



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo
colaborativo entre los docentes de la institución educativa pública

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Salazar Coronel, Julissa Mariel (orcid.org/0000-0002-3751-9231)

ASESOR:

Dr. Heredia Rojas, Félix Vicente (orcid.org/0000-0003-2857-8704)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijas Khalessi y Alana por ser el motivo y la razón de mi existencia, inspirándome día a día a culminar con mis estudios y permitirme mi realización personal y profesional. A mi esposo Anderson por su apoyo incondicional y a mis padres Eugenio y Yovania que cada día me inculcaron el valor de la superación.

Julissa Mariel

Agradecimiento

A Dios por haberme dado la vida, por acompañarme a lo largo de mi carrera y guiarme cada día dándome la fortaleza y sabiduría para alcanzar mis metas trazadas.

Al Dr. César Acuña Peralta Gerente propietario de la Universidad César Vallejo, por sus sabias decisiones a favor de la educación peruana, aperturando diferentes sedes en el país y dando la oportunidad a muchas persona para convertirse en profesionales a favor del desarrollo del país.

A mi tutor Dr. Heredia Rojas Félix Vicente por sus enseñanzas en cada clase de los talleres para lograr el desarrollo de la tesis, a las docentes del programa académico de maestría sede Chiclayo por sus sabias orientaciones durante el desarrollo de sus cursos.

A los docentes y director de la institución educativa pública Olmos por brindarnos las facilidades para el desarrollo de la presente investigación, con la capacidad instalada en la institución educativa y con la presencia y motivación de los docentes.

La autora

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra ,muestreo y unidad de analisis	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.	19
3.5. Procedimientos.	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	41
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1.	Población de estudio.....	17
Tabla 2.	Nivel de la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la institución educativa pública Olmos	21
Tabla 3.	Nivel de la dimensión liderazgo de los docentes de la institución educativa pública Olmos	22
Tabla 4.	Nivel de la dimensión conducta ética de los docentes de la institución educativa pública Olmos	23
Tabla 5.	Nivel de la dimensión empatía de los docentes de la institución educativa pública Olmos	24
Tabla 6.	Nivel comparativo de las dimensiones de habilidades blandas	25
Tabla 7.	Nivel de la dimensión interdependencia positiva de los docentes de la institución educativa pública Olmos.....	26
Tabla 8.	Nivel de la dimensión responsabilidad de los docentes de la institución educativa pública Olmos	27
Tabla 9.	Nivel de la dimensión habilidades sociales de los docentes de la institución educativa pública Olmos.	28
Tabla 10.	Nivel comparativo de las dimensiones del trabajo colaborativo	29
Tabla 11.	Nivel comparativo de las dimensiones de habilidades blandas y trabajo colaborativo.....	30

Resumen

El estudio tuvo como objetivo proponer estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes de la institución educativa pública Olmos. La metodología utilizada corresponde al tipo no experimental, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – propositivo, aplicado a una muestra de 19 docentes del nivel secundario del distrito de Olmos. El resultado señala que el trabajo colaborativo es eficiente en la dimensión interdependencia positiva con el 52.6%. Concluyendo: El diseño y socialización del plan de estrategias de habilidades blandas, consta de un objetivo general, dos teorías, cuatro dimensiones y ocho talleres de aprendizaje sobre estrategias de habilidades blandas, sostenidas en los pilares de la educación, el trabajo colaborativo y la evaluación.

Palabras clave: Estrategias de habilidades blandas, trabajo en equipo, talleres de aprendizaje.

Abstract

The study aimed. Propose soft skills strategies to improve collaborative work between teachers of the public educational institution Olmos. The methodology used corresponds to the non-experimental type, quantitative approach and descriptive - propositional design, applied to a sample of 19 teachers at the secondary level of the Olmos district. The result indicates that collaborative work is efficient in the positive interdependence dimension with 52.6%. Concluding: The design and socialization of the soft skills strategies plan consists of a general objective, two theories, four dimensions and eight learning workshops on soft skills strategies, supported by the pillars of education, collaborative work and evaluation.

Keywords: Soft skills strategies, teamwork, learning workshops.

I. INTRODUCCIÓN

Los sistemas educativos en la actualidad, tienen que adaptarse a los cambios que la ciencia y la tecnología desafía, para formar a los estudiantes con capacidades éticas, morales, intelectuales y de convivencia, dejando de lado el individualismo y apostando por el trabajo colaborativo, el mismo que tiene que tener como punto de partida, el cambio de comportamiento del mismo docente, mediante actividades académicas y laborales que le permitan desarrollar competencias socioemocionales o habilidades blandas, interactuando de manera efectiva y afectiva en las diferentes situaciones a favor de los demás.

Según Rodríguez et al. (2021) en el plano internacional comparten la idea que las habilidades blandas tienen su origen en la teoría emocional de Goleman y en las teorías de Mayer y Salovey, quienes apuestan por una educación integradora donde lo emocional va de la mano con lo intelectual, desafiando a los docentes a mejorar su desempeño en comunicación afectiva y efectiva, planificación, manejo de las nuevas tecnologías, adecuar la tutoría, trabajo en equipo y evaluación reflexiva. Es fundamental potenciar las capacidades del equipo docente en las instituciones educativa, por su condición de formador de personas requiere de una formación y autoevaluación de proyecto y buenas prácticas como se viene liderando por región Afganistán, por país Albania y por grupos de países Alemania (Giraldo et al .,2019).

Así mismo Molina y López (2019) refieren que en todo el mundo está suscitando cambios de estructura del trabajo docente, generando tensiones e incertidumbre ante lo desconocido y obligando asumir roles sin ser consultado, como incremento de la jornada laboral, realización de trabajos fuera del horario establecido sin respetar su privacidad, recorte en sus salarios y exceso de cambio administrativos. Como se demuestra el aumento de desempleo en el Perú que pasó del 7% al 14.5% antes de la presencia del COVID 19. La generación de espacios de trabajo en equipo requiere de un nuevo modelo de gestión pedagógica, los directores tienen que dejar de lado el estilo vertical de su gestión y apostar por las capacidades de sus docentes, padres de familia y trabajadores formando equipos de trabajo

colaborativo brindando oportunidades para el desarrollo de habilidades organizativas y de gestión en aras de alcanzar los objetivos establecidos (Rivera et al.,2020).

Según Acosta et al. (2021) afirman que las exigencias actuales a pesar del desempleo en el Perú causado por el COVID 19 en el primer trimestre del 2021 fue de 7.3% en relación al 5.6% en el 2020; esta realidad ha generado nuevos escenarios de enseñanza – aprendizaje. Se tiene que dar prioridad a la implementación de metodologías innovadoras, a partir de las iniciativas de los docentes de aula, permitiendo a los estudiantes desarrollar habilidades de trabajo colaborativo, dotándoles de estrategias y recursos consistentes para ser empleados durante el desarrollo de su vida, pasando de una educación centrada en el aprendizaje y más en la enseñanza (Guerra et al., 2019).

En la institución educativa pública Olmos, se observa que el 4% de los maestros contratados no presentan predisposición para el trabajo colaborativo lo cual dificulta las soluciones de los problemas presentados en la institución, no llegan a consensos, fomentan un clima de estrés y conflictos entre los docentes, tomando soluciones erróneas frente a los desafíos dentro de la institución educativa; así mismo muchos maestros desconocen sobre las habilidades blandas y como estas favorecen las relaciones laborales y el trabajo colaborativo.

En este contexto de análisis la investigadora se formula la siguiente pregunta: ¿Cómo las estrategias de habilidades blandas fortalecerán el trabajo colaborativo entre docentes de una institución educativa pública Olmos? Por lo tanto, surgen los problemas específicos, a) ¿Cómo es el trabajo colaborativo entre docentes de una institución educativa pública Olmos?, b) ¿Cuál es la efectividad de los resultados de las estrategias de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo entre docentes de una institución educativa pública Olmos?, c) ¿Cómo proponer el plan de estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes de una institución educativa pública Olmos?

De allí que, el estudio se justifica científicamente a través de teorías en relación a las variables de estudio. La variable estrategias de habilidades con la teoría de la

inteligencia emocional de Goleman (2017) al revolucionar el concepto de inteligencia que era visto simplemente desde el plano cognitivo. Del mismo modo lo hace la variable trabajo colaborativo con la literatura del enfoque trabajo colaborativo y su influencia del desarrollo de una cultura profesional docente según García et al.(2015). Desde el punto de vista social se justifica porque desarrollará no solo en los docentes del nivel secundario de la institución educativa de Olmos capacidades de interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales, estas capacidades de trabajo colaborativo también se hará extensivo en los estudiantes, padres de familia y otros ciudadanos menores y adultos del distrito de Olmos, que están motivados por el desarrollo y crecimiento de las instituciones educativas sin camisa de fuerza, al contrario poniendo en práctica estrategias de habilidades blandas. Metodológicamente se justifica porque sigue las pautas de una investigación científica y se elaboró una propuesta sobre habilidades blandas, la misma que se puso a disposición de los integrantes de la institución educativa y las personas interesadas por mejorar el trabajo colaborativo en las instituciones educativas.

El objetivo general es proponer estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes de la institución educativa pública Olmos. Y los objetivos específicos son: a) Diagnosticar el trabajo colaborativo entre docentes de una institución educativa pública Olmos, b) Analizar los resultados de las estrategias de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo entre docentes de una institución educativa pública Olmos, c) Diseñar y socializar el plan de estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes de una institución educativa pública Olmos.

La hipótesis general es: Al proponer estrategias de habilidades blandas entonces se fortalece el trabajo colaborativo entre docentes de la institución educativa pública Olmos. Las hipótesis específicas son: a) Al diagnosticar el trabajo colaborativo entre docentes de la institución educativa pública Olmos, es deficiente, b) Al analizar los resultados de las estrategias de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo, es deficiente, c) Al diseñar y socializar el plan de estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo, ¿es deficiente?

II. MARCO TEÓRICO

Para dar respaldo a la presente investigación se hizo una revisión exhaustiva de trabajos de investigación ya realizados y que tienen relación con las variables inmersas en el mismo, es así como a nivel internacional Oyarzo et al. (2019) en Chile, realizaron una investigación con el propósito de conocer en las instituciones educativas de educación básica de Chile como las habilidades blandas desarrolladas por los docentes ayudan en la mejora del aprendizaje de los estudiantes de los Ángeles, estudio cuantitativo, de diseño descriptivo, tipo no experimental. Los resultados indican que los docentes de educación básica trabajan las habilidades blandas de forma emergente, sin tener en cuenta el aspecto técnico pedagógico como informes escritos, trabajos grupales, disertaciones, entre otras. Por lo tanto, concluye el autor que los docentes durante el proceso de enseñanza – aprendizaje dan más valor a las habilidades cognitivas que las habilidades socioemocionales o blandas, reclaman mayor capacitación e información sobre el tema y que debe ser evaluable en su desempeño docente.

Del mismo modo Revelo, et al. (2018) desarrollaron un estudio en Colombia con la finalidad de determinar el trabajo colaborativo de los maestros y estudiantes en la mejora del proceso enseñanza – aprendizaje desde la revisión sistemática de la literatura. Investigación cuantitativa, tipo descriptiva, tipo no experimental, trabajado con 95 estudios publicados durante los cinco últimos años. Los resultados señalan que mientras más conocimiento se tenga sobre el trabajo colaborativo, mayor es el compromiso del docente y aplican durante el desarrollo de sus sesiones estrategias didácticas pertinentes y válidas en la mejora de logros de aprendizaje. Concluyendo: El trabajo colaborativo es de singular importancia en el trabajo docente, si se emplea como una estrategia didáctica orientada a la mejora de los aprendizajes de los escolares, específicamente a los estudiantes de áreas técnicas y computacionales.

Por lo tanto, Mina y Barzola (2020) hicieron un estudio con el objetivo de analizar los aspectos de las habilidades blandas en la mejora del nivel educativo y empresarial en Israel a través de un mapeo sistemático con tipo de investigación

cuantitativa, diseño descriptivo, tipo no experimental. Cuyos resultados muestran que las instituciones y empresas buscan empoderar a sus trabajadores y para ello se requiere del manejo de conocimientos, dinamismo, adaptabilidad, empoderamiento y reacción favorable ante la adversidad. Llegando a la conclusión: Que en educación los decentes tienen desarrollar habilidades blandas como pensamiento crítico, buena actitud, manejo del tiempo, habilidades comunicacionales, entre otras que les permita actuar de manera asertiva en el ambiente laboral y de desenvolvimiento social.

Igualmente Lillo et al. (2020) desarrollaron una investigación con el propósito de conocer la disponibilidad del tiempo en los trabajos colaborativos en la labor de los docentes de educación inclusiva en Colombia. El estudio se basó en un enfoque cualitativo, diseño caso múltiple. Los resultados refieren que el tiempo disponible para la realización de trabajos colaborativos es insuficiente en las instituciones educativas básicas más aún en las instituciones de educación básica especial, las mismas que en la mayoría de los casos se realiza en espacios no formales. Lo que demostró que los trabajos colaborativos que realizan los docentes en las instituciones educativas básicas lo hacen siguiendo una decisión en muchos casos arbitraria del director y en la mayoría de los casos se hace en función al tiempo disponible de los docentes, provocando tensiones y causando estrés ante la repentina y abrumador reporte de información.

Es necesario incorporar al presente estudio antecedentes nacionales, al respecto: Vásquez y Tarrillo (2020) desarrollaron un trabajo de investigación con el objetivo de medir la calidad metodológica y teórica de los argumentos críticos y selectivo de autores sobre habilidades blandas en los aprendizajes en instituciones educativas de Educación Básica Regular con un estudio de corte cuantitativa - cualitativa, diseño descriptivo – correlacional y tipo no experimental. Los resultados señalan que las publicaciones provocan un profundo análisis metodológico y teórico en relación a las habilidades blandas finalizando con todas las publicaciones relacionadas a las habilidades blandas contribuyen con la mejora del trabajo en equipo de los docentes y los procesos de enseñanza – aprendizaje en los estudiantes del nivel inicial, primaria, secundaria y superior.

También Díaz (2021) realizó una investigación con el propósito de encontrar la relación entre la educación remota y las habilidades blandas en docentes de una institución educativa de Lima, San Juan de Lurigancho. Estudio enmarcado en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal, tipo básica. Aplicada a 60 docentes de la institución educativa antes mencionada. Los resultados nos ilustran la relación encontrada positiva de 0.521 entre la educación remota y las habilidades blandas de los docentes según el estadístico de Rho Spearman. El cual concluye que existe una relación del 52% de correlación positiva entre las variables educación remoto y habilidades blandes de los docentes de San Juan de Lurigancho, Lima.

En tanto, Barrial (2022) hizo un trabajo de investigación con la finalidad de analizar el trabajo colaborativo de los docentes de la UGEL de Comas y las dimensiones de responsabilidad individual, interdependencia positiva y habilidades sociales. La investigación de tipo descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Aplicado a 35 docentes. Los resultados confirmaron que más del 50% de los docentes realizan un trabajo colaborativo eficiente y el 11.43% lo realiza de manera deficiente. Por lo tanto los educadores en su mayoría tienen una percepción eficiente del trabajo colaborativo en la dimensión de habilidades sociales, explicitadas en responder asertivamente a las sugerencias, proponer soluciones a los problemas, expresar sus ideas de forma positiva y comparten sus habilidades con los miembros del equipo.

Mientras que, Sucari y Quispe (2019) realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de encontrar la relación entre los compromisos de gestión escolar y el trabajo docente en una institución educativa de secundaria en Puno. Estudio de tipo cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, tipo no experimental. Los resultados encontrados a través de la aplicación de dos cuestionarios a 125 docentes del altiplano nos indican que existe un 0.8 de correlación entre el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar con el trabajo colaborativo de los docentes del altiplano, considerada como una relación positiva, teniendo que es una medida acertada por parte del Ministerio de Educación trabajar a nivel nacional con los

cinco compromisos de gestión escolar los mismos que se explicitan en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y se operativizan en el Plan Anual de Trabajo (PAT) en todas las instituciones de educación básica.

Por último a nivel local, Sernaque (2021) desarrolló un trabajo de investigación en Lambayeque con el objetivo de analizar el desempeño del talento humano en la puesta en práctica de las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa de secundaria. Diseño de estudio no experimental, enfoque cuantitativo, nivel causal explicativo. Aplicado a 45 docentes de la institución educativa en mención. Los resultados alcanzados demuestran que existe una influencia significativa de las habilidades blandas en el desempeño del talento humano del docente en los aspectos: responsabilidad, trabajo en equipo y desempeño laboral. Dando como resultado que el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria no se ve influenciado por las dimensiones: flexibilidad, ética, integridad, cortesía, profesionalismo, habilidades interpersonales, gestión del tiempo, comunicación y actitud positiva.

Donde, Castro (2019) realizó un trabajo de investigación en Lambayeque con el propósito de proponer un diseño de estrategias didácticas del constructivismo social para elevar el nivel del aprendizaje cooperativo en los estudiantes de educación de la EBR. Estudio cuantitativo, diseño no experimental, diseño descriptivo – propositivo. Los resultados refieren que los fundamentos teóricos científicos del modelo pedagógico del constructivismo social, están relacionados con el uso de estrategias metodológicas que el docente emplea en su labor docente y si es bien utilizado contribuye notablemente con el trabajo colaborativo, obteniendo que los docentes carecen de una cultura de trabajo colaborativo, es por ello que no prioriza en su labor docente la práctica cooperativa entre los integrantes de la comunidad educativa, dando paso al fortalecimiento del individualismo y no se reflexiona en torno a los problemas comunes, retos y objetivos institucionales.

Según Gallardo y Gallardo (2018) el estudio encuentra sustento científico de manera general con la **teoría de la cognición distribuida** por ser una corriente heterogénea y responde a los requerimientos de las habilidades blandas y trabajo

colaborativo, tiene una postura pragmática y descriptiva, se relaciona con el enfoque sociocultural de Vygotsky y la cognición situada de Suchman, convirtiéndose en una postura crítica de la psicología cognitiva, considerando que el procesamiento de la información corresponde a la especie humana, por lo tanto no solo corresponde al área interno, mental o individual.

Es en el escenario cultural y social que la cognición humana se empodera para explicitar su potencial ante la solución de diferentes situaciones cotidianas (cognición situada) es por ello que los conocimientos no deben quedar solo en el individuo, se tiene que distribuirlo en el contexto haciendo uso de diferentes herramientas y agentes intervinientes. Es por ello que las habilidades blandas juegan un papel fundamental en la solución de problemas individuales y sociales cuando se aborda de manera colectiva. Se aprovecha la idea que el grupo es una unidad de funcionamiento cognitivo o sistema cognitivo, con amplia facultad de aprovecha las herramientas tecnológicas y digitales como instrumentos concurrentes en el desarrollo del pensamiento computacional.

Las investigaciones realizadas mencionan la variable estrategias de habilidades blandas que encuentra sustento científico en la **teoría de la inteligencia emocional** de Daniel Goleman según Cuevas (2017) al revolucionar el concepto de inteligencia que era visto simplemente desde el plano cognitivo; contemplando la conexión de las emociones y la capacidad para dar solución a los problemas, respetándose uno mismo y los demás, mediante la gestión y automotivación.

Tenemos la inteligencia emocional que está estructurada en cuatro dimensiones, donde se define la autoconciencia emocional, como la capacidad que tenemos las personas para entenderse lo que sentimos y estar vinculados con nuestra esencia a través de la puesta en práctica de los principios y valores, elementos importantes que nos permiten caminar por el sendero correcto a partir de nuestra realidad interna (Gallardo y Gallardo, 2018).

Así como, la automotivación es el insumo principal que tenemos los seres humanos para orientarnos y alcanzar las metas trazadas. Gracias a esta dimensión las

personas retomamos nuestros proyectos cada vez que sentimos que nos equivocamos y que tenemos que volver a empezar sin contratiempos, con constancia, optimismo, creatividad y confianza hasta conquistar el logro o triunfo (Campos et al, 2020).

En tanto que la empatía es la realidad emocional que permite a las personas interactuar y relacionarnos más allá de las palabras, expresándolo a través del tono de voz particular, los gestos, miradas, expresiones posturas determinadas, entre otros; ubicándose en el lugar del otro y descubriendo las causas o razones porque está actuando de esa manera obteniendo información sobre los demás estableciendo vínculos afectivos y profundos, lazos sociales fuertes; convirtiéndose en el primer paso para comprender e identificarnos con las demás personas (Cuevas, 2017).

Así también mencionamos las habilidades sociales que es la capacidad que posee una persona para relacionarse con los demás, con su pareja, familia, amigos, compañeros de trabajo, en el barrio, etc., de manera asertiva y efectiva, compartiendo espacios que le permitan disfrutar de sus relaciones a través de la puesta en práctica de su buen comportamiento, que le permite ser más productivo en su trabajo, sentirse cómodo con su ser y con los demás, establecer entornos laborales sanos y productivos (Cuevas, 2017).

Del mismo modo Baque et al (2022) afirma que para mejorar el trabajo colaborativo en las empresas o instituciones educativas los gerentes o directivos deben saber comprenderse ellos mismos y comprender al personal a su cargo, entendido ahora como **teoría de la inteligencia interpersonal**, permitiendo el desarrollo de sus habilidades socio emocionales y buenas relaciones con las personas a través de los diferentes niveles de exigencias tecnológicas, redes sociales y comunicaciones.

Las empresas en la actualidad en su mayoría están apostando por las habilidades blandas puestas en marcha tanto por los directivos y trabajadores, donde el liderazgo juega un papel fundamental y todos apuestan por el liderazgo transformacional, por su capacidad de promover cambios sostenibles y

significativos a través del compromiso de todos los integrantes de la empresa o institución hasta alcanzar los objetivos propuestos e inspirados en la coherencia y confianza que el líder genera a sus seguidores, al ser visto como un visionario que observa todos los árboles del bosque y es capaz de darle valor agregado a cada uno de los árboles (Hanco et al., 2021).

El manejo de conflictos es un componente importante en la teoría de la inteligencia interpersonal, no solo porque se tiene que dar solución, sino por ser un elemento que está presente en el diario vivir de las personas, en el hogar, las instituciones, en el trabajo, en la diversión, entre otros; poniendo a prueba constantemente a las personas especialmente a los líderes, para aprovechar los conflictos existentes en las empresas y utilizando los principios y valores institucionales para con serenidad encontrar la alternativa de solución más idónea y sacar provecho de ello para potenciar las capacidades de su personal; sabiendo escuchar a los demás sus diferentes puntos de vista y, dándoles oportunidad de involucramiento en los diferentes mecanismos de diálogo e involucramiento razonable en las medidas de solución (Ramón et al., 2019).

Saber llegar a los demás es otro desafío en el trabajo en equipo y el éxito empresarial para ello se tiene que desarrollar la comunicación organizacional poniendo en marcha un conjunto de procedimientos y acciones que transmitan información a través de diferentes técnicas, métodos y medios en el ámbito externo e interno con el propósito de cumplir las metas institucionales. Gracias a la buena comunicación se logran concretizar estrategias de productividad y desarrollo, demostrando mejoras en el desempeño laboral, logros empresariales y calidad y efectividad en el servicio (Contreras, 2020).

El futuro empresarial se cimienta en las buenas relaciones humanas y el trabajo en equipo que se desarrollo dentro de la empresa, esto se da a partir de la presencia de dos o más personas que tienen objetivos comunes y se juntan para concretizarlos, estos pueden ser informales y formales; es por ello se tiene que contemplar las dinámicas que fluyen entre ellos y, si estas llevan al buen entendimiento y funcionamiento de los equipos, los mismos que tienen que ser

respuesta a una visión y misión en el marco de una cultura empresarial (Paravic et al., 2021).

Las empresas para tener éxito en sus emprendimientos tienen que contar con personas motivadas en lo que hacen y en lo quieren ver que su empresa alcance a través de sus acciones realizadas, para ello el comportamiento de cada uno de los integrantes de la empresa tiene que estar acorde con lo deseado; es en este contexto que la motivación está relacionado con los procesos fisiológicos, intelectuales, psicológicos en determinadas situaciones para canalizar la energía de los trabajadores en la dirección correcta y evitar el estrés, la concentración, la autoestima, etc; dándole sentido a su vida, tomándolo como una actividad que le da salud y bienestar (Rivas y Perero, 2018).

Cuando hablamos de estrategias de habilidades blandas podemos mencionar las dimensiones como el trabajo en equipo que es una forma de organización orientada a alcanzar excelentes niveles de gestión, donde la energía de las personas y el talento colectivo salen a flote, a través de la actitud positiva frente al grupo y la capacidad de autoconciencia, tomando decisiones, respetando las ideas, solicitando consultas y participando democráticamente (Gómez y Acosta, 2003).

También Liderazgo como la capacidad que posee una persona durante un proceso de interacción armónica para representar a los demás ante situaciones adversas o que perjudique a los intereses del grupo, es por ello que las decisiones que se logre alcanzar surgen de las interrelaciones entre el líder, colaboradores y la situación presentada. Teniendo como elementos fundamentales a la habilidad para proponer soluciones a los conflictos y la habilidad para reconocer las capacidades y méritos de los integrantes del equipo (Riquelme et al., 2020).

En tanto una Conducta ética es indispensable en la vida de los seres humanos vinculante con los valores y principios que orientan su comportamiento entre el bien y el mal, abarca cinco subcategorías; protección contra daños, respeto a la integridad del otro, trato justo, respeto a la autonomía del otro y veracidad. Explicita

en la vida cotidiana a través del respeto a las normas y valoración de los derechos humanos y de los animales (Hirsch, 2011).

Se menciona también a la empatía como la capacidad que poseen las personas para poder entender y compartir estados emocionales de otras personas, constituyéndose como el elemento principal para establecer relaciones personales positivas. En el ámbito educativo permite que los docentes identifiquen situaciones que están ocultas y que perjudican su salud mental y bienestar de sus alumnos, además mantener buenas relaciones entre docente – alumnos. Priorizando la habilidad de poner en lugar de los intereses de tus pares y comprender las emociones y sentimientos de tus pares (Vaquier et al, 2020).

Teniendo la variable trabajo colaborativo que se sustenta con la literatura del **enfoque trabajo colaborativo y su influencia del desarrollo de una cultura profesional docente** según García et al (2015) las relaciones que establecen los docentes con sus alumnos deber formar parte de un cultura de trabajo colaborativo, en contra posición al sentimiento de la mayoría de los miembros de la comunidad educativa que prefieren realizar actividades de carácter individual y desvalorizando a las actividades de carácter colectivo o trabajo en equipo que contribuye a la interdependencia positiva y, en algunos casos dando paso a la prevalencia de conflictos y frustraciones de los miembros de los equipos de trabajo.

En el trabajo educativo de suma importancia realizar trabajos colaborativos, porque aliviana las tareas y responsabilidad que como función corresponde realizar, se regula las actividades como la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógicas, proyectos educativo institucional, proyecto curricular institucional, plan anual de trabajo, reglamento interno, normas de convivencia, experiencias de aprendizaje y sesiones de aprendizaje; motivándose mutuamente en el cumplimiento de realización de las actividades académicas y puesta en marcha de proyectos de innovación (Cotán et al., 2021).

Cuando se realiza un trabajo colaborativo las personas aprenden más que cuando realizan un trabajo de manera individual, la interrelación de sentimientos y pensamientos de los integrantes del grupo hace que las personas se sientan más

valorados y reconocidos como sujetos con derechos y potencialidades, capaces de contribuir con sus capacidades en la construcción de nuevas comunidades de trabajo. Es por ello que con el apoyo de la teoría sociocultural de Vygotsky y sus aportes del trabajo en grupo desde la Zona de Desarrollo Próximo se percibe las formas de relación y asociación entre los miembros del grupo (Benites y Camisán, 2021).

Cuando las personas aprenden a trabajar de forma colaborativa, se comportan como sujeto grupal en desarrollo. Es por ello que las instituciones educativas están en la obligación de fomentar espacios que contribuyan a la implementación de una estrategia de formación donde predomine la reflexión de los docentes para asumir compromisos en el desarrollo del trabajo colaborativo entre miembros de la comunidad educativa en post de la concreción de los anhelos educativos (Fernández et al., 2021).

El trabajo colaborativo se ve reflejado en dimensiones como; interdependencia positiva. Es un aspecto predominante en la realización del trabajo colaborativo, porque da la posibilidad a cada integrante del grupo al activar su potencial a favor del grupo que lo conforma con la finalidad de lograr las metas propuestas, teniendo en consideración que a mayor capacidad de los sujetos de derechos mayor responsabilidad asumida dentro del grupo. Ayudando a solucionar dificultades, valorando a las personas, facilitando ayuda, agradecimientos los aportes y dialogando de manera asertiva en torno a la solución de un problema común (Lores et. al, 2021).

Mencionando también la responsabilidad individual que cada integrante del equipo conoce las responsabilidades que le toca asumir en un trabajo colaborativo, es por ello que tiene el deber de reflexionar acerca de los procesos de acompañamiento y revisar cada una de las tareas como: verificar los beneficios del trabajo colaborativo, asumir responsabilidades y consecuencias, valorar los aportes ante la solución de un conflicto grupal, desempeño institucional y logro de objetivos planteados (Rojas y Johnson, 2019).

En tanto las Habilidades sociales. Está relacionado con la facilidad de desenvolvimiento dentro del grupo de cada uno de los integrantes al momento de

hacer su intervención según al trabajo planificado, buscando espacios que le permita expresarse con libertad sus sentimientos y opiniones en un ambiente grado, con el propósito de mejorar los resultados del equipo de trabajo al que corresponde. A través de la expresión de sus creencias e ideas, buscar soluciones efectivas a los problemas, alcanzando sugerencias, formas de integrarse, compartiendo conocimientos y habilidades, ubicándose en el lugar de los otros y controlando el miedo y frustración(Huamán et al.,2020).

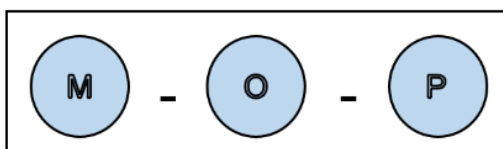
Las variables descritas tienen soporte científico a nivel internacional con los trabajos previos realizados en Chile por Oyarze et al (2019), en Colombia por Revelo et al (2018) y Lillo et al (2018), en Israel por Mina y Barboza (2020). A nivel nacional con los trabajos previos de Vásquez y Tarrillo (2020), Díaz (2021), Barrial (2022), Sucari y Quispe (2019) y en lo local Sernque (2021) y Castro (2019). Las teorías de las habilidades sociales son: teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman y la teoría de la inteligencia interpersonal Baque et al (2022); mientras que la variable trabajo colaborativo lo realiza el enfoque del trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de una cultura profesional docente; cada variable operacionalizada con sus dimensiones antes descritas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Según Hernández y Mendoza (2018), Es de tipo básica porque está dirigida a un conocimiento más completo y se realiza a través del análisis de los componentes fundamentales del fenómeno de estudio, hechos observables o relaciones entre entes. Es cuantitativa porque los resultados encontrados son representados en tablas y figuras estadísticas y no experimental porque no manipula las variables de estudio. En este contexto la presente investigación es de enfoque cuantitativa y de tipo no experimental.

Según Díaz et al. (2018) La presente investigación corresponde al diseño de investigación descriptivo – propositivo; descriptivo porque se describen las características del fenómeno de estudio en este caso del trabajo en equipo y propositivo porque se propone un plan de estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo en equipo; además se analizó la forma como se manifiesta trabajo colaborativo, explicitadas a través de sus dimensiones, para ser medidas como corresponde. Además es propositiva porque se elaboró un plan de estrategias de habilidades blandas, la misma que también obedece a una estructura organizada respondiendo a criterios técnicos y de conocimientos. Se propuso el esquema siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio.

O: Observación

P: Propuesta.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrategias de habilidades blandas

Variable dependiente: Trabajo colaborativo

Variable 1: Estrategias de habilidades blandas

Definición conceptual:

Son habilidades que permiten desarrollarse adecuadamente en distintas esferas de la vida humana poniendo en práctica los valores como buenos modales, empatía, capacidad de negociación, puntualidad, espíritu de colaboración entre otros (Fuentes et al., 2021).

Definición operacional

Conjunto de procedimientos que la investigadora pone en marcha durante el desarrollo de la investigación a través de las dimensiones de trabajo en equipo, liderazgo, conducta ética y empatía, medidas a través de cuestionario (Autora)

Indicadores:

Los indicadores de la investigación son:

Para la variable 1: En la dimensión del trabajo en equipo se encuentran como indicadores: Participan en la toma de decisiones, respeta la idea de los demás, consulta dudas, participa en los trabajos de equipo, toma decisiones democráticas; para la dimensión liderazgo se encuentran como indicadores: considera la mejor solución, toma decisión de bien común, escucha opiniones, reconoce logros; para la dimensión conducta ética tenemos los siguientes

Variable 2 : Trabajo colaborativo

Definición conceptual:

Modelo de aprendizaje interactivo que permite alcanzar metas consensuadas válido para menores y adultos motivando a conjugar esfuerzos, competencias y talentos mediante una serie de reflexiones y compartir puntos de vista en busca del bien común (Matzumura, 2019).

Definición operacional:

Acciones que la investigadora despliega durante el desarrollo de la investigación en el marco del actuar de las dimensiones interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales, medidas mediante la aplicación de un cuestionario (Autora)

Indicadores:

Los indicadores de la investigación son:

- **Para la variable 2:** En la dimensión interdependencia positiva se encuentran los siguientes indicadores : Pedido de ayuda, valora el trabajo realizado, ayuda a los demás, apoya ante necesidad de trabajo, agradezco los favores , dialogo sobre temas de interés, creer en el trabajo colaborativo; en la dimensión responsabilidad individual se encuentra los siguientes indicadores : Comparación entre trabajo colaborativo e individual, asumir responsabilidades y consecuencia, valoración de las aportaciones de los integrantes del grupo, Conozco los beneficios propuestos y compromiso con el desempeño asumido. Y para la dimensión habilidades sociales se encuentra los siguientes indicadores: Expresión de ideas y creencias, elige la solución efectiva y justa, respondo a peticiones y sugerencias, busco la forma de integrarme al grupo, comparto conocimientos y habilidades, soy empático con los demás integrantes del grupo expreso mis opiniones cuando no estoy de acuerdo, logro controlar el miedo y la frustración, logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración.

Escala de medición:

La escala de medición utilizada en el estudio es ordinal y su instrumento cuestionario es la escala de Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Ñaupas (2018) manifiesta que esta definida por la totalidad de las características del objeto de estudio, para ser considerada como elementos a ser trabajadas. La población estuvo constituida por 25 docentes del nivel secundaria del distrito de Olmos, según consta en el Cuadro de asignación de Personal de la institución y, se demuestra en la siguiente tabla.

Tabla 1

Población de estudio

	f	%
Varón	13	52.00
Mujer	6	48.00
Total	19	100.00

Nota: Nóminas de la institución educativa.

Criterios de inclusión.

- Docentes que trabajaron en la institución educativa nivel secundario según el cuadro de asignación personal.
- Docentes que estuvieron en condición de nombrados y contratados de la institución educativa pública del distrito de Olmos.
- Docentes hombres o mujer que estuvieron en actividad en funciones docentes en educación secundaria.

Criterios de exclusión.

- Docente de educación secundaria que no estuvieron trabajando en educación secundaria en el distrito de Olmos.
- Docente de educación secundaria que estuvieron con licencia por motivo de salud y/o personales.
- Docente de educación secundaria que estuvieron trabajando en el sector privado

Muestra

Para Baena (2018) es una parte del objeto de estudio y está representadas por las características o atributos del mismo que lo hacen representativa en relación a las dimensiones.

La muestra estuvo conformada por 19 docentes del nivel secundaria del distrito de Olmos, según consta en el Cuadro de asignación de Personal de la institución y, se demuestra en la siguiente tabla

Muestreo

Según López (2019) el muestreo es un proceso que permite seleccionar las unidades de estudio que conformaran la muestra, con la finalidad de recoger los datos requeridos por la investigación que se desea realizar teniendo en cuenta este criterio se aplicó el muestreo por conveniencia de la investigadora ,en la cual la población por ser finita se toma la totalidad 19 como la muestra, es decir $P=M$.Ademas de ello se considera una muestra censal porque todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

Unidad de análisis.

Está conformada por el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la institución educativa del nivel secundario de Olmos.(Monje, 2020).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Sánchez (2021), contempla que, en un trabajo de investigación, se constituyen en un elemento imprescindible porque permite adoptar una forma o estilo de trabajo para recoger la información pertinente de parte de las personas interesadas u objeto de estudio, en el estudio aplicaremos la encuesta.

Encuesta: Es la técnica más utilizada en las investigaciones a un grupo representativo del universo que estamos estudiando (Baena, 2019). En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta al momento de aplicar los dos cuestionarios sobre habilidades blandas y trabajo colaborativo.

Cuestionario: Es el instrumento más utilizado en los trabajos de investigación por su facilidad y agilidad en su aplicación al estar estructurado con preguntas relacionadas a las dimensiones de estudio con su respectiva escala de valoración (Osorio, 2020). En el presente estudio se utilizó dos cuestionarios uno sobre habilidades blandas y otro sobre trabajo colaborativo.

Validez

Para Tamayo y Tamayo (2018) la validez es la pertinencia de un instrumento de medición, se refiere a la exactitud con que el instrumento mide lo que se propone

medir, es decir es la eficacia de un instrumento para representar, describir o pronosticar el atributo que le interesa al examinador. Se validó a través de tres expertos conocedores del tema a quienes se les envió una carta con los instrumentos de evaluación los que fueron sujeto a juicio de expertos según las dimensiones de la variable.

Confiabilidad

Según el nivel de confiabilidad de un instrumento de evaluación es el grado en que una prueba da resultados con coherencia y consistencia mediante el proceso estadístico del software SPSS vs 26. Superior al 0,8 que representa muy alta confiabilidad (Pacheco y Bertheau, 2020). En tal sentido en la presente investigación la confiabilidad fue 0,911, siendo de alta confiabilidad según la tabla de valores de Cronbach resultado obtenido de la prueba piloto.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20

3.5. Procedimientos.

Yuni (2021) contempla la importancia de los procedimientos que la investigadora implementó durante el desarrollo del estudio con el apoyo del equipo de trabajo y las personas que contribuyeron al logro de los objetivos previstos. Durante el desarrollo de la investigación realizaron coordinaciones permanentes con el director de la institución educativa del nivel secundario de Olmos, luego con las docentes de secundaria, se solicitó los espacios y tiempos requeridos para aplicar los instrumentos de evaluación y se procesó la información recolectada para ser representada en tablas y figuras estadísticas con su respectiva interpretación y finalmente se les alcanzó el documento trabajado al director de la institución educativa donde se ejecutó el proyecto.

3.6. Métodos de análisis de datos

Villa et al .(2020) manifiestan que por su naturaleza de la investigación el método de análisis estadístico es descriptivo porque se examinarán los datos de forma

descriptiva, con el propósito de analizar los resultados mediante la organización y esquematización de la información de forma estructurada, llegando a la obtención de conclusiones en relación a los objetivos establecidos. Se utilizó el software SPSS para el análisis estadístico en función a los datos de la muestra a través de técnica estadística descriptiva. Los escala respondió al tipo de instrumento elegido en este caso cuestionario con una escala de nunca, casi nunca, casi siempre, siempre para cada items, como mayor valor y menor valor, respectivamente. Los resultados fueron expuestos a través de tablas y figuras estadísticas con sus respectiva interpretación.

3.7. Aspectos éticos.

Moscoso y Díaz (2018) manifiestan que todo trabajo de investigación toma en consideración el comportamiento ético de beneficencia tanto de los investigadores como de los beneficiarios del estudio. Razón por la cual en el presente estudio toda la información recolectada fue expuesta en la plataforma trilce, mediante el análisis de trabajos de investigación, artículos científicos, libros, tesis, mencionados en la investigación y procesados a través del aplicativo zotero utilizando las normas APA septima edición; se solicitó los permisos respectivos a los agentes educativos de la institución educativa del nivel secundario del distrito de Olmos

IV. RESULTADOS

Referente al objetivo uno planteado en el trabajo de investigación se encontraron los siguientes resultados que se ven reflejados en las tablas:

Tabla 2.

Nivel de la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la institución educativa pública Olmos

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	0	0
REGULAR	1	5.3
BUENA	11	57.9
EFICIENTE	7	36.8
TOTAL	19	100

Nota: Cuestionario sobre habilidades blandas

En la tabla 2 , se constata que de los 19 docentes de la institución educativa pública de Olmos el 5.3 se encuentran en un nivel regular de trabajo en equipo, el 57.9% en un nivel bueno y el 36.8% en un nivel eficiente; de lo que se infiere que se tiene que trabajar con ahínco para llegar al nivel eficiente.

Tabla 3.

Nivel de la dimensión liderazgo de los docentes de la institución educativa pública Olmos

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	0	0
REGULAR	1	5.3
BUENA	12	63.2
EFICIENTE	6	31.6
TOTAL	19	100

Nota: Cuestionario sobre habilidades blandas

En la tabla 3 , se constata que de los 19 docentes de la institución educativa pública de Olmos el 5.3 se encuentran en un nivel regular de liderazgo, el 63.2% en un nivel bueno y el 31.6% en un nivel eficiente; de lo que se infiere que se tiene que trabajar con ahínco para llegar al nivel eficiente.

Tabla 4.

Nivel de la dimensión conducta ética de los docentes de la institución educativa pública Olmos

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	0	0
REGULAR	1	5.3
BUENA	13	68.4
EFICIENTE	5	26.3
TOTAL	19	100

Nota: Cuestionario sobre habilidades blandas

En la tabla 4 , se constata que de los 19 docentes de la institución educativa pública de Olmos el 5.3 se encuentran en un nivel regular de conducta ética, el 68.4% en un nivel bueno y el 26.3% en un nivel eficiente; de lo que se infiere que se tiene que trabajar con ahínco para llegar al nivel eficiente.

3.1.4. Resultado de la dimensión empatía

Tabla 5.

Nivel de la dimensión empatía de los docentes de la institución educativa pública Olmos

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	0	0
REGULAR	1	5.3

BUENA	13	68.4
EFICIENTE	5	26.3
TOTAL	19	100

Nota: Cuestionario sobre habilidades blandas

En la tabla 5 , se constata que de los 19 docentes de la institución educativa pública de Olmos el 5.3 se encuentran en un nivel regular de empatía, el 68.4% en un nivel bueno y el 26.3% en un nivel eficiente; de lo que se infiere que se tiene que trabajar con ahínco para llegar al nivel eficiente.

En relación al segundo objetivo los resultados aparecen en las siguientes tablas arrojando los siguientes resultados:

Tabla 6.

Nivel comparativo de las dimensiones de habilidades blandas

NIVEL	TRABAJO		CONDUCTA	
	EN EQUIPO	LIDERAZGO	ÉTICA	EMPATÍA
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0
REGULAR	5.3	5.3	5.3	5.3
BUENA	57.9	63.2	68.4	68.4
EFICIENTE	36.8	31.6	26.3	26.3
TOTAL	100	100	100	100

Nota: Cuestionario sobre habilidades blandas

En la tabla 6, se constata que en todas las dimensiones los docentes de la institución educativa pública alcanzaron un nivel regular con 5.3%, mientras que en el nivel buena trabajo en equipo 57.9%, liderazgo 63.2%, conducta ética 68.4% y empatía también 68.4%. Mientras que en el nivel eficiente lideraron las dimensiones trabajo en equipo con 36.8%, liderazgo con 31.6%%, seguido de las dimensiones conducta ética y empatía que alcanzaron el 26.3%. Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 7.

Nivel de la dimensión interdependencia positiva de los docentes de la institución educativa pública Olmos

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	0	0
REGULAR	1	5.3
BUENA	8	42.1
EFICIENTE	10	52.6
TOTAL	19	100

Nota: Cuestionario sobre trabajo colaborativo

En la tabla 7 , se constata que de los 19 docentes de la institución educativa pública de Olmos el 5.3 se encuentran en un nivel regular de interdependencia positiva, el 42.1% en un nivel bueno y el 52.6% en un nivel eficiente; de lo que se infiere que se tiene que trabajar con ahínco para llegar al nivel eficiente.

Tabla 8.

Nivel de la dimensión responsabilidad de los docentes de la institución educativa pública Olmos

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	0	0
REGULAR	1	5.3
BUENA	13	68.4
EFICIENTE	5	26.3
TOTAL	19	100

Nota: Cuestionario sobre trabajo colaborativo

En la tabla 8, se constata que de los 19 docentes de la institución educativa pública de Olmos el 5.3 se encuentran en un nivel regular de responsabilidad individual, el 68.4% en un nivel bueno y el 26.3% en un nivel eficiente; de lo que se infiere que se tiene que trabajar con ahínco para llegar al nivel eficiente.

Tabla 9.

Nivel de la dimensión habilidades sociales de los docentes de la institución educativa pública Olmos.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY DEFICIENTE	0	0
DEFICIENTE	0	0
REGULAR	1	5.3
BUENA	15	78.9
EFICIENTE	3	15.8
TOTAL	19	100

Nota: Cuestionario sobre trabajo colaborativo

En la tabla 9, se constata que de los 19 docentes de la institución educativa pública de Olmos el 5.3 se encuentran en un nivel regular de habilidades sociales, el 78.9% en un nivel bueno y el 15.8% en un nivel eficiente; de lo que se infiere que se tiene que trabajar con ahínco para llegar al nivel eficiente.

Tabla 10.

Nivel comparativo de las dimensiones del trabajo colaborativo

NIVEL	INTERDEPENDENCIA POSITIVA	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	HABILIDADES SOCIALES
MUY DEFICIENTE	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0
REGULAR	5.3	5.3	5.3
BUENA	42.1	68.4	78.9

EFICIENTE	52.6	26.3	15.8
TOTAL	100	100	100

Nota: Cuestionario sobre habilidades blandas

En la tabla 10, se constata que en todas las dimensiones los docentes de la institución educativa pública alcanzaron un nivel regular con 5.3%, mientras que en el nivel buena interdependencia positiva 42.1%, responsabilidad individual 68.4% y habilidades sociales 78.9%. Mientras que en el nivel eficiente lideró la dimensión interdependencia positiva con 52.6%, seguido de la dimensión responsabilidad individual con 26.3% y finalmente habilidades sociales con 15.8%. Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 11.

Nivel comparativo de las dimensiones de habilidades blandas y trabajo colaborativo.

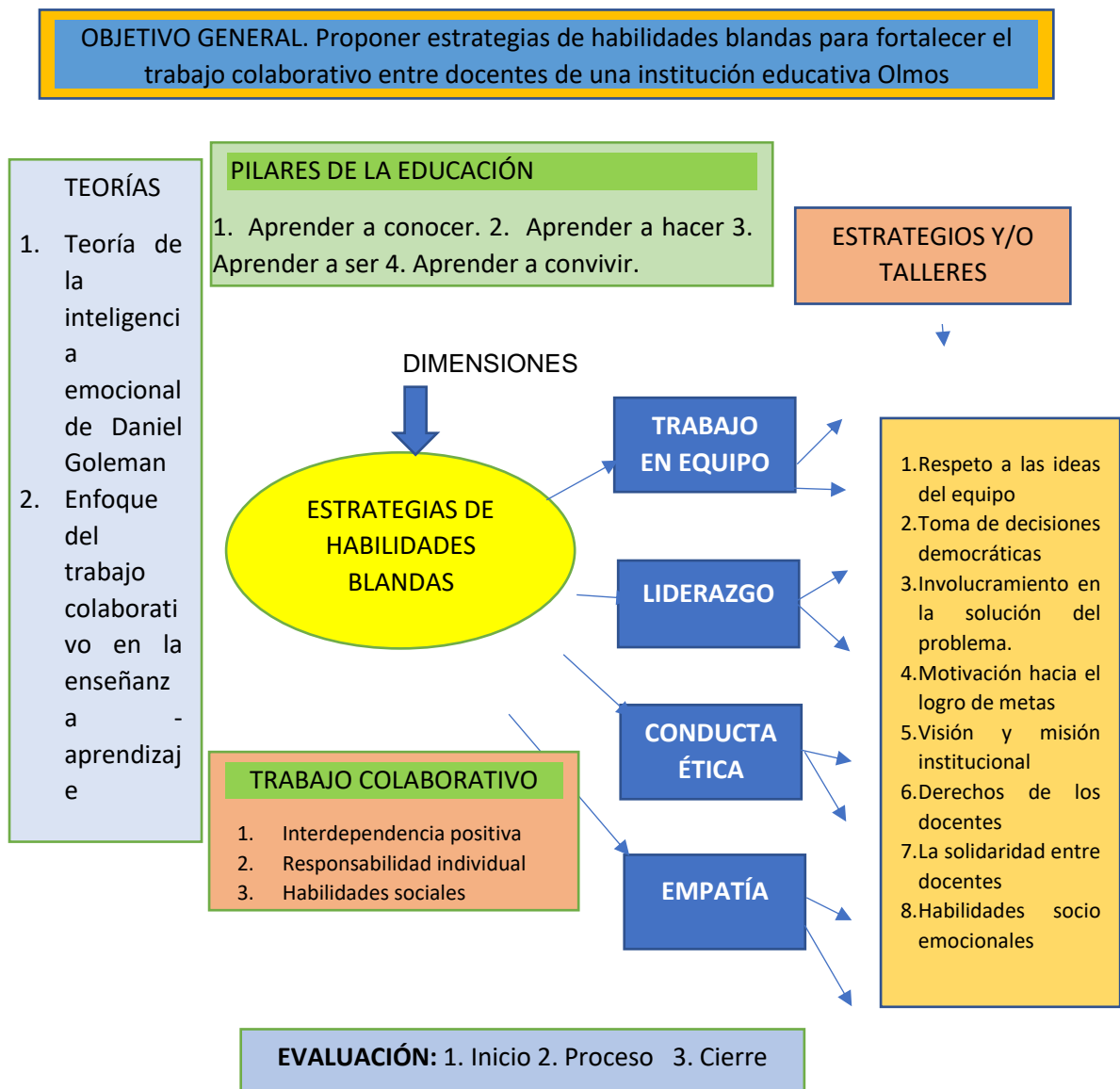
NIVEL	HABILIDADES BLANDAS				TRABAJO COLABORATIVO INTERD		
	TRABAJO EN EQUIPO	LIDERAZGO	CONDUCTA ÉTICA	EMPATÍA	INTERD. POSITIVA	RESP. INDIVIDUAL	HABILIDADES SOCIALES
MUY DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0	0
DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0	0
REGULAR	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3
BUENA	57.9	63.2	68.4	68.4	42.1	68.4	78.9
EFICIENTE	36.8	31.6	26.3	26.3	52.6	26.3	15.8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

Nota: Cuestionarios sobre habilidades blandas y trabajo colaborativo

En la tabla 11, se evidencia que la variable trabajo colaborativo alcanzó mejores logros en los niveles de eficiencia interdependencia positiva 52.6%, responsabilidad individual 23.6% y habilidades sociales 16.8%; mientras que la variable habilidades

blandas sus resultados fueron más equitativos trabajo en equipo 36.8%, liderazgo 31.6%, conducta ética y empatía 26.3%. Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Referente al tercer objetivo Diseñar y socializar el plan de estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo en una institución educativa -olmos, se logro enseñar el plan de estrategias:



DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

El Plan de estrategias de Habilidades Blandas para mejorar el trabajo colaborativo entre docentes de una institución educativa de Olmos tiene como fuente de inspiración a las teorías que dan soporte a las dimensiones del trabajo colaborativo y las habilidades blandas entre ellas: la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman y el enfoque del trabajo colaborativo en los procesos de enseñanza – aprendizaje, dando respuesta a un requerimiento principal explicitado a través del objetivo general: Proponer estrategias de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo entre docentes de la institución educativa Olmos; las estrategias que van a desarrollar se encuadran dentro del campo de acción de la variable habilidades blandas entre ellas: trabajo en equipo, liderazgo, conducta ética y empatía, para cada dimensión se va a desarrollar dos talleres, así; trabajo en equipo: 1. Respeto a las ideas del equipo 2. Toma de decisiones democráticas. Liderazgo: 3. Involucramiento en la solución del problema. 4. Motivación hacia el logro de metas. Conducta ética: 5. Visión y misión institucional. 6. Derechos de los docentes. Empatía: 7. La solidaridad entre docentes y 8. Habilidades socio emocionales. En concordancia con los pilares de la educación: 1. Aprender a conocer 2. Aprender a hacer. 3. Aprender a ser y 4. Aprender a convivir. Trabajadas transversalmente teniendo en consideración las dimensiones de la variable trabajo colaborativo como: 1. Interdependencia positiva, 2. Responsabilidad individual y 3. Habilidades sociales. Todos los talleres serán evaluados en su inicio, proceso y cierre de cada uno de ellos.

V. DISCUSIÓN

El estudio realizó la discusión de los resultados teniendo en cuenta los objetivos generales y específicos, contrastándolo con los resultados encontrados:

Se constató que la variable trabajo colaborativo alcanzó mejores logros en los niveles de eficiencia interdependencia positiva 52.6%, responsabilidad individual 23.6% y habilidades sociales 16.8%; mientras que la variable habilidades blandas sus resultados fueron más equitativos trabajo en equipo 36.8%, liderazgo 31.6%, conducta ética y empatía 26.3%. Estos resultados guardan relación con la teoría de la cognición distribuida por responder a los requerimientos de las habilidades blandas y trabajo colaborativo, tiene una postura pragmática y descriptiva, se relaciona con el enfoque sociocultural de Vygotsky y la cognición situada de Suchman, convirtiéndose en una postura crítica de la psicología cognitiva, considerando que el procesamiento de la información corresponde a la especie humana, por lo tanto no solo corresponde al área interno, mental o individual.

Es en el escenario cultural y social que la cognición humana se empodera para explicitar su potencial ante la solución de diferentes situaciones cotidianas (cognición situada) es por ello que los conocimientos no deben quedar solo en el individuo, se tiene que distribuirlo en el contexto haciendo uso de diferentes herramientas y agentes intervinientes. Es por ello que las habilidades blandas juegan un papel fundamental en la solución de problemas individuales y sociales cuando se aborda de manera colectiva. Se aprovecha la idea que el grupo es una unidad de funcionamiento cognitivo o sistema cognitivo, con amplia facultad de aprovecha las herramientas tecnológicas y digitales como instrumentos concurrentes en el desarrollo del pensamiento computacional.

Del mismo modo lo hace con el aporte internacional desde la experiencia chilena de Oyarso, et al (2019) quien sostiene que los docentes de educación básica trabajan las habilidades blandas de forma emergente, sin tener en cuenta el

aspecto técnico pedagógico como informes escritos, trabajos grupales, disertaciones, entre otras. Por lo tanto, concluye el autor que los docentes durante el proceso de enseñanza – aprendizaje dan más valor a las habilidades cognitivas que las habilidades socioemocionales o blandas, reclaman mayor capacitación e información sobre el tema y que debe ser evaluable en su desempeño docente. Del mismo modo lo hace a nivel nacional Vásquez y Tarrillo (2020) indicando que las publicaciones provocan un profundo análisis metodológico y teórico en relación a las habilidades blandas finalizando con todas las publicaciones relacionadas a las habilidades blandas contribuyen con la mejora del trabajo en equipo de los docentes y los procesos de enseñanza – aprendizaje en los estudiantes del nivel inicial, primaria, secundaria y superior.

Se evidenció que en todas las dimensiones los docentes de la institución educativa pública alcanzaron un nivel regular con 5.3%, mientras que en el nivel buena interdependencia positiva 42.1%, responsabilidad individual 68.4% y habilidades sociales 78.9%. Mientras que en el nivel eficiente lideró la dimensión interdependencia positiva con 52.6%, seguido de la dimensión responsabilidad individual con 26.3% y finalmente habilidades sociales con 15.8%. Los resultados encontrados encuentran soporte en la teoría de la inteligencia interpersonal, permitiendo el desarrollo de sus habilidades socio emocionales y buenas relaciones con las personas a través de los diferentes niveles de exigencias tecnológicas, redes sociales y comunicaciones.

Las empresas en la actualidad en su mayoría están apostando por las habilidades blandas puestas en marcha tanto por los directivos y trabajadores, donde el liderazgo juega un papel fundamental y todos apuestan por el liderazgo transformacional, por su capacidad de promover cambios sostenibles y significativos a través del compromiso de todos los integrantes de la empresa o institución hasta alcanzar los objetivos propuestos e inspirados en la coherencia y confianza que el líder genera a sus seguidores, al ser visto como un visionario que observa todos los árboles del bosque y es capaz de darle valor agregado a cada uno de los árboles (Hanco et al., 2021).

Del mismo a nivel internacional de Revelo et al (2018) sostienen que mientras más conocimiento se tenga sobre el trabajo colaborativo, mayor es el compromiso del docente y lo aplican durante el desarrollo de sus sesiones estrategias didácticas pertinentes y válidas en la mejora de logros de aprendizaje. De la misma manera lo hace a nivel nacional Barrial (2022) manifiesta que más del 50% de los docentes realizan un trabajo colaborativo eficiente y el 11.43% lo realiza de manera deficiente. Por lo tanto los educadores en su mayoría tienen una percepción eficiente del trabajo colaborativo en la dimensión de habilidades sociales, explicitadas en responder asertivamente a las sugerencias, proponer soluciones a los problemas, expresar sus ideas de forma positiva y comparten sus habilidades con los miembros del equipo.

Se evidenció que en todas las dimensiones los docentes de la institución educativa pública alcanzaron un nivel regular con 5.3%, mientras que en el nivel buena trabajo en equipo 57.9%, liderazgo 63.2%, conducta ética 68.4% y empatía también 68.4%. Mientras que en el nivel eficiente lideraron las dimensiones trabajo en equipo con 36.8%, liderazgo con 31.6%%, seguido de las dimensiones conducta ética y empatía que alcanzaron el 26.3%. Estos resultados son avalados por la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman según Cuevas (2017) al revolucionar el concepto de inteligencia que era visto simplemente desde el plano cognitivo; contemplando la conexión de las emociones y la capacidad para dar solución a los problemas, respetándose uno mismo y los demás, mediante la gestión y automotivación.

Tenemos la inteligencia emocional que está estructurada en cuatro dimensiones, donde se define la autoconciencia emocional, como la capacidad que tenemos las personas para entenderse lo que sentimos y estar vinculados con nuestra esencia a través de la puesta en práctica de los principios y valores, elementos importantes que nos permiten caminar por el sendero correcto a partir de nuestra realidad interna (Gallardo y Gallardo, 2018).

Así como, la automotivación es el insumo principal que tenemos los seres humanos para orientarnos y alcanzar las metas trazadas. Gracias a esta dimensión las

personas retomamos nuestros proyectos cada vez que sentimos que nos equivocamos y que tenemos que volver a empezar sin contratiempos, con constancia, optimismo, creatividad y confianza hasta conquistar el logro o triunfo (Campos et al, 2020).

En tanto que la empatía es la realidad emocional que permite a las personas interactuar y relacionarnos más allá de las palabras, expresándolo a través del tono de voz particular, los gestos, miradas, expresiones posturas determinadas, entre otros; ubicándose en el lugar del otro y descubriendo las causas o razones porque está actuando de esa manera obteniendo información sobre los demás estableciendo vínculos afectivos y profundos, lazos sociales fuertes; convirtiéndose en el primer paso para comprender e identificarnos con las demás personas (Cuevas, 2017).

Así también mencionamos las habilidades sociales que es la capacidad que posee una persona para relacionarse con los demás, con su pareja, familia, amigos, compañeros de trabajo, en el barrio, etc., de manera asertiva y efectiva, compartiendo espacios que le permitan disfrutar de sus relaciones a través de la puesta en práctica de su buen comportamiento, que le permite ser más productivo en su trabajo, sentirse cómodo con su ser y con los demás, establecer entornos laborales sanos y productivos (Cuevas, 2017).

Asimismo, a nivel internacional por el estudio de Mina y Barzola (2020) quienes afirman que las instituciones y empresas buscan empoderar a sus trabajadores y para ello se requiere del manejo de conocimientos, dinamismo, adaptabilidad, empoderamiento y reacción favorable ante la adversidad. Que en educación los docentes tienden a desarrollar habilidades blandas como pensamiento crítico, buena actitud, manejo del tiempo, habilidades comunicaciones, entre otras que les permita actuar de manera asertiva en el ambiente laboral y de desenvolvimiento social. Asimismo, lo hace a nivel nacional Díaz (2021) refiriéndose a la relación positiva de 0.521 entre la educación remota y las habilidades blandas de los docentes según el estadístico de Rho Spearman. El cual concluye que existe una

relación del 52% de correlación positiva entre las variables educación remoto y habilidades blandes de los docentes de San Juan de Lurigancho, Lima.

El diseño de la propuesta se sustenta en el enfoque trabajo colaborativo y su influencia del desarrollo de una cultura profesional docente según García et al (2015) las relaciones que establecen los docentes con sus alumnos deben formar parte de una cultura de trabajo colaborativo, en contra posición al sentimiento de la mayoría de los miembros de la comunidad educativa que prefieren realizar actividades de carácter individual y desvalorizando a las actividades de carácter colectivo o trabajo en equipo que contribuye a la interdependencia positiva y, en algunos casos dando paso a la prevalencia de conflictos y frustraciones de los miembros de los equipos de trabajo.

En el trabajo educativo de suma importancia realizar trabajos colaborativos, porque aliviana las tareas y responsabilidad que como función corresponde realizar, se regula las actividades como la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógicas, proyectos educativo institucional, proyecto curricular institucional, plan anual de trabajo, reglamento interno, normas de convivencia, experiencias de aprendizaje y sesiones de aprendizaje; motivándose mutuamente en el cumplimiento de realización de las actividades académicas y puesta en marcha de proyectos de innovación (Cotán et al., 2021).

Se evidencia parte del diseño de la propuesta en el componente VIII de la tesis y el documento completo al finalizar la misma. La propuesta responde a la variable estrategias de habilidades blandas, la misma que encuentra soporte científico en las teorías de la inteligencia emocional de Daniel Goleman y Enfoque del trabajo colaborativo en la enseñanza - aprendizaje de García et al (2015), teniendo como sustento pedagógico a los pilares de la educación entre ellos: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir. Dando la claridad para abordar los talleres de aprendizaje para desarrollar estrategias de habilidades blandas, entre las dimensiones tenemos: trabajo en equipo, liderazgo, conducta ética y empatía, permitiendo desarrollar ocho estrategias de habilidades blandas,

dos para cada dimensión entre ellas tenemos: trabajo en equipo:1. Respeto a las ideas del equipo 2. Toma de decisiones democráticas. Liderazgo: 3. Involucramiento en la solución del problema. 4. Motivación hacia el logro de metas. Conducta ética: 5. Visión y misión institucional. 6. Derechos de los docentes. Empatía: 7. La solidaridad entre docentes y 8. Habilidades socio emocionales. Dando respuesta al objetivo general de la propuesta: Proponer estrategias de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo entre docentes de la institución educativa Olmos. Todos los talleres de aprendizaje serán evaluados teniendo en cuenta una ficha de observación que evalúe el inicio, proceso y cierre de cada taller.

VI. CONCLUSIONES

1. El trabajo colaborativo de los docentes de la institución educativa pública Olmos se les encontró en un nivel eficiente, se identificó que el máximo resultado en el nivel eficiencia lo alcanzó la dimensión interdependencia positiva, seguido de la responsabilidad individual y finalmente la dimensión habilidades sociales.
2. Se concluye en las estrategias de habilidades blandas de los docentes de la institución educativa pública Olmos, están en un nivel regular en todas las dimensiones, y en nivel bueno en las dimensiones trabajo en equipo, liderazgo, conducta ética y empatía mientras que el nivel eficiente es liderado por la dimensión trabajo en equipo.
3. En el diseño y socialización del plan de estrategias de habilidades blandas en la mejora del trabajo colaborativo de los docentes de la institución educativa pública de Olmos, consta de un objetivo general, dos teorías, cuatro dimensiones y ocho talleres de aprendizaje sobre estrategias de habilidades blandas, sostenidas en los pilares de la educación, el trabajo colaborativo y la evaluación.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** A los docentes de la institución educativa pública Olmos tener en consideración los resultados alcanzados del diagnóstico del trabajo colaborativo en la presente investigación para dar prioridad a las estrategias de habilidades blandas liderazgo, conducta ética y empatía.

- 2.** A los directivos y representantes de las diferentes comisiones de la institución educativa pública Olmos poner en marcha el plan de estrategias de habilidades blandas teniendo en consideración los resultados alcanzados en el análisis de la investigación.

- 3.** A los docentes de la institución educativa pública Olmos, socializar las bondades del plan de estrategias de habilidades blandas para que contribuyan con la implementación de las estrategias de trabajo en equipo, liderazgo, conducta ética y empatía.

REFERENCIAS

- Acosta, R., Hernández, A., Martín, A. V. (2021). Teacher and student satisfaction with the use of ICT-mediated Collaborative Learning Methodologies: *Two case studies. Pedagogical Studies (Valdivia)*, 47(2), 79-97. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000200079>
- Baena. (2018). *Metodología de la investigación Baena Paz*. (3.^a ed.). Editorial Patria. <https://online.fliphtml5.com/hpoya/ycfw/#p=10>
- Baque, L. K., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M. (2022). Interpersonal skills in the efficiency of Ecuadorian companies. *Social Development Studies Journal: Cuba and Latin America*, 10(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S230801322022000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Barrial, M. L. M. (2022). *El trabajo colaborativo en los docentes del nivel primario en escuelas públicas de la UGEL 04 Lima metropolitana*. [Tesis doctoral, Universidad Cayetano Heredia] <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/11409?locale-attribute=en83>.
- Benites y Camisán. (2021). *El Aprendizaje colaborativo como estrategia didáctica en América Latina | Tecnohumanismo*. <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/41>
- Campos et al. (2020). Realidad virtual y motivación en el contexto educativo: *Estudio bibliométrico de los últimos veinte años de Scopus*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86422020000100047
- Contreras, O. (2020). *Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina*. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-86262020000100043
- Cotán, A., García, I., Gallardo, J. (2021). Collaborative online work as a learning strategy in virtual environments: *An investigation with university students of Early Childhood Education and Primary Education*. *Education*, 30(58), 147-168. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.007>

- Cuevas, V. S., Gema. (2017). Daniel Goleman y su teoría sobre la inteligencia emocional. *La Mente es Maravillosa*, 8(3),123-125. <https://lamenteesmaravillosa.com/daniel-goleman-teoria-la-inteligencia-emocional/>
- Díaz, D. S. (2021). Ejes y líneas de investigación en el ámbito de la Educación Superior en el Perú: *Hacia una priorización concertada de una agenda de investigación*, Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13(1), 86-101. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/b0737ca8-f65c-4dc4-af43-8dedd0e9fa8b>
- Díaz, V. P., Calzadilla, A., Díaz, V. P., y Calzadilla, A. (2018). Research Methodology, *Research processes and Medicine students*. Magazine 34(1), 251-252. <https://doi.org/10.14482/sun.34.1.10367>
- Fernández, A. C., García, I., & Gallardo, J. (2021). Online collaborative work as a learning strategy in virtual environments: *An investigation with university students of Early Childhood Education and Primary Education*. Educación, 30(58), 147-168. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.007>
- Fuentes, G. Y., Moreno, L. M., Rincón, D. C., Silva, M. B. (2021). Evaluation of soft skills in higher education. *University education*, 14(4), 49-60. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- Gallardo, R. R., y Gallardo, R. R. (2018). Theory of mind and alexithymia: emotional self-awareness and the face of the other in a sample of cancer patients and contrast group. *Psychology from the Caribbean*, 35(2), 116-130. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.2.8016>
- García, Y., Herrera, J. I., García, y Guevara, G. E. (2015). El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente. *Gaceta Médica Espirituana*, <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=57373> 17(1), 60-67.
- Giraldo, A. J., Ruíz, C., y Chacón, E. R. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del colegio las Américas en Barrancabermeja*. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/14094?locale=es117>.
- Gómez Mujica, A., & Acosta Rodríguez, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6), 0-0.

- Guerra, M., Rodríguez, J., y Artiles Rodríguez, J. (2019). Collaborative learning: Innovative experience in university students. *Journal of studies and experiences in education*, 18(36), 269-281. <https://doi.org/10.21703/rexe.20191836guerra5>
- Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J., Flores, E., Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J., y Flores, E. (2021). Interpersonal relationships and job performance in tourist hotels in the department of Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS*. (2020). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hirsch, A. (2011). Dilemas, tensiones y contradicciones en la conducta ética de los profesores. *Sinéctica*, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2011000200006 37, 1-16.
- Huamán, D. R. T., Cordero, R. C., y Huaycho, R. Q. (2020). Social skills, self-concept and self-esteem in Peruvian secondary school adolescents. *International Journal of Sociology of Education*, 9(3), 293-324. <https://doi.org/10.17583/rise.2020.5186>
- Lillo, E. J. S., Muñoz, M. P. B., y Butter, M. C. (2020). Time management, collaborative teaching work and educational inclusion. *Colombian Journal of Education*, 1(78), Article 78. <https://doi.org/10.17227/rce.num78-9526>
- López, Pedro. (2019). *Metodología de la investigación social cuantitativa—Dipòsit Digital de Documents de la UAB*. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Lores, I., Díaz, F., Calzadilla, O. (2021). Aprendizaje cooperativo: Panorama de las investigaciones científicas publicadas en Sciedirect en el período 1965-2017. *EduSol*, 21(74), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-8091202100010003232-46.
- Matzumura, J. (2019). *Valoración del trabajo colaborativo y rendimiento académico en el proceso de enseñanza de un curso de investigación en estudiantes de medicina*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000400008

- Mina, M. A. E., y Barzola, D. G. (2020). Soft skills in education and business: Systematic Mapping. *UISRAEL Scientific Magazine*, 7(2), 39-56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Molina, C. A., y López, F. S. (2019). Collaborative teaching work: New perspectives for teacher development. *School and Educational Psychology*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Monje, C. (2020). *Poblacion y Muestra | PDF | Muestreo (Estadísticas) | Probabilidad*. Scribd. <https://es.scribd.com/document/350544093/Poblacion-y-muestra>
- Moscoso, L. F., y Díaz, L. P. (2018). Ethical aspects in qualitative research with children. *Latin American Journal of Bioethics*, 18(1), 51-67. <https://doi.org/10.18359/r/bi.2955>
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis | Universo Abierto*. <https://universoabierto.org/2021/03/30/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis/>
- Osorio, R. (2020). *El cuestionario*. <https://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>
- Oyarzo, A., Piffaut, K., Ulloa, C., y Vejar, C. (2019). *Estrategias utilizadas por docentes para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de enseñanza básica*. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3291777>
- Pacheco, R. J. P., y Bertheau, E. L. (2020). Validity and reliability of the human determinant instrument in the implementation of the physical education curriculum. *EDUCARE Magazine - UPEL-IPB - Second New Stage, 2.0*, 24(3), 205-223. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Paravic, T., Lagos, M. E., Paravic, T., y Lagos, M. E. (2021). Teamwork and quality of health care. *science and nursing*, 27. <https://doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Ramón, M. Á., M. P., Olalde, A. J. (2019). Algunas consideraciones sobre la resolución de los conflictos escolares. *Conrado*, 15(67), 135-142. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200135

- Revelo, O., Collazos, C. A., y Jiménez, J. A. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: Una revisión sistemática de literatura. <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf> *Tecno Lógicas*, 21(41), 115-134.
- Riquelme, J. A., Pedraja, L. M., Vega, R. A. (2020). Leadership and management in solving wicked problems. A review of the literature. *University education*, 13(1), 135-144. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Rivera, Y. D. C., Aparicio, C. (2020). Characteristics of pedagogical leadership practices in school integration programs that favor collaborative work between teachers. *Educational Perspective*, 59(2), 27-44. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Work Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. Scientific Magazine. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Rodriguez, J. L., Rodríguez, R. E., Fuerte, L., Rodríguez, J. L., Rodríguez, R. E., y Fuerte, L. (2021). Soft skills and teaching performance at the higher level of education. *Purposes and Representations*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Rojas, H., y Johnson, H. (2019). *Determinación de los factores específicos de responsabilidad social corporativa en la reputación de la empresa cuencana*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=251542>. 332.
- Sánchez, M. (2021). *Técnicas e instrumentos de recolección de información: Análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo | Revista Científica UISRAEL*. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/400>
- Sernaque, A. A. G. (2021). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Lambayeque*. [Tesis doctoral, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo] <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4213> 45.
- Sucari, W., y Quispe, J. (2019). Teaching teamwork and its relationship with school management commitments in secondary education. *Innova Education Magazine*, 1(2), 156-171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>

- Tamayo y Tamayo, M. (2018). *Validez y Confiabilidad de los IRD*.
http://aprendometodologia.blogspot.com/2015/04/tema-8-validez-y-confiabilidad-de-los_28.html
- Vaquier, L. M. V., Pérez, V. M.-O., y González, M. L. G. (2020). Teacher empathy in preschool education: A study with Mexican educators. *Educação e Pesquisa*, 46. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046219377>
- Vásquez, S. J. A., y Tarrillo, S. J. S. (2020). Emphasis on the training of soft skills to improve learning. *EDUCARE ET COMUNICARE: Research journal of the Faculty of Humanities*, 8(2), 78-87. <https://doi.org/10.35383/educare.v8i2.470>
- Villa, C. P., Camacho, C., Bernal, D. (2020). Análisis de datos como alternativa para la evaluación de impacto de los programas sociales. *Intersticios sociales*, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-49642020000200013&script=sci_abstract 20, 13-48.
- Yuni, J. (2021). *Metodología y Técnicas para Investigar: Recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica: 9798595351294: Yuni, José, Urbano, Claudio: Libros*. <https://www.amazon.com/-/es/Jos%C3%A9-Yuni/dp/B08T6PBC8Y>

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de una Institución educativa publica Olmos

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento/ Escala
Estrategias de habilidades blandas	Son habilidades que permiten desarrollarse adecuadamente en distintas esferas de la vida humana poniendo en práctica los valores como buenos modales, empatía, capacidad de negociación,	Modelo de aprendizaje interactivo que permite alcanzar metas consensuadas válido para menores y adultos motivando a conjugar esfuerzos, competencias y talentos mediante una	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Participan en la toma de decisiones • Respeta la idea de los demás • Consulta dudas • Participa en los trabajos de equipo • Toma decisiones democráticas 	Cuestionario Muy deficiente = 1 Deficiente =2 Regular = 3 Buena = 4 Eficiente =5
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Considera la mejor solución • Toma decisión de bien común • Escucha opiniones • Reconoce logros • Motiva para el logro 	
			Conducta ética	<ul style="list-style-type: none"> • Valora la visión y misión institucional 	

	puntualidad, espíritu de colaboración entre otros (Fuentes et al., 2021).	serie de reflexiones y compartir puntos de vista en busca del bien común (Matzumura, 2019).		<ul style="list-style-type: none"> • Cumple las directivas y reglamentos • Respeta los derechos • Evita conflictos • Respeta a los animales 	
			Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Se pone en el lugar de los otros • Muestra solidaridad • Trata de animar a los demás • Comprende el sentimiento de los demás • Interpreta la comunicación no verbal. 	
	Conjunto de procedimientos que la investigadora pone en marcha durante el	Acciones que la investigadora despliega durante el desarrollo de la investigación en	Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Pedido de ayuda • Valora el trabajo realizado • Ayuda a los demás • Apoya ante necesidad de trabajo • Agradezco los favores 	<p>Cuestionario</p> <p>Muy deficiente = 1</p> <p>Deficiente = 2</p> <p>Regular = 3</p> <p>Buena = 4</p>

Trabajo colaborativo	desarrollo de la investigación a través de las dimensiones de trabajo en equipo, liderazgo, conducta ética y empatía, medidas a través de cuestionario (Autora)	el marco del actuar de las dimensiones interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales, medias mediante la aplicación de un cuestionario (Autora)		<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo sobre temas de interés • Creer en el trabajo colaborativo 	Eficiente =5
			Responsabili dad individual	<ul style="list-style-type: none"> • Comparación entre trabajo colaborativo e individual • Asumir responsabilidades y consecuencia. • Valoración de las aportaciones de los integrantes del grupo. • Conozco los beneficios propuestos • Compromiso con el desempeño asumido 	
			Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión de ideas y creencias • Elige la solución efectiva y justa 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Respondo a peticiones y sugerencias. • Busco la forma de integrarme al grupo • Comparto conocimientos y habilidades. • Soy empático con los demás integrantes del grupo • Expreso mis opiniones cuando no estoy de acuerdo • Logro controlar el miedo y la frustración. • 20: Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración. 	
--	--	--	--	--	--

Anexo 2

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 01 de junio del 2022

Señor (a)

Dr. Mera Alarcón Henry Armando

Ciudad.

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Administración de la educación.

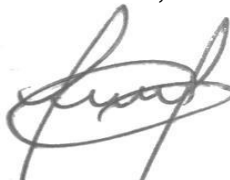
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Br. Julissa Mariel Salazar coronel

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 01 de junio del 2022

Señor (a)
Mg. Mera Vásquez Elder
Ciudad.

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Administración de la educación.

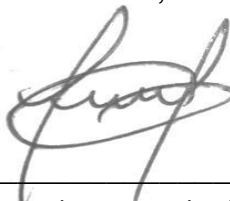
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Br. Julissa Mariel Salazar coronel

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 01 de junio del 2022

Señor (a)

Dr. Castillo Hidalgo Efren Gabriel

Ciudad.

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Administración de la educación.

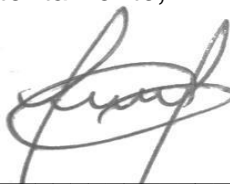
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Br. Julissa Mariel Salazar coronel

Instrumentos de evaluación

Cuestionario sobre habilidades blandas

Objetivo: Recoger información relevante sobre habilidades blandas de los maestros del nivel secundaria de una institución educativa de Olmos, con la finalidad de mejorar el trabajo colaborativo entre docentes.

Instrucción: Estimado maestro(a) a continuación te presentamos 20 ítems correspondiente a la variable estrategias de habilidades blandas. Te rogamos contestar con sinceridad de acuerdo al nivel que consideras que tu persona se ubica, según la presente leyenda:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Ocasionalmente 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	Ítems	Valores de la escala				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Ocasionalmente (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	TRABAJO EN EQUIPO					
1	Participas en la toma de decisiones del equipo de trabajo					
2	Respetas las ideas de los miembros del equipo de trabajo					
3	Consultas al equipo de trabajo ante alguna duda.					
4	Participas activamente en el trabajo de equipo					
5	La toma de decisiones lo realizan de manera democrática					
	LIDERAZGO					
6	Consideras la mejor solución ante un problema					
7	Tomas decisiones pensando en el bien común					
8	Escuchas activamente las opiniones de los demás					

9	Reconoces los logros de tus compañeros					
10	Motivas para el logro de las metas del grupo					
	CONDUCTA ÉTICA					
11	Te orientas teniendo en cuenta la visión y misión institucional					
12	Priorizas el cumplimiento de los reglamentos y directivas					
13	Consideras en primer lugar el derecho de las personas					
14	Evitas conflictos o acciones violentas con tus compañeros					
15	Respetas y valoras la vida de los animales					
	EMPATÍA					
16	Te pones en el lugar de tus compañeros ante una situación difícil					
17	Muestra solidaridad cuando tus compañeros tienen dificultades					
18	Si tus compañeros están tristes tratas de animarlos o alegrarlos					
19	Comprendes con facilidad los sentimientos de tus compañeros					
20	Interpretas la comunicación no verbal y tono emocional de tus compañeros.					

Gracias

Cuestionario sobre trabajo colaborativo

Objetivo: Recoger información relevante sobre trabajo colaborativo de los maestros del nivel secundaria de la institución educativa de Olmos, con la finalidad de manejar mejor las habilidades sociales entre docentes.

Instrucción: Estimado maestro(a) a continuación te presentamos 20 ítems correspondiente a la variable trabajo colaborativo. Te rogamos contestar con sinceridad de acuerdo al nivel que consideras que tu persona se ubica, según la presente leyenda:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Ocasionalmente 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	Ítems	Valores de la escala				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Ocasionalmente (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	INTERDEPENDENCIA POSITIVA Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades.					
2	Valoro el trabajo realizado por mis compañeros.					
3	Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen.					
4	Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan.					
5	Agradezco a los demás sobre los favores brindados.					
6	Dialogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos.					
7	Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente.					
8	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL					

	Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual.					
9	Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo.					
10	Valoró positivamente las aportaciones individuales a la solución de conflictos grupales.					
11	Conozco los beneficios que provoca en cada uno el lograr los objetivos propuestos por la institución.					
12	Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución.					
	HABILIDADES SOCIALES					
13	Expreso mis ideas y creencias libremente.					
14	Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas.					
15	Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas.					
16	Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar de una determinada actividad.					
17	Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros					

18	Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones.					
19	Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero					
20	Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración					

Gracias

Anexo 3

Ficha de validación de experto por juicio de experto 1

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de una Institución educativa publica Olmos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrategias de habilidades blandas	Trabajo en equipo	1.Participas en la toma de decisiones del equipo de trabajo	X		X		X		X		
		2.Respetas las ideas de los miembros del equipo de trabajo	X		X		X		X		
		3.Consultas al equipo de	X		X		X		X		

		trabajo ante alguna duda.								
		4.Participas activamente en el trabajo de equipo	X		X		X		X	
		5.La toma de decisiones lo realizan de manera democrática	X		X		X		X	
	Liderazgo	6. Consideras la mejor solución ante un problema	X		X		X		X	
		7. Tomas decisiones pensando en el bien común	X		X		X		X	
		8. Escuchas activamente las opiniones de los demás	X		X		X		X	
		9. Reconoces los logros de tus compañeros	X		X		X		X	
		10.Motivas para el logro de las metas del grupo	X		X		X		X	
	Conducta ética	11. Te orientas teniendo en	X		X		X		X	

		cuenta la visión y misión institucional								
		12. Priorizas el cumplimiento de los reglamentos y directivas	X		X		X		X	
		13. Consideras en primer lugar el derecho de las personas	X		X		X		X	
		14. Evitas conflictos o acciones violentas con tus compañeros	X		X		X		X	
		15. Respetas y valoras la vida de los animales	X		X		X		X	
	Empatía	16. Te pones en el lugar de tus compañeros ante una situación difícil	X		X		X		X	
		17. Muestra solidaridad cuando tus compañeros tienen dificultades	X		X		X		X	

		18. Si tus compañeros están tristes tratas de animarlos o alegrarles	X		X		X		X		
		19. Comprendes con facilidad los sentimientos de tus compañeros	X		X		X		X		
		20. Interpretas la comunicación no verbal y tono emocional de tus compañeros	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto (a) : Dr. Mera Alarcón Henry Armando

Firma del experto (a) :



Ficha de validación de experto por juicio de experto 2

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de una Institución educativa publica Olmos


VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrategias de habilidades blandas	Trabajo en equipo	1.Participas en la toma de decisiones del equipo de trabajo	X		X		X		X		
		2.Respetas las ideas de los miembros del equipo de trabajo	X		X		X		X		
		3.Consultas al equipo de trabajo ante alguna duda.	X		X		X		X		

		4.Participas activamente en el trabajo de equipo	X		X		X		X		
		5.La toma de decisiones lo realizan de manera democrática	X		X		X		X		
	Liderazgo	6. Consideras la mejor solución ante un problema	X		X		X		X		
		7. Tomas decisiones pensando en el bien común	X		X		X		X		
		8. Escuchas activamente las opiniones de los demás	X		X		X		X		
		9. Reconoces los logros de tus compañeros	X		X		X		X		
		10.Motivas para el logro de las metas del grupo	X		X		X		X		
	Conducta ética	11. Te orientas teniendo en cuenta la visión	X		X		X		X		

		y misión institucional									
		12. Priorizas el cumplimiento de los reglamentos y directivas	X		X		X		X		
		13. Consideras en primer lugar el derecho de las personas	X		X		X		X		
		14. Evitas conflictos o acciones violentas con tus compañeros	X		X		X		X		
		15. Respetas y valoras la vida de los animales	X		X		X		X		
	Empatía	16. Te pones en el lugar de tus compañeros ante una situación difícil	X		X		X		X		
		17. Muestra solidaridad cuando tus compañeros tienen dificultades	X		X		X		X		
		18. Si tus compañeros									

		están tristes tratas de animarlos o alegrarles	X		X		X		X		
		19. Comprendes con facilidad los sentimientos de tus compañeros	X		X		X		X		
		20. Interpretas la comunicación no verbal y tono emocional de tus compañeros	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto (a) : Mg. Mera Vásquez Elder

Firma del experto (a) : 

Ficha de validación de experto por juicio de experto 3

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de una Institución educativa publica Olmos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrategias de habilidades blandas	Trabajo en equipo	1.Participas en la toma de decisiones del equipo de trabajo	X		X		X		X		
		2.Respetas las ideas de los miembros del equipo de trabajo	X		X		X		X		
		3.Consultas al equipo de	X		X		X		X		

		trabajo ante alguna duda.								
		4.Participas activamente en el trabajo de equipo	X		X		X		X	
		5.La toma de decisiones lo realizan de manera democrática	X		X		X		X	
	Liderazgo	6. Consideras la mejor solución ante un problema	X		X		X		X	
		7. Tomas decisiones pensando en el bien común	X		X		X		X	
		8. Escuchas activamente las opiniones de los demás	X		X		X		X	
		9. Reconoces los logros de tus compañeros	X		X		X		X	
		10.Motivas para el logro de las metas del grupo	X		X		X		X	
	Conducta ética	11. Te orientas teniendo en	X		X		X		X	


		cuenta la visión y misión institucional									
		12. Priorizas el cumplimiento de los reglamentos y directivas	X		X		X		X		
		13. Consideras en primer lugar el derecho de las personas	X		X		X		X		
		14. Evitas conflictos o acciones violentas con tus compañeros	X		X		X		X		
		15. Respetas y valoras la vida de los animales	X		X		X		X		
	Empatía	16. Te pones en el lugar de tus compañeros ante una situación difícil	X		X		X		X		
		17. Muestra solidaridad cuando tus compañeros tienen dificultades	X		X		X		X		

		18. Si tus compañeros están tristes tratas de animarlos o alegrarles	X		X		X		X		
		19. Comprendes con facilidad los sentimientos de tus compañeros	X		X		X		X		
		20. Interpretas la comunicación no verbal y tono emocional de tus compañeros	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto (a)

: Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo

Firma del experto (a)



Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
 Psicólogo
 C.Ps.P. 9264

Ficha de validación de experto por juicio de experto 1

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de una Institución educativa publica Olmos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo colaborativo	Interdependencia positiva	1. Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades.	x		x		x		x		
		2. Valoro el trabajo realizado por mis compañeros	x		x		x		x		
		3. Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen.	x		x		x		x		
		4. Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan.	x		x		x		x		

		5. Agradezco a los demás sobre los favores brindados.	x		x		x		x		
		6. Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente.	x		x		x		x		
		7. Dialogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos	x		x		x		x		
	Responsabilidad individual	8. Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual.	x		x		x		x		
		9. Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo.	x		x		x		x		
		10. Valoró positivamente las aportaciones individuales a la	x		x		x		x		

		solución de conflictos grupales.									
		11. uno el lograr los objetivos propuestos por la institución.	x		x		x		x		
		12.Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución.	x		x		x		x		
	Habilidades Sociales	13. Expreso mis ideas y creencias libremente.	x		x		x		x		
		14. Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas	x		x		x		x		
		15. Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas.	x		x		x		x		
		16. Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar	x		x		x		x		

		de una determinada actividad.									
		17. Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros	x		x		x		x		
		18. Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones	x		x		x		x		
		19. Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero	x		x		x		x		
		20. Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto (a) : Dr. Mera Alarcón Henry Armando

Firma del experto (a) :



Ficha de validación de experto por juicio de experto 2

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de una Institución educativa publica Olmos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo colaborativo	Interdependencia positiva	1. Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades.	x		x		x		x		
		2. Valoro el trabajo realizado por mis compañeros	x		x		x		x		
		3. Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen.	x		x		x		x		

		4. Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan.	x		x		x		x		
		5. Agradezco a los demás sobre los favores brindados.	x		x		x		x		
		6. Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente.	x		x		x		x		
		7. Dialogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos	x		x		x		x		
	Responsabilidad individual	8. Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual.	x		x		x		x		
		9. Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo.	x		x		x		x		

		10. Valoró positivamente las aportaciones individuales a la solución de conflictos grupales.	x		x		x		x		
		11. uno el lograr los objetivos propuestos por la institución.	x		x		x		x		
		12.Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución.	x		x		x		x		
	Habilidades Sociales	13. Expreso mis ideas y creencias libremente.	x		x		x		x		
		14. Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas	x		x		x		x		
		15. Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas.	x		x		x		x		

		16. Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar de una determinada actividad.	x		x		x		x		
		17. Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros	x		x		x		x		
		18. Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones	x		x		x		x		
		19. Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero	x		x		x		x		
		20. Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto (a) : Mg. Mera Vásquez Elder

Firma del experto (a) :



Ficha de validación de experto por juicio de experto 3

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de una Institución educativa publica Olmos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo colaborativo	Interdependencia positiva	1. Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades.	x		x		x		x		
		2. Valoro el trabajo realizado por mis compañeros	x		x		x		x		
		3. Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen.	x		x		x		x		
		4. Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan.	x		x		x		x		


		5. Agradezco a los demás sobre los favores brindados.	x		x		x		x		
		6. Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente.	x		x		x		x		
		7. Dialogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos	x		x		x		x		
	Responsabilidad individual	8. Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual.	x		x		x		x		
		9. Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo.	x		x		x		x		
		10. Valoró positivamente las aportaciones individuales a la	x		x		x		x		

		solución de conflictos grupales.									
		11. uno el lograr los objetivos propuestos por la institución.	x		x		x		x		
		12.Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución.	x		x		x		x		
	Habilidades Sociales	13. Expreso mis ideas y creencias libremente.	x		x		x		x		
		14. Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas	x		x		x		x		
		15. Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas.	x		x		x		x		
		16. Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar	x		x		x		x		

		de una determinada actividad.									
		17. Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros	x		x		x		x		
		18. Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones	x		x		x		x		
		19. Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero	x		x		x		x		
		20. Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto (a) : Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo

Firma del experto (a)



Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
 Psicólogo
 C.Ps.P. 9264

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de la Institución educativa publica Olmos

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el trabajo colaborativo entre los docentes de la Institución educativa publica-Olmos.

3. TESISISTA:

Br. : Julissa Mariel Salazar Coronel

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo,01. de junio del 2022

 <hr/> <p><i>Firma/DNI</i> EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de la Institución educativa publica Olmos

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el trabajo colaborativo entre los docentes de la Institución educativa publica-Olmos.

7. TESISISTA:

Br. : Julissa Mariel Salazar Coronel

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo,01. de junio del 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

9. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de la Institución educativa publica Olmos

10. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el trabajo colaborativo entre los docentes de la Institución educativa publica-Olmos.

11. TESISISTA:

Br. : Julissa Mariel Salazar Coronel

12. DECISIÓN:


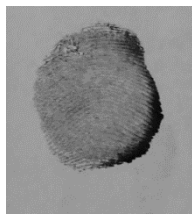
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo,01. de junio del 2022

 <p>Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo Psicólogo C.Ps.P. 9264</p> <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MERA VASQUEZ
Nombres	ELDER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	46867229

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	19/07/21
Resolución/Acta	0432-2021-UCV
Diploma	052-120188
Fecha Matrícula	02/09/2019
Fecha Egreso	17/01/2021

Fecha de emisión de la constancia:
18 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000785490

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 18/06/2022 21:39:33-0500

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MERA ALARCON**
Nombres **HENRY ARMANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **33670470**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **04/11/2013**
Resolución/Acta **1400-2013-UCV**
Diploma **A1651022**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000787971

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/06/2022 00:11:10-0500

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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CASTILLO HIDALGO
Nombres	EFREN GABRIEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	00328631

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN PSICOLOGIA
Fecha de Expedición	10/08/20
Resolución/Acta	0174-2020-UCV
Diploma	052-086993
Fecha Matrícula	04/01/2017
Fecha Egreso	18/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838825

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 22:23:45-0500

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

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

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

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Chiclayo, 28 de mayo del 2022

SEÑOR:

**Director: Isaías Campos Campos
I. E 10178 Divino
Maestro, Ciudad.**

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA: Solicitud de la interesada de fecha: 28 de mayo de 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzó la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **Salazar Coronel Julissa Mariel**
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios III

5) Título de la investigación: **Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes de una institución educativa pública, Olmos.**

6) Asesor : Dr. Félix Vicente Heredia Rojas

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Mg. Yosip Ibrahin Mejia Diaz JEFE EPG-UCV-CH

arp (CI).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HEREDIA ROJAS FELIX VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de la Institución educativa publica", cuyo autor es SALAZAR CORONEL JULISSA MARIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHICLAYO, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HEREDIA ROJAS FELIX VICENTE CARNET EXT.: 003082445 ORCID: 0000-0003-2857-8704	Firmado electrónicamente por: FHEREDIARO el 10- 08-2022 20:03:38

Código documento Trilce: TRI - 0394188