21	88,78	117,440	,722	,873
ITEM22	88,36	111,167	,815	,868
ITEM23	87,46	121,696	,444	,878
ITEM24	87,74	128,019	-,032	,887
ITEM25	86,67	134,846	-,491	,894
ITEM26	88,09	121,748	,379	,879
ITEM27	87,85	121,132	,389	,879
ITEM28	88,49	117,897	,732	,873
ITEM29	87,68	122,264	,358	,880
ITEM30	87,89	114,032	,654	,872

Tabla 33

Detalle de confiabilidad para la variable trabajo en equipo

	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
ITEM31	89,64	159,634	,559	,908
ITEM32	89,63	151,748	,649	,905
ITEM33	88,81	156,931	,328	,911
ITEM34	89,80	147,027	,742	,903
ITEM35	89,84	152,228	,814	,903
ITEM36	89,41	145,333	,763	,902
ITEM37	89,27	166,313	-,052	,917
ITEM38	89,05	158,119	,289	,911
ITEM39	89,37	168,570	-,149	,918
ITEM40	89,62	150,995	,797	,903
ITEM41	89,27	165,779	-,024	,915
ITEM42	89,82	148,813	,733	,903
ITEM43	89,54	148,296	,700	,903
ITEM44	89,55	162,739	,339	,910
ITEM45	89,84	159,228	,460	,908
ITEM46	90,00	164,156	,121	,912
ITEM47	89,40	170,442	-,264	,918
ITEM48	89,38	154,039	,615	,906
ITEM49	89,82	141,791	,827	,900
ITEM50	90,49	161,342	,222	,911
ITEM51	89,80	145,783	,797	,901
ITEM52	89,54	149,962	,644	,905
ITEM53	89,76	150,896	,810	,903
ITEM54	89,93	159,529	,233	,912
ITEM55	89,20	154,160	,676	,905
ITEM56	89,12	155,352	,706	,905
ITEM57	89,69	149,815	,834	,902
ITEM58	89,65	165,497	-,007	,915
ITEM59	89,90	146,868	,823	,901
ITEM60	89,92	153,827	,684	,905

ANEXO 6

Base de datos

DATOS TESIS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 84 de 84 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	V
1	5	5	5	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	5	5		
2	4	4	3	2	3	3	2	2	1	2	5	4	4	4	4		
3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	4	3	2	2	3	3		
4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3		
5	4	3	3	3	2	3	1	2	4	2	3	2	2	3	3		
6	4	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3		
7	3	2	5	4	4	5	2	1	3	2	2	2	2	2	3		
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
9	4	4	5	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	4		
10	4	4	5	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4		
11	4	4	5	2	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4		
12	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2		
13	2	2	3	1	3	2	2	1	4	3	3	3	3	2	2		
14	5	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3		
15	3	3	4	2	3	2	2	1	4	4	2	3	3	3	3		
16	4	4	5	2	4	3	4	1	2	4	3	3	3	3	4		
17	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2		
18	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2		
19	4	4	5	2	4	3	2	2	3	1	3	3	3	3	4		
20	2	2	3	1	3	2	2	3	4	1	3	3	3	2	2		
21	2	2	3	1	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2		
22	5	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3		

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

DATOS TESIS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 84 de 84 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	V
28	2	2	3	1	3	2	2	3	4	5	3	3	3	2	2		
29	2	2	3	1	3	2	2	3	4	5	3	3	3	2	2		
30	4	4	5	2	4	3	2	3	1	4	3	3	3	3	4		
31	4	2	3	2	3	2	3	3	1	5	2	2	2	3	3		
32	3	2	5	4	4	5	1	2	1	2	2	2	2	2	3		
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
34	4	4	5	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4		
35	4	4	5	2	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	4		
36	4	4	5	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4		
37	2	2	3	1	3	2	2	3	4	1	3	3	3	2	2		
38	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2		
39	5	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3		
40	2	2	3	1	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2		
41	5	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3		
42	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3		
43	4	2	2	2	1	2	4	2	4	2	2	1	1	2	2		
44	4	2	2	2	1	2	4	2	2	2	1	1	1	2	2		
45	4	2	2	2	1	2	4	2	1	4	2	1	1	2	2		
46	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3		
47	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3		
48	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3		
49	4	2	3	2	3	2	3	3	2	5	2	2	2	3	3		

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

ANEXO 7

Evidencias del problema de investigación.

CONFLICTOS EN LA I.E. ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY - 2018

AREAS	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECEMBRE
DIRECCIÓN	1	-	-	-	1	-	-	1	1	1
SUB DIRECCIÓN	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
DOCENTES INICIAL	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2
DOCENTES PRIMARIA	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3
DOCENTES SECUNDARIA	3	1	1	2	1	1	2	1	3	2
AUXILIARES DE EDUCACION		3	2		2	2	2		2	1
AUXILIARES DE BIBLIOTECA	-	-	3	-	-	-	-	1	-	3
TOTAL	21	13	14	13	12	16	12	12	19	20

Entre áreas	
Con padres de Familia	
En la misma área	



ANEXO 8

Tabla 34

Matriz externa de evidencia para discusión

Autor y Título	Hipótesis	Resultados
Corrales, (2018)	Existe relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo	Rho. =-0.530 P=0,000,
Bustamante (2017)	Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo	R= 0,654 P=0.000
Palma (2014)	Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo	Rho = ,767 Sig. =.000 <0.05
Sarmiento (2018)	Existe una correlación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional Y el trabajo en equipo	R=0.200 Sig.= .000 < .05
Cruz y Vargas (2017)	Hay relación existente, entre la inteligencia emocional, y el desempeño laboral	Rho= 0.439 Sig.= 0.068
Díaz (2014)	La comunicación organizacional influye en el trabajo de equipo	Coeficiente de correlación: 0.84 Sig.= 0.000

Tabla 35

Matriz interna de evidencia para discusión

Planteamiento	Hipótesis	Resultados
Habilidades sociales y trabajo en equipo	Existe relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo	Rho Spearman 0.623 Sig. (Bilateral) .000 ^c
Iniciativa	Existe relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo	Rho Spearman 0.225 Sig. (Bilateral) .032 ^c
Comunicación	Existe relación entre la comunicación y el trabajo en equipo	Rho Spearman 0.532 Sig. (Bilateral) .032 ^c
Empatía	Existe una relación entre la empatía y el trabajo en equipo	Rho Spearman 0.254 Sig. (Bilateral) 0.000 ^c
Capacidad de trabajo en equipo	Existe una relación entre la capacidad de trabajo cooperativo y el trabajo en equipo	Rho Spearman 0.653 Sig. (Bilateral) 0.030 ^c
Flexibilidad	Existe una relación entre la flexibilidad en equipo y el trabajo en equipo.	Rho Spearman 0.288 Sig. (Bilateral) 0.000 ^c
Asertividad	Existe una relación entre el asertividad y el trabajo en equipo.	Rho Spearman 0.352 Sig. (Bilateral) 0.006 ^c

ANEXO 9

Tabla 36

Detalle de resultados de la V-AIKEN para la variable habilidades sociales

		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	2	4	3.333333	1.15	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 3	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 5	Relevancia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 6	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 8	Relevancia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 9	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 10	Relevancia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 12	Relevancia	3	3	4	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 13	Relevancia	4	3	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 14	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 15	Relevancia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	3	4	3.333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido

ITEM 16	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 17	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 18	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 19	<i>Relevancia</i>	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 20	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 21	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 22	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 23	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 24	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 25	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 26	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 27	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 28	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 29	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 30	<i>Relevancia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	3	3	3.333333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.666667	0.58	0.89	Valido

Tabla 37

Detalle de resultados de la V-AIKEN para la variable trabajo en equipo

		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 31	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 32	Relevancia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 33	Relevancia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 34	Relevancia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 35	Relevancia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 36	Relevancia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 37	Relevancia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 38	Relevancia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 39	Relevancia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 40	Relevancia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 41	Relevancia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 42	Relevancia	3	3	4	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 43	Relevancia	4	3	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 44	Relevancia	4	4	3	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 45	Relevancia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	3	4	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 46	Relevancia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido

ITEM 47	Relevancia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 48	Relevancia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 49	Relevancia	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 50	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 51	Relevancia	4	3	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 52	Relevancia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 53	Relevancia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	3.33333333	0.58	0.78	Valido
ITEM 54	Relevancia	4	3	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 55	Relevancia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 56	Relevancia	4	4	3	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 57	Relevancia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 58	Relevancia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 59	Relevancia	4	4	3	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	3.66666667	0.58	0.89	Valido
ITEM 60	Relevancia	4	4	3	3.66666667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.33333333	0.58	0.78	Valido

ANEXO 10

Autorización de la Institución Educativa.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA

**GRAN MARISCAL
ANDRÉS A. CÁCERES DORREGARAY**

"Honestidad, Estudio y Trabajo por la grandeza del Perú"



**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"GRAN MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES
DORREGARAY"**

**UBICADA EN LA AVENIDA RIVA AGÜERO N° 176-EL
AGUSTINO**

HACE CONSTAR QUE:

Doña **SARAVIA ROMERO VALERIA NICOLE**, con DNI N° **70488216**, estudiante en la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada César Vallejo, que cursa el X Ciclo con código de matrícula N° 6500098302, ha realizado una encuesta durante los meses de Agosto y Setiembre 2018, a profesores y trabajadores de esta casa de estudios con el título **"Cuestionario :habilidades sociales y cuestionario: trabajo en equipo"**

Se extiende la presenta para fines del interés del usuario

El Agustino ,09 de Diciembre del 2019



Antonio M. Villalobos Díaz

Lic. Antonio Manuel Villalobos Díaz
DIRECCIÓN
IE GRAN MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY