

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



**TALLER DE HABILIDADES BLANDAS PARA MEJORAR EL
TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE
LA I.E JORGE BASADRE GROHMANN, FLORENCIA DE
MORA, 2025**

**Tesis para obtener el Grado Maestra en educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora

Matilde Yvett Rodríguez Romero
Código Orcid: 0009-0008-8864-9213

Asesor:

Dr. Oscar Porfirio Cruz Cruz
Código Orcid (0000-0002-4478-8894)

CHIMBOTE – PERÚ

2025

ÍNDICES GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice general	iiv
Índice de tablas	v
índice de figuras	vi
Palabras Clave	vii
Constancia de originalidad	viii
Título	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	12
Metodología	35
Resultados	38
Análisis y Discusión	53
Conclusiones	59
Recomendaciones	61
Referencias bibliográficas	64
Anexos	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Título	Pág.
Tabla 1	Variable Trabajo En Equipo	38
Tabla 2	Dimensión Habilidades De Interacción Personal	39
Tabla 3	Dimensión Trabajo Colaborativo	40
Tabla 4	Dimensión Toma De Decisiones	42
Tabla 5	Dimensión Resolución De Problemas	43
Tabla 6	Prueba de normalidad de la variable “Trabajo en equipo”	45
Tabla 7	Prueba de normalidad de la dimensión “Toma de decisiones”.	45
Tabla 8	Prueba de normalidad de la dimensión “Trabajo colaborativo”.	46
Tabla 9	Prueba de normalidad de la dimensión “Habilidades de interacción personal”	46
Tabla 10	Prueba de normalidad de la dimensión “Resolución de Problemas”.	46
Tabla 11	Prueba T de Student para muestras relacionadas de la variable “Trabajo en equipo”	47
Tabla 12	Prueba T de Student para muestras relacionadas de la dimensión “Toma de decisiones”.	48
Tabla 13	Prueba T de Student para muestras relacionadas de la dimensión “Trabajo colaborativo”.	49
Tabla 14	Prueba T de Student para muestras relacionadas de la dimensión “Habilidades de interacción personal”.	50
Tabla 15	Prueba T de Student para muestras relacionadas de la dimensión “Resolución de problemas”.	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras	Título	Pág
Figura 1	La variable Trabajo en equipo	38
Figura 2	Dimensión “Habilidades de interacción personal”	40
Figura 3	Dimensión “Trabajo colaborativo”	41
Figura 4	Dimensión “Toma de decisiones”	42
Figura 5	Dimensión “Resolución de problemas”	44

PALABRAS CLAVE

Palabras Clave

Tema	habilidades blandas para mejorar el trabajo en equipo
Especialidad	Trabajo en equipo, Responsabilidad compartida, Habilidades de interacción personal, Coordinación

Palabras Clave

Issue	soft skills to improve teamwork
Specialty	Teamwork, Shared responsibility, Personal interaction skills, Coordination

Línea de investigación

Línea de Investigación	Teoría y métodos educativos
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**TALLER DE HABILIDADES BLANDAS PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHMANN; FLORENCIA DE MORA-2025**" del (a) estudiante: **RODRIGUEZ ROMERO MATILDE YVETT**, identificado(a) con Código N° **1312200069**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 22 de septiembre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TITULO

**TALLER DE HABILIDADES BLANDAS PARA MEJORAR EL
TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE
GROHMANN; FLORENCIA DE MORA- 2025**

RESUMEN

Este estudio evaluó el impacto de un taller de habilidades. El objetivo de esta investigación consistió en examinar la implementación y aplicación de un taller de habilidades blandas destinado a potenciar las competencias de colaboración de trabajo en equipo entre profesores de nivel secundario en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, Florencia de Mora, en el año 2025. Las habilidades interpersonales y emocionales comprenden características interpersonales y están diseñadas para potenciar competencias pedagógicas tales como la identidad, la comunicación, la ejecución, la autorregulación, la responsabilidad colectiva, las competencias de interacción personal y la coordinación entre pares.

La investigación adoptó una metodología cuantitativa, implementando un diseño no experimental, aplicado, transversal y correlacional descriptivo. El estudio involucró a 30 educadores, tanto hombres como mujeres, quienes fueron sometidos a evaluaciones previas y posteriores a través de un cuestionario de Likert.

Los datos post-intervención evidenciaron que el 93% de la muestra (n=28) exhibió mejoras significativas en dos dimensiones clave, lograron avances notables en la toma de decisiones y la colaboración. En consecuencia, se llegó a la conclusión de que la instauración de talleres de habilidades blandas ejerció un resultado positivo y sustancial en la optimización del trabajo en equipo y el rendimiento profesional de los educadores en las instituciones educativas.

ABSTRACT

This study evaluated the impact of a skills workshop. The aim of this research was to examine the implementation and application of a soft skills workshop designed to enhance teamwork collaboration competencies among secondary school teachers at the Jorge Basadre Grohmann Educational Institution, located in Florencia de Mora, in the year 2025. Interpersonal and emotional skills encompass interpersonal characteristics and are intended to strengthen pedagogical competencies such as identity, communication, execution, self-regulation, collective responsibility, interpersonal interaction skills, and peer coordination.

The research adopted a quantitative methodology, implementing a non-experimental, applied, cross-sectional, and descriptive-correlational design. The study involved 30 educators, both men and women, who were subjected to pre- and post-assessments through a Likert-scale questionnaire.

Post-intervention data showed that 93% of the sample (n=28) exhibited significant improvements in two key dimensions—demonstrating notable progress in decision-making and collaboration. Consequently, it was concluded that the implementation of soft skills workshops had a positive and substantial effect on optimizing teamwork and the professional performance of educators in educational institutions.

INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas cumplen una función crucial en el ámbito educativo, facilitando que tanto los alumnos como los educadores operen de manera eficiente y contribuyan a la construcción de un futuro más promisorio. En el contexto de la gradual digitalización de los entornos pedagógicos, se ha identificado como principal limitación radica en la disminución de la interacción social, lo cual puede tener un impacto adverso en el desarrollo de competencias interpersonales. Finalmente, las competencias blandas constituyen el fundamento de una educación de alta calidad, dado que habilitan a los educadores para motivar, inspirar e inspirar a los estudiantes en una diversidad de contextos.

Marrero (2018) sostiene que los educadores son los primeros en comprender y ejercitar las habilidades blandas, dado que estas competencias les facilitan la expresión y comprensión de las emociones ajenas, permitiéndoles modificar su pensamiento y comportamiento para lograr los objetivos propuestos. Las competencias blandas se hallan intrínsecamente vinculadas con el desarrollo de habilidades adquiridas por estudiantes y docentes con el objetivo de optimizar su rendimiento en diversas esferas, incluyendo la académica, laboral, emocional, psicológica y personal. Estas competencias, también denominadas habilidades socioemocionales, comprenden elementos tanto personales como interpersonales que promueven interacciones armoniosas y eficaces con los demás. Estos aspectos abarcan la comunicación, la empatía, la colaboración grupal, la adaptabilidad y las competencias que tienen que ver como solucionan los problemas. Dentro del ámbito pedagógico, la potenciación de dichas competencias se sustenta en principios pedagógicos orientados al desarrollo holístico del estudiante. Uno de estos enfoques es el denominado "aprendizaje socioemocional", que aboga por la instrucción de competencias que faciliten a los alumnos la identificación y regulación de sus emociones, la definición y consecución de objetivos positivos, la demostración de empatía, la formación de relaciones saludables y la toma de decisiones responsables. De acuerdo con Goleman (1998), las habilidades blandas se refieren a la habilidad de un profesional para interactuar con otros, comunicarse de manera eficiente, compartir

información, liderar, motivar, escuchar con empatía, trabajar en equipo y ejercer un impacto significativo en su contexto. Desde esta perspectiva, resulta esencial que los educadores adquieran estas competencias, dado que esto les facultará para ejercer un impacto positivo en sus estudiantes y alcanzar resultados superiores en el proceso pedagógico.

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Las habilidades blandas son esenciales debido a su vinculación con el rendimiento individual en sus tareas laborales. Estas habilidades tienen un impacto significativo en la forma de relacionarse con los demás, abarcando aspectos como la comunicación interpersonal, la escucha activa, la gestión del tiempo, la empatía, y el trabajo en equipo, entre otras. Aunque una persona pueda contar con habilidades técnicas, científicas o específicas para un puesto, la falta de competencias en habilidades blandas puede limitar su reconocimiento laboral.

En el ámbito educativo, el dominio de las habilidades blandas es esencial para establecer relaciones efectivas dentro del entorno educativo y, además, para formar estudiantes que desarrollen tanto habilidades blandas como técnicas. Esto les permitirá integrarse de manera adecuada en su vida universitaria y profesional. Por lo tanto, es crucial llevar a cabo una investigación respaldada por un sólido sustento teórico y epistemológico que fundamente este análisis.

Paredes (2023) subraya la función primordial del liderazgo y la administración escolar en la optimización de la convivencia dentro de las escuelas. Su investigación se realizó en una institución educativa pública de Lambayeque, con la finalidad de potenciar competencias de liderazgo y administración orientadas a la mejora del entorno escolar. A través de un diagnóstico institucional, el autor detectó diversas carencias en las relaciones interpersonales que afectaban tanto el clima institucional como

el rendimiento académico estudiantil. En respuesta, se diseñó una intervención centrada en la gestión escolar y basada en desarrollar de aptitudes interpersonales. La población de estudio comprendió a directivos, docentes y alumnos de la institución educativa. Los hallazgos resultaron favorables: la instauración de talleres centrados en competencias interpersonales mejoró de manera significativa la resolución de conflictos y la coexistencia en la comunidad educativa. Paredes deduce que una administración educativa que promueva estas competencias no solo optimiza las relaciones interpersonales, sino que también ejerce una influencia positiva en el avance formativo de los estudiantes.

Abad Durazno en el año 2021. Competencias interpersonales y la colaboración grupal entre estudiantes del colegio de Guayaquil, 2021. Escuela de Postgrado en Psicología Educativa. Piura, Perú. se abordó la relación existente entre habilidades socioemocionales y prácticas de cooperación grupal en estudiantes de una institución secundaria situada en Guayaquil, Ecuador. La investigación, de corte no experimental y enfoque correlacional, se sustentó en una muestra de 60 educandos, a quienes se les administró un cuestionario estructurado de 40 reactivos, validado mediante juicio de expertos y con un coeficiente de confiabilidad elevado (α de Cronbach = 0.862). Los análisis inferenciales revelaron una correlación positiva y estadísticamente significativa ($Rho = 1.000$; $p < 0.001$) entre el dominio de competencias blandas y la capacidad de interacción colaborativa. Sin embargo, se identificó que apenas el 15% de los participantes alcanzó niveles elevados en ambas dimensiones, mientras que un 21.7% reflejó vínculos débiles entre dichas variables. Esta asimetría sugiere una brecha formativa crítica en la promoción de habilidades psicosociales aplicadas al trabajo conjunto. A partir de los hallazgos, se establece que el desarrollo de capacidades interpersonales incide de manera directa y significativa en la consolidación de dinámicas

colaborativas dentro del entorno escolar, alineándose con postulados de la teoría del aprendizaje cooperativo y del capital humano relacional.

Arrieta (2023). *Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública*, Los Olivos, Lima, 2023. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Maestría en Administración de la Educación. Lima, Perú. Utilizando un enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño transversal no experimental, se aplicaron cuestionarios tipo Likert a una muestra conformada por 90 educadores. El análisis estadístico mediante el coeficiente de Spearman ($r = 0.621$, $p < 0.001$) reveló una correlación positiva de magnitud moderada entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que el fortalecimiento de habilidades socioemocionales puede incidir de forma significativa en la consolidación de ambientes laborales cooperativos dentro del ámbito educativo. El estudio concluye que la promoción sistemática de habilidades blandas en los docentes constituye un factor facilitador de la interacción colaborativa y del rendimiento institucional.

Berrú (2021) diseñó una iniciativa pedagógica denominada Programa de Habilidades Blandas para el Trabajo en Equipo, destinada a alumnos del cuarto grado de educación primaria en una institución educativa ubicada en Urrunaga. La investigación, que adoptó un enfoque básico y un diseño no experimental propuesto, comprendió una muestra de 30 alumnos. Se utilizó un listado de preguntas compuesto por 30 ítems, validado por expertos y con una alta fiabilidad (0.95). Los hallazgos corroboraron la formulación de un programa estructurado en diez sesiones, centrado en la empatía, la resolución de conflictos, la comunicación y la inteligencia emocional. La autora llegó a la conclusión de que la implementación de este programa tiene el potencial de potenciar el trabajo en grupo e integración escolar en alumnos de Educación Primaria.

el trabajo en equipo y la cohesión escolar en alumnos de nivel primario.

Cieza y Rosillo (2023) examinaron la correlación que tiene el rendimiento laboral y las competencias interpersonales en los empleados de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo SA, Agencia Moshoqueque, Chiclayo. La investigación adoptó un enfoque descriptivo correlacional, adoptando un diseño no experimental transversal, fundamentándose en una muestra de 32 trabajadores. Se emplearon encuestas validadas con una fiabilidad de 0.854 y 0.848 respectivamente. Los descubrimientos revelaron que el 68.75% de los empleados exhibió un rendimiento laboral moderado, mientras que el 87.5% exhibió niveles reducidos de habilidades blandas. La leve correlación positiva ($\rho=0.225$) indica que, a pesar de ser mínima, existe una correlación entre estas variables.

Prado (2022) indagó en la correlación entre las habilidades interpersonales y el aprendizaje colaborativo en estudiantes pertenecientes al ciclo avanzado de un Centro de Enseñanza Básica en Chosica. La investigación en cuestión, de naturaleza básica y con diseño descriptivo-correlacional, involucró a 80 alumnos. Los datos recolectados a través de encuestas en la escala Likert indicaron que el 56.3% de los alumnos poseía un nivel intermedio de aprendizaje colaborativo, el 26.2% tenía un nivel elevado y el 17.5% un nivel bajo. La media de la correlación positiva ($\rho=0.47$) señaló que los alumnos con habilidades blandas más avanzadas presentan una tendencia a tener niveles superiores de aprendizaje colaborativo. Prado llegó a la conclusión de que la instrucción en competencias interpersonales es esencial para promover interacciones positivas y aprendizajes significativos.

La tesis titulada “Estrategia Pedagógica para Potenciar las Habilidades Blandas en los Estudiantes del VII Ciclo de Secundaria de una Institución

Educativa de Lima” elaborada por Cuadros (2024), se diseñó con el objetivo de elaborar una propuesta pedagógica destinada a potenciar las habilidades blandas en los estudiantes del VII ciclo de secundaria. La investigación se fundamentó en el paradigma sociocrítico y adoptó una metodología cualitativa. Se realizó un estudio aplicado de carácter educativo, adoptando un diseño no experimental, transversal y descriptivo. Se utilizaron tres herramientas para la compilación de datos: una escala aplicada a los alumnos a través de encuestas, una guía de entrevista semiestructurada dirigida a los educadores, y una guía de observación implementada durante una sesión de aprendizaje. La población se compuso de 176 alumnos y 19 educadores, mientras que la muestra se constituyó de 77 alumnos y 6 educadores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por criterio. Los hallazgos primordiales indican que el 67.5% de los alumnos declaró poseer una comunicación asertiva, a pesar de que se detectaron expresiones de inseguridad; el 79.2% indicó tener empatía, aunque no se observó interés por entender perspectivas divergentes; el 68.8% se percibió como eficaz en la resolución de problemas, aunque exhibió escasa autonomía; y el 72.7% indicó poseer una gestión emocional efectiva, a pesar de comportamientos disruptivos en el contexto académico. La autora llegó a la conclusión de que la adquisición de una destreza pedagógica fundamentada en el aprendizaje experiencial y el voluntariado aportó de manera significativa la promoción de las habilidades blandas en un entorno participativo y significativo.

Asimismo, en la tesis “Taller de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Pacasmayo, 2023”, Cornejo (2023) tuvo como objetivo establecer el impacto de un taller enfocado en el fortalecimiento de competencias blandas en la optimización del trabajo colaborativo con docentes del nivel primario en Pacasmayo. La investigación, de carácter aplicado y diseño cuasi-experimental con enfoque cuantitativo, se fundamentó en una intervención

organizada en doce sesiones, estructuradas en función de las dimensiones de las habilidades blandas y respaldadas por contribuciones teóricas pertinentes. La muestra fue seleccionada y comprendió a 60 educadores, los cuales fueron distribuidos de manera equitativa entre un grupo control y un grupo experimental. Los hallazgos del ensayo previo evidenciaron promedios comparables entre ambos grupos (30.3 para el grupo control y 30.8 para el grupo experimental), sin observar diferencias significativas ($p=0.912>0.05$). Sin embargo, tras la implementación del taller, se registró una mejora significativa en el conjunto experimental (promedio de 41.5 en comparación con 19.5 en el grupo control), con un contraste significativo ($p=0.000<0.05$). La investigación determinó que el taller ejerció un efecto positivo en la evolución del trabajo colaborativo en el ámbito educativo.

En la tesis titulada “Habilidades blandas en estudiantes de educación secundaria en la virtualidad, Institución Educativa N° 88047 - Nuevo Chimbote 2020”, Sánchez (2020) se proyectó como meta, asociar el grado de desarrollo de habilidades blandas que exhiben los alumnos de secundaria en el marco de la educación virtual en la mencionada institución educativa. La investigación adoptó una metodología cuantitativa, con un enfoque descriptivo simple y un diseño no experimental. Se empleó como herramienta de investigación una encuesta en línea, previamente validada por tres expertos y con una fiabilidad cuantificada, a través del coeficiente Alfa de Cronbach. La población se constituyó por 1128 alumnos de nivel secundario, mientras que la muestra se constituyó por 507, seleccionados a través de muestreo probabilístico aleatorio simple. Los hallazgos señalan que el 92.1% de los participantes demostró un nivel satisfactorio de habilidades blandas. Con respecto a las dimensiones específicas, el 90.9% demostró resultados satisfactorios en empatía, el 95.5% en comunicación, el 82.8% en motivación y el 85.4% en trabajo colaborativo. Se llegó a la conclusión de que el 93% de los alumnos que participaron en el estudio

exhibieron un desarrollo apropiado de habilidades interpersonales y competencias para la colaboración.

Por otro lado, la investigación titulada “Habilidades blandas en el rendimiento académico de estudiantes de una institución castrense del Perú, 2023”, realizada por Sulca (2024), tuvo como propósito examinar el grado de impacto de Las competencias interpersonales en el desempeño escolar de estudiantes pertenecientes a un colegio castrense peruano. La investigación adoptó un método cuantitativo, de naturaleza básica y explicativa, con un diseño no experimental fundamentado en la regresión logística binaria. La metodología empleada para recoger datos consistió en un cuestionario, utilizando un cuestionario adaptado por Pilcón (2021), que constaba de 20 ítems distribuidos en una escala Likert de cuatro puntos. La población consistió en 150 alumnos de género masculino, de los cuales se seleccionaron 109 a través de un muestreo probabilístico. Los descubrimientos indicaron que las competencias blandas no tienen un impacto significativo en el desempeño académico ($p=0.676$). Además, se constató que las dimensiones de colaboración ($p=0.967$), liderazgo ($p=0.556$), negociación de conflictos ($p=0.086$) y empatía ($p=0.897$) no manifestaron efectos notables. El autor llegó a concluir que las habilidades blandas evaluadas no tienen un impacto directo sobre el rendimiento escolar de los estudiantes, lo que indica la formulación de estrategias y procedimientos que promuevan su mejora.

En la tesis titulada “Habilidades blandas y aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, Huacho 2023”, Barrenechea (2024) propuso como objetivo primordial establecer la correlación entre el fomento de habilidades blandas y el aprendizaje de los alumnos de la mencionada institución educativa. La autora examinó la influencia de estas competencias en la actitud, aptitud y dominio de los contenidos de los estudiantes. La investigación adoptó una metodología

mixta, implementando un diseño no experimental, correlacional y transversal. Se empleó principalmente una lista de cotejo para evaluar tanto las habilidades blandas como el proceso de aprendizaje. La gestión de la información se realizó empleando los softwares; Excel v.2010 y SPSS v.2.00. La población estudiada incluyó a toda la población estudiantil de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima N.º 20820, y la muestra se conformó de 21 estudiantes pertenecientes al primer grado "D". Los hallazgos señalan que el 67% de los alumnos demuestran una constante preparación para la resolución de problemas, el 52% a veces administra su tiempo para el aprendizaje, el 71% percibe que la comunicación con sus pares es buena únicamente en ocasiones, y el 48% indica que siempre se adaptan a las modificaciones metodológicas. Para concluir, se notó una relación favorable entre las competencias interpersonales y el aprendizaje de los alumnos, lo cual sugiere que la potenciación de dichas competencias favorece la optimización de los procesos de aprendizaje.

Asimismo, la investigación titulada “Habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa Pública, Lima-2021”, desarrollada por Vásquez (2022), buscó establecer si existe una correlación significativa entre las habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los educadores de una institución pública en la urbe de Lima. La investigación adoptó un enfoque básico, adoptando un diseño cuantitativo y adoptando un diseño no experimental, transversal y correlacional. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman, procesada utilizando el software SPSS versión 26. Los recursos utilizados consistieron en dos encuestas utilizando la escala Likert: uno de 15 ítems para evaluar las habilidades blandas y otro de 29 ítems para cuantificar el grado de colaboración. La población se conformó de 120 educadores (100 pertenecientes al nivel secundario y 20 al primario), y se empleó una muestra de 100 educadores del nivel secundario seleccionados utilizando un muestreo no probabilístico intencional. Los hallazgos indicaron una

correlación notable entre las variables, evidenciada por un coeficiente de Spearman de Rho de 0.722** y un valor de significancia de $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$). Se llegó a la conclusión de que los educadores que exhiben un incremento en el desarrollo de habilidades interpersonales también exhiben un rendimiento superior en el trabajo colaborativo. Dimensiones tales como la responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, promoción del desarrollo de otros y administración eficaz de la información se asociaron de manera positiva con la colaboración docente. Estos descubrimientos subrayan la relevancia de robustecer las competencias interpersonales para optimizar la colaboración en equipo dentro de las entidades educativas.

Salazar Córdova (2022). En su tesis Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes de la institución educativa pública, la autora propone el desarrollo de estrategias de habilidades blandas destinadas a fomentar el trabajo colaborativo entre los educadores de la Institución Educativa Pública Olmos. El estudio se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, adoptando un diseño no experimental y descriptivo-propositivo. La población de estudio estuvo conformado por 19 educadores del nivel secundario de la provincia de Olmos, a quienes se les aplicó un cuestionario que evaluó tanto las competencias blandas como la colaboración. Los hallazgos señalan un nivel eficaz del trabajo colaborativo, sobresaliendo la dimensión de interdependencia positiva con un 52.6%. Respecto a las competencias blandas, se constató que el 57.9% de los educadores manifiestan un nivel satisfactorio en la colaboración grupal, el 63.2% en el liderazgo, y el 68.4% en la conducta ética y empática. Se llegó a determinar que, aunque el grado de colaboración es eficaz, las estrategias de habilidades blandas se encuentran en un nivel intermedio, lo que requiere la implementación de medidas de reforzamiento en este campo.

Pinargote (2023). En la tesis *Habilidades blandas para fortalecer el trabajo en equipo en una institución educativa de Tosagua, 2022*, la autora buscó establecer el impacto de un programa de habilidades blandas en la potenciación del trabajo colaborativo entre los docentes. La investigación se encuadró dentro de una metodología cuantitativa aplicada, adoptando un diseño pre-experimental. Se utilizó un cuestionario refrendado por estudiosos y con una fiabilidad estimada de 0.842, conforme al coeficiente establecido por McDonald. La población seleccionada fue censal, conformada por los 33 educadores de la institución. Los hallazgos revelaron que, previo a la implementación del programa, el 44.12% de los educadores exhibían un nivel bajo de colaboración en equipo, mientras que, tras la implementación del programa, el 73.53% logró alcanzar un nivel superior. Se llegó a la conclusión de que el programa de habilidades blandas ejerció consecuencias positivas considerables en el robustecimiento del trabajo en equipo, favoreciendo a mejorar la calidad de la educación y a una administración institucional más eficiente.

Castillo (2024). En la tesis *Las habilidades blandas mejora el trabajo colaborativo en los alumnos de cuarto de secundaria*, la autora se propuso demostrar que una intervención de habilidades blandas influye significativamente en el trabajo colaborativo de los estudiantes del cuarto grado de secundaria. Se esforzó por evidenciar que un programa de habilidades blandas tiene un impacto significativo en el trabajo colaborativo de los estudiantes de cuarto grado. El estudio adoptó una metodología cuantitativa, aplicada y con un diseño pre-experimental. Se empleó un método de recopilación de información mediante la utilización de un listado de preguntas como herramienta, y la información fue procesada mediante análisis estadístico descriptivo e inferencial utilizando el software SPSS. El conjunto poblacional y muestral consistió en 36 alumnos pertenecientes al cuarto de secundaria de un colegio situado en Trujillo. Los descubrimientos señalan que el valor de Z fue de -4.291 y

el nivel de significancia bilateral fue de 0.000, lo cual demuestra una mejora notable en el trabajo colaborativo tras la intervención. Adicionalmente, se observó un incremento en la proporción de estudiantes con un elevado grado de habilidades blandas, desde el 3% hasta el 64%. Para concluir, la implementación del programa resultó en una mejora significativa tanto en las habilidades interpersonales como en la colaboración estudiantil.

Antecedentes internacionales:

González y Méndez (2019). En su estudio “Influencia de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en empresas del sector tecnológico en Ciudad de México”, los autores indagaron en la relación entre el fomento de habilidades blandas y la eficacia del trabajo colaborativo. La investigación acogió un enfoque cuantitativo, empleando un diseño correlacional, y se implementó en una muestra de 150 trabajadores de cinco compañías del sector tecnológico. Los hallazgos indicaron una correlación positiva notable entre el grado de competencias blandas —tales como la comunicación interpersonal, la adaptabilidad y el liderazgo— y el rendimiento en equipos laborales. Se llegó a la conclusión de que la inversión en programas de capacitación en habilidades interpersonales potencia de manera significativa la cohesión grupal, la solución de dificultades y el logro de objetivos compartidas, posicionándose como un elemento esencial para el éxito colaborativo en contextos laborales de alta dinámica.

González (2019). En su tesis “Influencia de las habilidades blandas en el desempeño laboral de los empleados de una empresa en Santiago de Chile”, el autor examinó la manera en que las competencias interpersonales influyen en la productividad y eficiencia laboral de los empleados. El estudio adoptó una metodología cuantitativa y correlacional, empleando como muestra a 50 empleados administrativos. Los descubrimientos evidenciaron que el 60% de los participantes poseía un nivel intermedio de habilidades blandas, mientras que el 30% presentaba un nivel elevado. En relación con el

rendimiento laboral, un 65% presentaba un nivel medio y un 35% mostraba un nivel elevado. La conclusión primordial se basó en la presencia de una relación positiva y relevante entre el desarrollo de destrezas interpersonales tales como la empatía, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo y una mejora en el rendimiento laboral, sugiriendo la implementación de programas de formación para robustecer dichas competencias.

Fundamentación científica

Moreno-Murcia, Rincón-Téllez y Silva-García (2021). En su artículo “Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior, publicado en la Revista Formación Universitaria, Vol. 14(4), pp. 49-60”, los autores establecieron la prevalencia de competencias interpersonales entre los estudiantes de Psicología y Administración en Salud Ocupacional de UNIMINUTO. Se efectuó un estudio de corte cuantitativo, descriptivo y transversal, aplicado a una muestra de 50 estudiantes de los semestres finales. Los hallazgos revelaron que las competencias más predominantes fueron la escucha activa, la influencia y la colaboración grupal, mientras que la responsabilidad y el apoyo se destacaron como las más deficitarias. Se llegó a determinar de que el medio laboral demanda estas habilidades, lo que constituye una oportunidad para que las instituciones universitarias potencien su integración curricular.

Lozano, Lozano y Ortega (2022). En la revisión teórica “Habilidades blandas: una clave para brindar educación de calidad, publicada en la Revista Conrado, Vol. 18(87), pp. 412-420”, las autoras analizaron la valía de incluir habilidades blandas en los planes de estudio de educación superior. La metodología consistió en una revisión de literatura indexada en bases como Scopus, Woss y Scielo. Concluyeron que habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la gestión del tiempo son fundamentales en la empleabilidad y la calidad

educativa, y que la educación debe integrar tanto conocimientos técnicos como habilidades socioemocionales para formar profesionales integrales.

Ruiz, Martínez y Galindo (2023). En su artículo “El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática, publicado en LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, Vol. 4(5), pp. 368-378”, las autoras realizaron una investigación documental con enfoque psicosocial. A través de una revisión de literatura, destacaron que el trabajo colaborativo y la cooperación fortalecen el aprendizaje, el conocimiento colectivo y la ciudadanía activa. Concluyen que estas habilidades deben desarrollarse desde la educación básica hasta la profesional para lograr una mejor interacción social y participación democrática.

Almengor (2021). En su estudio “Estrategias para el desarrollo del capital humano con base en la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, publicado en la Revista Saberes APUDEP, Vol. 4(2), pp. 58-74”, la autora abordó la relación entre el capital humano y las competencias blandas dentro de una organización pública panameña. La investigación, adoptando un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo-explicativo, se llevó a cabo con 81 empleados administrativos. Los hallazgos indicaron que la comunicación asertiva y la colaboración grupal son elementos cruciales para incrementar la productividad. Se llegó a la conclusión de que la instrucción en habilidades interpersonales constituye una exigencia tanto académica como organizacional para el siglo XXI.

Ruhalahti y Heinonen (2024). En su publicación “Habilidades blandas en la educación: claves para empoderar a los docentes”, En una publicación difundida por Block del Banco Interamericano de Desarrollo, las autoras subrayan que las competencias blandas —tales como la comunicación efectiva y la ética profesional— fortalecen las habilidades cognitivas y técnicas de los educadores. Estas características individuales no solo

fomentan una pedagogía efectiva, sino también el desarrollo holístico del educador. Se deduce que el empoderamiento docente debe fundamentarse en el robustecimiento de dichas competencias con el objetivo de optimizar la calidad educativa.

La enseñanza, en su calidad de profesión noble, conlleva más que meramente la transmisión de conocimientos. El objetivo es perfeccionar y potenciar competencias que faciliten una transmisión eficaz del conocimiento. Este procedimiento capacita a los educadores con las habilidades esenciales para una pedagogía exitosa. La experiencia pedagógica de un educador trasciende el dominio de la materia; conlleva la comprensión de múltiples necesidades de aprendizaje y la implementación de las estrategias de instrucción más eficaces. Fundamentalmente, las habilidades blandas constituyen el eje central de la excelencia pedagógica, garantizando que los educadores puedan involucrar y empoderar a los estudiantes en una variedad de contextos. Además, las competencias interpersonales y su eficaz aplicación desempeñan un papel crucial en la preservación de una comunidad educativa próspera.

Tamara Ortega G. (2016), en su artículo “Desenredando la conversación sobre habilidades blandas”, publicado en la revista *El Diálogo*, Indica que la literatura académica diferencia entre dos categorías principales de habilidades adquiridas: las cognitivas y las no cognitivas, también denominadas habilidades blandas. Las primeras se asocian con la habilidad de un individuo para interpretar, reflexionar, razonar, pensar de manera abstracta, asimilar conceptos complejos, solucionar problemas y aplicar los conocimientos adquiridos en contextos novedosos. Estas competencias no solo evidencian la extensión del conocimiento o la celeridad con la adquisición, sino también la capacidad para entender una situación y determinar cómo abordar un problema novedoso (Ayrton Senna Institute, s.f., p. 9). En términos prácticos, suelen vincularse con la

comprensión de contenidos particulares y el fomento de competencias cognitivas de nivel superior, las cuales pueden ser evaluadas a través de pruebas estandarizadas y calificaciones académicas.

En contraposición, las habilidades no cognitivas aluden a la aptitud de un individuo para interactuar con otros y con sí mismo, manejar sus emociones, definir y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y abordar adversidades de forma creativa y constructiva (Ayrton Senna Institute, s.f., p. 9). Fundamentalmente, estas competencias abarcan actitudes y prácticas que influyen en la manera en que el sujeto aborda el proceso de aprendizaje y se relaciona con su entorno. Dentro del corpus académico, dichas competencias han sido denominadas bajo una variedad de denominaciones: habilidades socioemocionales, habilidades sociales y emocionales, habilidades blandas, competencias de carácter o incluso características personales. Sin embargo, en la actualidad se adopta el término "habilidades", dado que se postula que, en contraposición a las características —que tienden a ser estables—, estas pueden ser cultivadas y robustecidas a lo largo del tiempo (Kautz et al., 2014).

Justificación de la investigación

La finalidad de este estudio es concientizar a los educadores de nivel secundario sobre la importancia de la concienciación, en la I.E. Jorge Basadre Grohmann 2025 sobre la importancia de poner en práctica las habilidades blandas, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo tanto dentro como fuera de la institución. Se busca que, mediante esta sensibilización, los docentes puedan alcanzar las metas establecidas en cada comisión de trabajo y se conviertan en un modelo ejemplar para los estudiantes, promoviendo así una aplicación efectiva de estas habilidades. Esto contribuirá a mejorar sus actitudes en los ámbitos social, práctico y teórico, permitiéndoles resolver de manera competente los diversos retos que enfrentan en su vida cotidiana.

Justificación Teórico, Este estudio facilito el estudio y el entendimiento de la importancia de cultivar habilidades interpersonales en el contexto laboral para la consecución efectiva de metas colectivas. De acuerdo con Martín Pérez Bustamante (2023), la colaboración en equipo y la formación de grupos no constituyen un proceso inmediato ni sencillo; en cambio, demandan una meticulosa planificación y un seguimiento constante que promueva la articulación y la sinergia entre sus miembros. A partir de esta idea, se vuelve indispensable implementar un taller que facilite la integración de los docentes en equipos de trabajo y garantice resultados satisfactorios en las tareas asignadas. Elementos esenciales para el éxito colectivo incluyen la comunicación colectiva y la coordinación. Los hallazgos de este estudio facilitarán la integración y el desarrollo de un trabajo colaborativo más eficaz entre los docentes de nivel secundario.

Justificación Practico, los resultados de este estudio pueden ser utilizados en los estudiantes, fomentando la ejecución de habilidades interpersonales que promuevan la colaboración grupal, lo cual se traducirá en un impacto positivo en su rendimiento académico.

Justificación Social, este estudio facilitará la evaluación del efecto del taller de competencias blandas en la postura de los educadores en relación con la formación de equipos de trabajo. Adicionalmente, el taller ofrecerá estrategias apropiadas para fomentar competencias tales como la empatía, la responsabilidad y la cooperación, potenciando de este modo el trabajo colaborativo en el ámbito educativo.

Problema

Actualmente, habitamos en una sociedad en la que la tecnología ha adquirido una preponderancia en nuestras existencias. Gran parte de nuestro tiempo lo dedicamos a interactuar con dispositivos tecnológicos conectados a internet, como celulares, computadoras o tabletas. Este uso constante de la tecnología puede conducir a que las personas se vuelvan más distantes y menos empáticas, dificultando la comunicación efectiva con quienes los

rodean. Esta realidad afecta negativamente el desarrollo de habilidades blandas esenciales para mantener interacciones asertivas y saludables.

Esta problemática también se observa en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, donde algunos docentes, influenciados por el uso frecuente de la tecnología, presentan deficiencias en empatía, tolerancia y comunicación asertiva, además de mostrar resistencia hacia el trabajo en equipo. Frente a este escenario, surge la siguiente cuestión de investigación:

¿Cuál es el impacto de desarrollar un taller de habilidades blandas para mejorar del trabajo en equipo en los profesores de educación secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann, Florencia de Mora, 2025?

Conceptualización y operacionalización de variables

Definir conceptualmente de Taller de Habilidades Blandas:

Según Ortega (2017), las habilidades blandas representan un grupo de competencias que posibilitan un rendimiento más eficaz en las interacciones laborales y personales de los individuos.

De acuerdo con First People Consulting (2023), Expertos en soluciones holísticas de gestión de recursos humanos, las habilidades blandas comprenden una gama extensa que abarca, pero no se circunscribe a, la comunicación efectiva, la empatía, asertividad, la inteligencia emocional, la colaboración grupal y la adaptabilidad. Cada una de estas competencias juega un papel fundamental en las interacciones diarias, ya sea en entornos laborales o personales.

Un taller de habilidades blandas es un espacio de aprendizaje colaborativo diseñado para desarrollar las capacidades de interacción interpersonal. Estos talleres se caracterizan por:

- Fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo.
- Permitir que los participantes compartan sus experiencias.
- Facilitar el aprendizaje a partir de las vivencias de los demás.

- Contribuir a la construcción de relaciones interpersonales sólidas.

Las competencias blandas, denominadas en inglés como soft skills, son fundamentales dado que habilitan a los individuos para establecer relaciones y comunicarse eficazmente con su entorno.

Para Carolina Iburgüen Giraldo (2022), gerente general de Kantar Ibope Media Colombia, las habilidades blandas son aquellas competencias sociales imprescindibles que todo líder necesita para alcanzar el éxito, aunque muchas veces no se conocen o valoran suficientemente. Citando a Abraham Maslow, reconocido psicólogo estadounidense, "Las habilidades interpersonales son el resultado de la fusión de competencias sociales, de expresión, de carácter y de empatía con las personas, entre otros aspectos, que crean a una persona capaz de conectarse y comunicarse de manera efectiva con los demás". En términos académicos, se refiere a atributos o habilidades que habilitan a un individuo para desempeñarse y desarrollarse de manera eficiente.

Estas competencias revisten particular relevancia debido a su vinculación con el dominio emocional e interpersonal, posibilitando que los empleados se desempeñen en roles como la colaboración en conjunto, la solución de problemas, la administración eficaz del tiempo, la gestión del cambio, el control del estrés, el liderazgo y la comunicación efectiva, entre otros.

Definición operacional:

Las competencias interpersonales son un grupo de rasgos individuales que ayudan a las personas a relacionarse efectivamente con los demás y desenvolverse adecuadamente en diversas situaciones. Aunque son intangibles, estas habilidades son sumamente valiosas porque facilitan:

- Comunicarse de manera efectiva.
- Resolver conflictos.
- Trabajar en equipo.
- Adaptarse a los cambios.

- Desarrollar la inteligencia emocional, que implica reconocer y gestionar tanto las propias emociones como las de los demás.
- Tomar decisiones asertivas.

Entre las habilidades blandas más destacadas se encuentran:

- Empatía.
- Creatividad.
- Liderazgo.
- Resolución de problemas.
- Planificación y gestión del tiempo.
- Flexibilidad.
- Negociación.
- Comunicación asertiva.

Estas habilidades resultan esenciales tanto en el contexto laboral como en el del personal., y son altamente valoradas por los empleadores durante los procesos de selección y promoción. Además, las habilidades blandas no son estáticas; pueden desarrollarse y perfeccionarse a lo largo de toda la vida.

Definición conceptual de trabajo en equipo:

Acosta, José María (2014), el trabajo en equipo se conceptualiza como un conjunto limitado de individuos que, con conocimientos y competencias complementarias, amalgaman sus habilidades para lograr metas concretas y ejecutar actividades dirigidas hacia un objetivo común.

Este concepto, también denominado trabajo en equipo, es esencial para el porvenir de las generaciones venideras. Se ha ejecutado un proceso de análisis por parte de varios autores y se le considera un componente esencial y una ventaja competitiva en diversos contextos (Kozlowski e Ilgen, 2006; Rousseau, Aubé y Savoie, 2006; Bottom, 2014; Bottcher, 2016).

Definición operacional de trabajo en equipo:

Según Torrelles (2012), La competencia en la colaboración ha trascendido la individualización laboral como un requisito esencial en las organizaciones contemporáneas. Las modificaciones en la estructura y los procesos

organizativos han ejercido una influencia considerable en la modalidad laboral, en la que las tareas han adquirido una creciente complejidad, impidiendo su resolución de forma individual. Por consiguiente, en la actualidad, las organizaciones requieren una competencia transversal en el trabajo en equipo. Este constructo, a pesar de su relativa novedad en el contexto organizacional, ofrece una variedad de conceptos y esquemas de clasificación que deben analizarse dentro del contexto sociolaboral vigente. Desde una perspectiva operativa, Acosta (2014) señala que la distribución de responsabilidades y la ejecución conjunta del trabajo se efectúan mediante una coordinación y articulación adecuadas de las tareas. El trabajo en equipo, también llamado trabajo en grupo, es esencial para el progreso de las generaciones futuras y ha sido objeto de estudio extenso. Se le atribuye una importancia crítica y una ventaja competitiva, tal como lo subrayan autores como Kozlowski e Ilgen (2006), Rousseau, Aubé y Savoie (2006), Bottom (2014) y Bottcher (2016).

Por su parte, Cardona y Wilkinson (2006) Se caracteriza el trabajo en equipo como la cooperación sistemática para lograr un objetivo compartido. Este procedimiento conlleva al entendimiento de las interacción existentes entre los integrantes del equipo y la optimización de las aportaciones individuales para alcanzar el objetivo colectivo. Cada miembro exhibe una personalidad singular, complementada con competencias, conocimientos y experiencias específicas que contribuyen al equipo. Estas discrepancias deben manifestarse, interactuar y coordinarse de forma armónica en función del objetivo compartido, dado que todas son fundamentales para la eficacia del trabajo colaborativo.

Hipótesis

El taller de habilidades blandas ayudará a mejorar el trabajo en equipo en los docentes de educación secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann, Florencia de Mora.2025

Objetivos.

Analizar en qué medida la realización de un taller de habilidades blandas contribuirá al fortalecimiento del trabajo en equipo entre los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, situada en Florencia de Mora, durante el año 2025.

Específico:

- ✓ Demostrar como un taller de habilidades blandas mejora la responsabilidad compartida del trabajo en equipo de los maestros de la I. E Jorge Basadre Grohmann 2025
- ✓ Analizar como un taller de habilidades blandas mejora las habilidades de interacción personal del trabajo en equipo en los maestros secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025.
- ✓ Describir en qué medida un taller de habilidades blandas mejoraría el trabajo colaborativo en los maestros de secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025.
- ✓ Evaluar como el taller de habilidades blandas contribuye a tomar decisiones pertinentes para resolver problemas que surjan y mejorar el trabajo en equipo en los maestros de secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann, Florencia de Mora 2025.

METODOLOGÍA

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con una orientación aplicada y un diseño no experimental, transeccional, de alcance descriptivo-correlacional. El propósito primordial fue examinar la correlación entre la implementación de habilidades blandas y la mejora del trabajo en equipo entre los educadores de nivel secundario de la I.E Jorge Basadre Grohmann, situada en Trujillo, durante el periodo 2025.

Este tipo de estudio permite observar los fenómenos en su contexto natural, sin realizar manipulaciones intencionales sobre las variables. Así, se buscó determinar si

existe una correlación entre la implementación de un taller de habilidades blandas (variable independiente) y el fortalecimiento del trabajo en equipo (variable dependiente).

Tipo y Diseño de Investigación

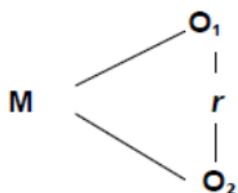
Tipo de investigación:

Según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), este enfoque es apropiado cuando se busca describir características y analizar las relaciones entre variables dentro de una población específica.

Además, el estudio también incorpora un enfoque cualitativo, ya que se enfocó en recopilar, analizar y evaluar datos no numéricos para interpretar los resultados derivados a partir de la implementación del taller de habilidades blandas, con el propósito de mejorar el trabajo en equipo entre los docentes de secundaria.

Diseño de investigación:

Se utilizará el diseño de investigación correlacional



Donde:

M : Muestra.

O1 : Taller de Habilidades Blandas

r : Relación entre las variables.

O2 : Trabajo en equipo.

Población y Muestra.

Población:

La población investigativa consistió en 40 educadores de nivel secundario pertenecientes a la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la definición de la población debe establecerse claramente considerando el tiempo, el espacio y los criterios específicos de interés para el investigador.

Muestra:

La población seleccionada consistió en 30 educadores de nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, constituyendo el 75 % del total de la población. El software Working in Epidemiology fue empleado para establecer este tamaño muestral, implementando un muestreo aleatorio simple que garantizaba que cada miembro de la población tuviera la misma probabilidad de ser seleccionado. (Para obtener información detallada sobre el cálculo de la muestra utilizando el software Working in Epidemiology, consulte el Anexo correspondiente).

Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas

La metodología seleccionada para recolectar datos fue la encuesta, dada su utilidad, adaptabilidad y eficacia en la adquisición de información objetiva de forma ágil y precisa. Como indica Carrasco (2009), la encuesta se destaca como uno de los instrumentos más empleados en el campo de las investigaciones sociales.

Instrumentos.

La herramienta empleada consistió en un cuestionario estructurado, fundamentado en la escala Likert. Conforme a lo expuesto por Hernández y Fernández (2014), el cuestionario es el instrumento más comúnmente empleado en investigaciones cuantitativas para evaluar actitudes, percepciones o comportamientos en una muestra determinada.

A continuación, se detalla la relación entre técnica e instrumento:

Técnica	Instrumentos
Encuesta	cuestionario estructurado

La comprobación de la validez del cuestionario se llevó a cabo mediante la evaluación de expertos, con la intervención de tres profesionales con especialización en el campo educativo. Estos especialistas evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de cada componente, asegurando que el instrumento mediera de manera precisa las variables propuestas: habilidades interpersonales y colaboración grupal.

Confiabilidad. ALFA DE CROMBACH

El coeficiente alfa de Cronbach correspondiente a los ítems del cuestionario se determinó mediante el uso del software SPSS Statistics 27, resultando en un valor de 0.874. De acuerdo con la interpretación de Oviedo y Campo (2005), este intervalo de confiabilidad, que oscila entre 0.70 y 0.90, sugiere una fiabilidad aceptable. En consecuencia, se deduce que el instrumento exhibe una consistencia interna apropiada, lo que corrobora su aplicación en el estudio.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	16

Este producto garantiza que los ítems del cuestionario están relacionados entre sí y miden consistentemente las variables del estudio.

RESULTADOS

OE1. **Demostrar** como un taller de habilidades blandas mejora la responsabilidad compartida del trabajo en equipo de los maestros de la I. E Jorge Basadre Grohmann 2025

Tabla 01

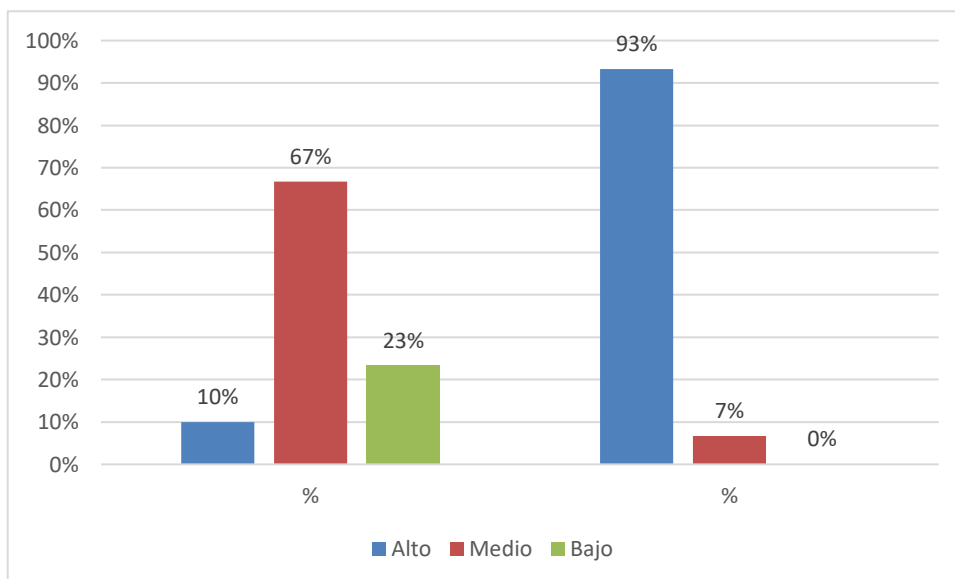
Pre-Test y Post-Test sobre la variable “Trabajo en equipo” en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO					
Intervalos	Niveles	Pre-Test		Post-Test	
		f	%	f	%
60 - 80	Alto	3	10%	28	93%
38 - 59	Medio	20	67%	2	7%
18 - 37	Bajo	7	23%	0	0%
Total		30	100%	30	100%

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo.

FIGURA 01

Porcentajes del Pre-Test y Post-Test sobre la variable 'Trabajo en equipo' en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.



Los niveles de la variable "Trabajo en equipo" se representan en la Tabla 01 y la Figura 01. En el Pre-Test, se registró que tres educadores alcanzaron un nivel alto, constituyendo el 10% de la muestra; 20 educadores se ubicaron en un nivel medio, representando el 67%; y 7 educadores se encontraban en un nivel bajo, correspondiente al 23%. En el Post-Test, 28 educadores alcanzaron un nivel alto, constituyendo el 93% de la muestra, mientras que dos educadores se mantuvieron en un nivel medio, con un 7%.

OE2. Analizar como un taller de habilidades blandas mejora las habilidades de interacción personal del trabajo en equipo en los docentes de secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025.

Tabla 02

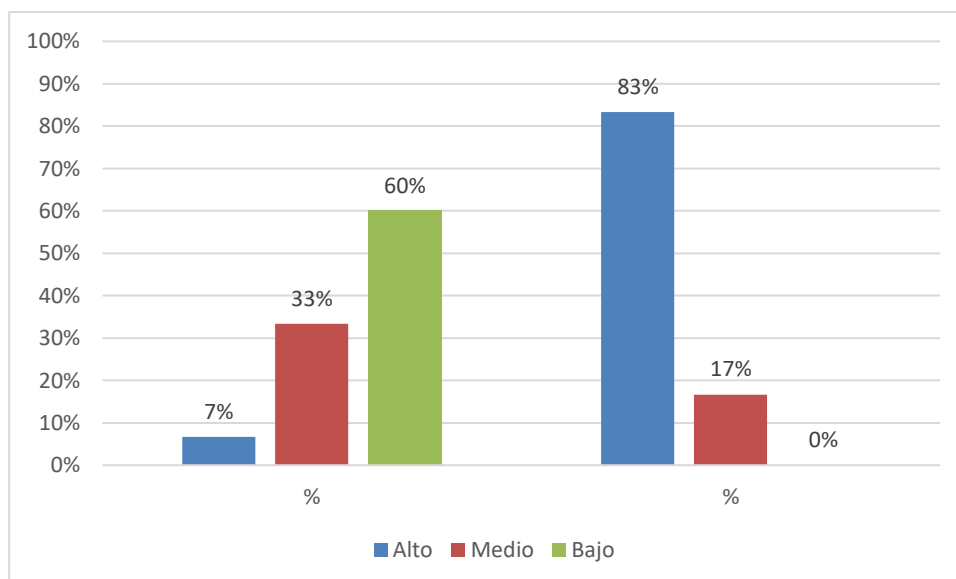
Pre-Test y Post-Test sobre la dimensión "Habilidades de interacción personal" en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

DIMENSIÓN HABILIDADES DE INTERACCIÓN PERSONAL					
Intervalos	Niveles	Pre-Test		Post-Test	
		f	%	f	%
12 - 15	Alto	2	7%	25	83%
8 - 11	Medio	10	33%	5	17%
3 - 7	Bajo	18	60%	0	0%
Total		30	100%	30	100%

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo.

FIGURA 02

Porcentajes del Pre-Test y Post-Test sobre la dimensión "Habilidades de interacción personal" en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.



En la Tabla 02 y la Figura 02 se presentan los niveles de la dimensión “Habilidades de interacción personal”. Durante el Pre-Test, 2 docentes alcanzaron un nivel alto, representando el 7% de la muestra; 10 docentes se situaron en un nivel medio, equivalente al 33%; y 18 docentes se encontraron en un nivel bajo, lo que correspondió al 60%. En el Post-Test, se observó un notable avance, con 25 docentes en nivel alto, representando el 83% de la muestra, y 5 docentes ubicados en el nivel medio, equivalente al 17%.

OE3. Describir en qué medida un taller de habilidades blandas mejoraría el trabajo colaborativo en los maestros de educación secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025.

Tabla 03

DIMENSIÓN TRABAJO COLABORATIVO					
Intervalos	Niveles	Pre-Test		Post-Test	
		f	%	f	%
16 - 20	Alto	4	13%	23	77%
10 - 15	Medio	8	27%	7	23%
4 - 9	Bajo	18	60%	0	0%

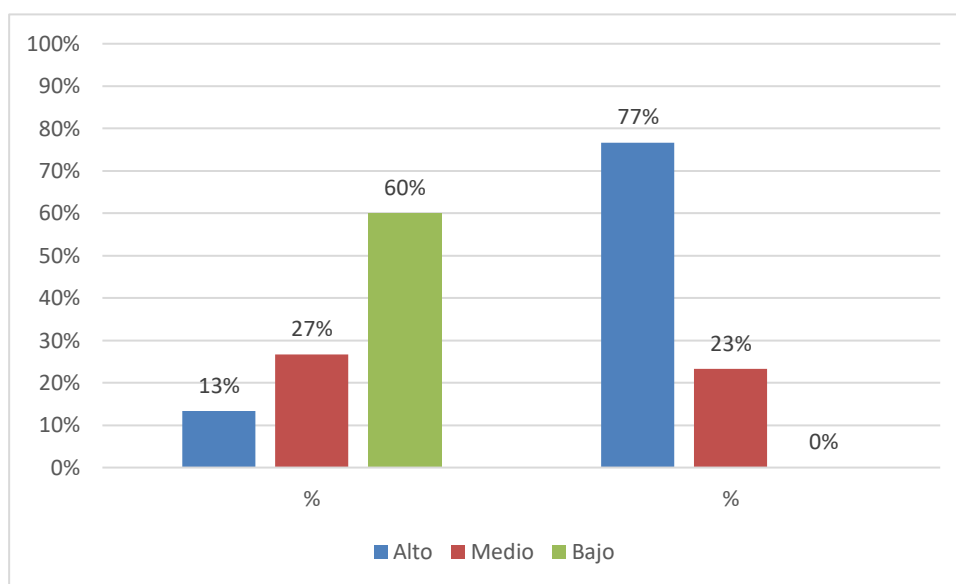
Total	30	100%	30	100%
-------	----	------	----	------

Pre-Test y Post-Test sobre la dimensión “Trabajo colaborativo” en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo.

FIGURA 03

Porcentajes del Pre-Test y Post-Test sobre la dimensión “Trabajo colaborativo” en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.



En la Tabla 03 y la Figura 03 se muestran los niveles de la dimensión “Trabajo colaborativo”. En el Pre-Test, 4 maestros alcanzaron un nivel alto, representando el 13% de la muestra; 8 docentes se ubicaron en el nivel medio, correspondiente al 27%; y 18 docentes se encontraron en el nivel bajo, lo que significó el 60% de la muestra. En el Post-Test, se evidenció una mejora significativa, con 23 docentes en nivel alto, equivalente al 77%, y 7 docentes en nivel medio, representando el 23%.

OE4. Evaluar como el taller de habilidades blandas contribuye a tomar decisiones pertinentes para resolver problemas que surjan y mejorar el trabajo en equipo en los

maestros de educación secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann, Florencia de Mora 2025.

Tabla 04

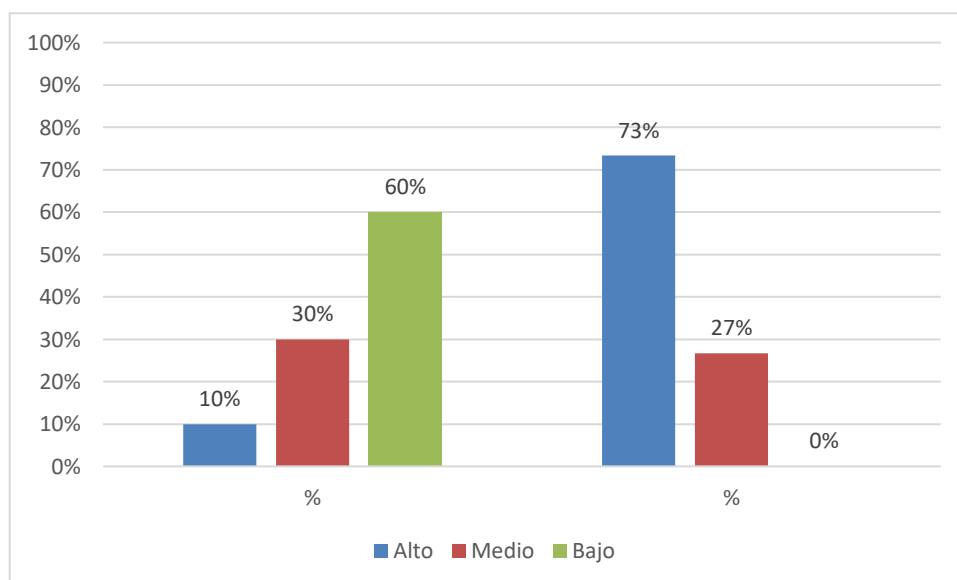
Pre-Test y Post-Test sobre la dimensión “Toma de decisiones” en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES					
Intervalos	Niveles	Pre-Test		Post-Test	
		f	%	f	%
12 - 15	Alto	3	10%	22	73%
8 - 11	Medio	9	30%	8	27%
3 - 7	Bajo	18	60%	0	0%
Total		30	100%	30	100%

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo.

FIGURA 04

Porcentajes del Pre-Test y Post-Test sobre la dimensión “Toma de decisiones” en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.



Los niveles de la dimensión "Toma de decisiones" se exponen en la Tabla 04 y la Figura 04. Durante el Pre-Test, tres educadores lograron un nivel alto, constituyendo el 10% de la muestra; nueve educadores se ubicaron en el nivel medio, representando el 30%; y 18 educadores se ubicaron en el nivel bajo, representando el 60% de la muestra. Durante el Post-Test, se registró una mejora notable, con 22 educadores en nivel alto, que equivale al 73%, y 8 educadores en nivel medio, que representan el 27%.

Tabla 5

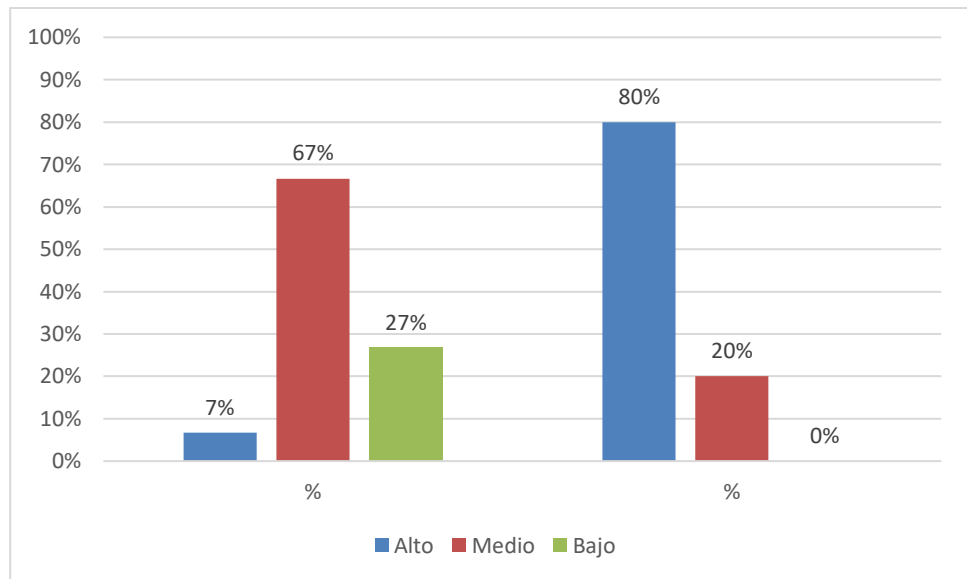
Pre-Test y Post-Test sobre la dimensión "Resolución de problemas" en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
Intervalos	Niveles	Pre-Test		Post-Test	
		f	%	f	%
23 - 30.	Alto	2	7%	24	80%
15 - 22	Medio	20	67%	6	20%
6 - 14	Bajo	8	27%	0	0%
Total		30	100%	30	100%

Nota. Información tomada del cuestionario trabajo en equipo.

FIGURA 05

Porcentajes del Pre-Test y Post-Test sobre la dimensión "Resolución de problemas" en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.



Los niveles de la dimensión "Resolución de problemas" se representan en la Tabla 05 y la Figura 05. A lo largo del Pre-Test, dos educadores alcanzaron un nivel elevado, constituyendo el 7% de la muestra; 20 educadores se clasificaron en el nivel medio, representando el 67%; y 8 educadores se situaron en el nivel bajo, representando el 27%. En el Post-Test, se observó una mejora significativa, con 24 educadores en nivel superior, que equivale al 80%, y 6 educadores en nivel medio, que representan el 20%.

PRUEBA DE NORMALIDAD

H_0 : Los datos tienen una distribución normal.

$p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_1 .

H_1 : Los datos no tienen una distribución normal.

$p < 0,05$ aceptamos H_1 y se rechazamos la H_0 .

Tabla 06*Prueba de normalidad de la variable “Trabajo en equipo”*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	0.090	30	,200*	0.975	30	0.677

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo; y procesada en SPSS 27.

Como el número de participantes en la muestra fue inferior a 50, se evaluó la normalidad de los datos a través del test de Shapiro-Wilk. El valor de $p = 0.677$, que sobrepasó el umbral de 0.05, facilitó la aceptación de la hipótesis nula (H_0) y el rechazo de la hipótesis alternativa (H_1). En consecuencia, se adoptó la decisión de emplear una prueba estadística paramétrica, en particular, la prueba t de Student.

Tabla 07*Prueba de normalidad de la dimensión “Toma de decisiones”*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Toma de decisiones	0.141	30	0.130	0.943	30	0.107

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo; y procesada en SPSS 27.

Como el número de participantes en la muestra fue inferior a 50, se evaluó la normalidad de los datos a través del test de Shapiro-Wilk. El valor de $p = 0.107$, que sobrepasó el umbral de 0.05, facilitó la aceptación de la hipótesis nula (H_0) y el rechazo de la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, se optó por implementar una prueba estadística paramétrica, en particular, la prueba t de Student.

Tabla 08

Prueba de normalidad de la dimensión “Trabajo colaborativo”.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colaborativo	0.112	30	,200*	0.974	30	0.659

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo; y procesada en SPSS 27.

Como el número de participantes en la muestra fue inferior a 50, se evaluó la normalidad de los datos a través del test de Shapiro-Wilk. Se registró un valor de $p = 0.659$, superior al nivel de significancia establecido en 0.05, lo que facilitó la aceptación de la hipótesis nula (H_0) y el rechazo de la hipótesis alternativa (H_1). En consecuencia, se optó por implementar una prueba estadística paramétrica, en particular la prueba t de Student.

Tabla 09

Prueba de normalidad de la dimensión “Habilidades de interacción personal”.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades de interacción personal	0.150	30	0.084	0.957	30	0.266

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo; y procesada en SPSS 27.

Se realizó una evaluación de la normalidad de los datos mediante el uso de la prueba de Shapiro-Wilk. El valor $p = 0.266$, superior al nivel de significancia establecido en 0.05, facilitó la aceptación de la hipótesis nula (H_0) y el rechazo de la hipótesis alternativa (H_1). En consecuencia, se decidió implementar una prueba estadística paramétrica, en este caso, la prueba t de Student.

Tabla 10

Prueba de normalidad de la dimensión “Resolución de Problemas”.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.

Resolución de Problemas	0.157	30	0.056	0.958	30	0.281
-------------------------	-------	----	-------	-------	----	-------

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo; y procesada en SPSS 27.

En vista de que la muestra fue inferior a 50 participantes, se procedió a examinar los hallazgos de la prueba de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de la información recopilada. Se registró un valor p de 0.281, superior a 0.05, lo que sugiere la aceptación de la hipótesis nula (H₀) y el rechazo de la hipótesis alternativa (H₁). Por lo tanto, se optó por implementar una prueba estadística paramétrica, en particular, la prueba t de Student.

PRUEBA DE HIPOTESIS

a. Variable “Trabajo en equipo”

H₀: El programa de habilidades blandas no mejora de manera significativa el trabajo en equipo de los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

$p \geq 0,05$ aceptamos la H₀ y rechazamos la H₁.

H₁: El programa de habilidades blandas mejora de manera significativa el trabajo en equipo de los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

$p < 0,05$ aceptamos H₁ y se rechazamos la H₀ .

Tabla 11

Prueba T de Student para muestras relacionadas de la variable “Trabajo en equipo”.

Prueba de muestras emparejadas							
Diferencias emparejadas							
Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
			Inferior	Superior			

Par 1	Pre_Test								
	-	-24.100	9.571	1.747	-27.674	-20.526	-13.791	29	0.000
	Post_Test								

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo; y procesada en SPSS 27.

Como el valor p fue 0.000, y es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, se puede afirmar que el programa de habilidades blandas mejora de manera significativa el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

b. Dimensión “Toma de decisiones”

H_0 : El programa de habilidades blandas no mejora de manera significativa la toma de decisiones de los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

$p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_1 .

H_1 : El programa de habilidades blandas mejora de manera significativa la toma de decisiones de los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

$p < 0,05$ aceptamos H_1 y se rechazamos la H_0 .

Tabla 12

Prueba T de Student para muestras relacionadas de la dimensión “Toma de decisiones”.

Prueba de muestras emparejadas							
Diferencias emparejadas							
Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
			Inferior	Superior			

Par 1	Pre_Test								
	-	-4.733	2.363	0.431	-5.616	-3.851	-10.974	29	0.000
	Post_Test								

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo; y procesada en SPSS 27.

Como el valor p fue 0.000, menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, se concluye que el programa de habilidades blandas mejora de manera significativa la toma de decisiones de los docentes de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

c. Dimensión “Trabajo colaborativo”

H_0 : El programa de habilidades blandas no mejora de manera significativa el trabajo colaborativo en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

$p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_1 .

H_1 : El programa de habilidades blandas mejora de manera significativa el trabajo colaborativo en los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

$p < 0,05$ aceptamos H_1 y se rechazamos la H_0 .

Tabla 13

Prueba T de Student para muestras relacionadas de la dimensión “Trabajo colaborativo”.

Prueba de muestras emparejadas									
Diferencias emparejadas									
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Par 1	Pre_Test								
	-	-6.533	3.730	0.681	-7.926	-5.141	-9.594	29	0.000
	Post_Test								

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo; y procesada en SPSS 27.

Se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). En consecuencia, se deduce que el programa de habilidades blandas potencia de forma significativa la colaboración de los educadores de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

d. Dimensión “Habilidades de interacción personal”

H₀: El programa de habilidades blandas no mejora de manera significativa las habilidades de interacción personal de los docentes de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

$p \geq 0,05$ aceptamos la H₀ y rechazamos la H₁.

H₁: El programa de habilidades blandas mejora de manera significativa las habilidades de interacción personal de los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

$p < 0,05$ aceptamos H₁ y se rechazamos la H₀ .

Tabla 14

Prueba T de Student para muestras relacionadas de la dimensión “Habilidades de interacción personal”.

Prueba de muestras emparejadas									
Diferencias emparejadas									
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)	
				Inferior	Superior				
Par 1	Pre_Test								
	-	-5.100	2.339	0.427	-5.974	-4.226	-11.941	29	0.000
	Post_Test								

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo; y procesada en SPSS 27.

La hipótesis nula (H0) es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, se puede inferir que el programa de competencias blandas potencia de forma significativa las habilidades de interacción personal de los educadores de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

e. Dimensión “Resolución de problemas”

H₀: El programa de habilidades blandas no mejora de manera significativa la resolución de problemas de los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

$$p \geq 0,05 \text{ aceptamos la } H_0 \text{ y rechazamos la } H_1.$$

H₁: El programa de habilidades blandas mejora de manera significativa la resolución de problemas de los maestros de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

$$p < 0,05 \text{ aceptamos } H_1 \text{ y se rechazamos la } H_0 .$$

Tabla 15

Prueba T de Student para muestras relacionadas de la dimensión “Resolución de problemas”.

Prueba de muestras emparejadas									
Diferencias emparejadas									
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)	
				Inferior	Superior				
Par 1	Pre_Test								
	-	-7.733	3.463	0.632	-9.027	-6.440	-12.230	29	0.000
	Post_Test								

Nota. Información tomada del cuestionario Trabajo en equipo; y procesada en SPSS 27.

Se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). En consecuencia, se puede postular que el programa de competencias blandas optimiza de forma significativa la resolución de problemas de los educadores de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, nivel secundario, Trujillo, 2025.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Esta investigación adoptó una metodología cuantitativa, no experimental, aplicada, transeccional y descriptivo-correlacional. Se empleó un método de muestreo aleatorio simple, respaldado por el software Working in Epidemiology, con el objetivo de seleccionar una muestra aleatoria de 30 educadores, tanto de género masculino como femenino. Los participantes fueron sometidos a un cuestionario utilizando la escala Likert en dos instantes distintos: el pretest y el postest. A través de un análisis estadístico inferencial, se evaluó la significancia de los resultados y se analizó el impacto del Taller de Habilidades Blandas en la mejora del trabajo en equipo de los maestros de secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, ubicada en Florencia de Mora, durante el año 2025.

Luego de la implementación del taller y el análisis comparativo entre el pretest y postest, se verificó el cumplimiento de los objetivos planteados, contrastándolos con los antecedentes de la investigación. Los hallazgos demuestran que la implementación del taller contribuyó de manera significativa a la optimización del rendimiento docente en el trabajo colaborativo y en su interacción con los alumnos.

En concordancia, Abad Durazno (2021) se concluyó que hay una conexión directa entre la realización de habilidades interpersonales y la optimización del trabajo en equipo, subrayando la relevancia de robustecer dichas competencias para potenciar la colaboración en el contexto educativo.

OE1. Los hallazgos obtenidos demuestran una repercusión positiva y significativa del taller de habilidades blandas en la optimización de la responsabilidad compartida en el contexto de trabajo en equipo entre los educadores de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann durante el año 2025. La discrepancia entre los resultados del Pre-Test y del Post-Test evidencia de manera evidente esta evolución.

Previo a la evaluación inicial (Pre-Test), únicamente el 10% de los educadores manifestaban un alto grado de responsabilidad compartida en el trabajo en equipo, mientras que la mayoría (67%) se encontraba en un nivel intermedio, y un 23% en un nivel bajo. Esta distribución inicial pone de manifiesto la imperiosa necesidad de

robustecer las habilidades asociadas con la colaboración y el compromiso colectivo entre los educadores.

Posterior a la instauración del taller de competencias blandas, los hallazgos del Post-Test evidencian una transformación notable: el 93% de los educadores lograron un nivel elevado en la variable evaluada, y únicamente el 7% permaneció en un nivel medio, desapareciendo por completo los niveles bajos. Esta mejora sustancial indica que el taller no solo sensibilizó, sino que también desarrolló en los docentes una mayor disposición y capacidad para asumir responsabilidades compartidas dentro de sus equipos de trabajo.

Desde una perspectiva pedagógica y organizacional, estos resultados son relevantes porque confirman la efectividad de las habilidades blandas —como la comunicación asertiva, la empatía, la cooperación y la resolución de conflictos— en la mejora del clima laboral y la cohesión grupal entre profesionales de la educación. La apropiación de estas habilidades permite a los docentes trabajar de manera más eficiente y solidaria, lo que redundará en un entorno educativo más colaborativo y con mayor enfoque en los objetivos institucionales comunes.

Además, estos descubrimientos se alinean con múltiples investigaciones anteriores que subrayan la relevancia de cultivar competencias interpersonales en contextos educativos para robustecer la cultura de colaboración y la sensatez en tomar resoluciones y la consecución de objetivos.

En conclusión, los datos analizados permiten afirmar que el taller de habilidades blandas cumplió su propósito al mejorar significativamente la responsabilidad compartida para el trabajo en equipo entre los docentes. Se recomienda, por tanto, continuar con este tipo de intervenciones de manera periódica y extenderlas a otras áreas del personal educativo para promover una cultura organizacional más sólida y colaborativa.

Arrieta (2023). Los hallazgos, evaluados mediante el análisis de la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.621$, $p = 0.000$), evidenciaron una correlación moderada y positiva entre las habilidades blandas y la colaboración. Se llegó a la conclusión de que el

fomento de estas competencias en los educadores promueve un ambiente educativo más eficaz y colaborativo.

OE2. El segundo propósito particular de la investigación fue examinar cómo un taller de habilidades blandas potencia las competencias de interacción personal para el trabajo en equipo en los educadores de educación secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, Florencia de Mora, durante el año 2025.

Según la información proporcionada en la Tabla 02 y la Figura 02, se evidencia una mejora notable en la dimensión "Habilidades de interacción personal" tras la implementación del taller. Durante el Pre-Test, los hallazgos indicaban un nivel generalizado, bajo en estas habilidades: únicamente el 7% de los docentes alcanzaron un nivel alto, el 33% se ubicaron en un nivel medio y la mayoría, un 60%, mostraron un nivel bajo. Esta distribución inicial señala la necesidad de fortalecer las competencias relacionadas con la interacción personal para mejorar la dinámica del trabajo en equipo.

Posterior a la implementación del taller, los resultados del Post-Test evidenciaron una transformación significativa: el 83% de los educadores lograron un nivel elevado en habilidades de interacción personal, mientras que el 17% permaneció en un nivel medio, desapareciendo completamente el nivel bajo. Este avance significativo refleja la efectividad del taller para potenciar las capacidades interpersonales de los docentes, facilitando así un mejor desempeño colaborativo dentro del equipo de trabajo.

Solo 2 docentes (7%) alcanzaron el nivel alto,

- ✓ 10 docentes (33%) se ubicaron en el nivel medio,
- ✓ Y una mayoría de 18 docentes (60%) se encontraba en el nivel bajo.

Sin embargo, en el postest, posterior a la intervención del taller, se evidencia un cambio positivo sustancial:

- ✓ 25 docentes (83%) lograron un nivel alto en habilidades de interacción personal,
- ✓ Mientras que los 5 docentes restantes (17%) alcanzaron un nivel medio,
- ✓ Notablemente, ningún docente permaneció en el nivel bajo.

Estos resultados indican que el taller tuvo un impacto altamente efectivo en el fortalecimiento de las habilidades interpersonales vinculadas al trabajo en equipo. La metamorfosis de una predominancia en el nivel bajo hacia una mayoría absoluta en el nivel alto evidencia que los educadores cultivaron competencias fundamentales como la comunicación asertiva, la empatía, la escucha activa y la colaboración, todas esenciales para un desempeño eficiente en equipos de trabajo educativo.

Este hallazgo es consistente con investigaciones previas que destacan la efectividad de los talleres vivenciales y participativos en el desarrollo de habilidades blandas (Goleman, 1998; Robles, 2012), especialmente en contextos escolares donde el trabajo colaborativo constituye un eje fundamental para la mejora institucional. Por lo tanto, la implementación de este tipo de intervenciones formativas resulta crucial para potenciar las competencias interpersonales y fortalecer la dinámica de los equipos docentes.

Asimismo, estos resultados refuerzan la idea de que las habilidades blandas, aunque no siempre son contempladas explícitamente en la formación docente tradicional, pueden ser desarrolladas intencionalmente mediante estrategias de capacitación adecuadas, promoviendo un clima laboral más armónico, eficiente y centrado en el bienestar colectivo.

OE3. Los hallazgos derivados del objetivo específico 3 demuestran una transformación significativa en la predisposición hacia la colaboración entre los educadores de educación secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, tras la instauración del taller de habilidades blandas. Como se evidencia en la tabla 3 y la figura 3, los niveles evaluados en la dimensión "Trabajo colaborativo" evidencian una mejora significativa entre el Pre-Test y el Post-Test respectivamente.

Previo a la intervención, los datos evidencian una situación alarmante: únicamente el 13% de los educadores (4 individuos) exhibían un alto grado de colaboración laboral, mientras que la mayoría, un 60% (18 docentes), se ubicaba en un nivel bajo. Esta distribución pone de manifiesto una necesidad urgente de fortalecer las competencias

relacionadas con la colaboración en el entorno educativo, un aspecto fundamental para el desarrollo de comunidades de aprendizaje eficaces.

Tras la ejecución del taller, los hallazgos del Post-Test evidencian una transformación notable: el 77% de los educadores lograron un nivel elevado de colaboración, mientras que el 23% restante se situó en un nivel medio, sin presencia de niveles bajos. Este avance demuestra que el taller contribuyó eficazmente a desarrollar actitudes y habilidades colaborativas, promoviendo la integración y cooperación entre los miembros del equipo docente, lo que es clave para mejorar el clima institucional y la calidad educativa.

Sin embargo, tras la implementación del taller de habilidades blandas, se produjo una transformación positiva: el porcentaje de docentes en el nivel alto aumentó significativamente hasta alcanzar el 77% (23 docentes), mientras que el nivel medio abarcó al 23% restante (7 docentes), eliminando por completo el nivel bajo. Estos resultados indican que el taller no solo logró mejorar la percepción del trabajo colaborativo, sino que también promovió un cambio en las actitudes y prácticas docentes hacia una mayor cooperación y apoyo mutuo.

Este progreso puede atribuirse al enfoque del taller, que abordó aspectos clave como la comunicación asertiva, la empatía, la escucha activa y la solución de conflictos, competencias fundamentales para el trabajo en equipo efectivo. Además, la dinámica del taller pudo haber proporcionado espacios de interacción real entre docentes, permitiendo aplicar y vivenciar los aprendizajes de manera práctica.

En términos pedagógicos y organizacionales, esta mejora en el trabajo colaborativo puede tener repercusiones positivas a largo plazo, como el fortalecimiento del clima institucional, el intercambio de buenas prácticas, y una mejor coordinación en la planificación y ejecución de estrategias educativas.

Para concluir, los hallazgos obtenidos corroboran que la instauración del taller de habilidades blandas ejerció una influencia positiva y significativa en el fomento del trabajo colaborativo entre los educadores de la institución. Esta afirmación corrobora la eficacia de dicho taller como una estrategia de intervención eficaz para robustecer

las relaciones interpersonales y optimizar el rendimiento docente en entornos educativos.

OE4. Los hallazgos derivados del Objetivo Específico 4 ponen de manifiesto el efecto beneficioso que la implementación del taller de competencias blandas ejerció en el fomento de habilidades esenciales, como la toma de decisiones y la resolución de problemas, y consecuentemente, la optimización del trabajo colaborativo entre los educadores de la institución educativa.

Dimensionalidad: Procedimiento de toma de decisiones y proceso de toma de decisiones.

La comparativa entre los resultados obtenidos en el Pre-Test y el Post-Test evidencia un progreso notable en esta competencia. En sus etapas iniciales, únicamente el 10% de los educadores se encontraba en un nivel alto de toma de decisiones, mientras que el 60% se encontraba en un nivel bajo. Tras la intervención, el 73% logró alcanzar el nivel alto, mientras que ninguno permaneció en el nivel bajo., lo que indica una mejora sustancial en la capacidad de los docentes para analizar situaciones, evaluar alternativas y tomar decisiones oportunas y fundamentadas. Este progreso sugiere que el taller proporcionó estrategias efectivas que los docentes pudieron aplicar de manera exitosa en sus contextos educativos.

Dimensión: Resolución de problemas

Asimismo, se observan resultados altamente positivos en esta dimensión. Inicialmente, únicamente el 7% de los educadores exhibían una competencia elevada en esta materia, mientras que un significativo 67% se situaba en el nivel medio y un 27% en el nivel bajo. Posterior al taller, el 80% logró alcanzar un nivel elevado, mientras que únicamente el 20% permaneció en un nivel intermedio. Este cambio evidencia que los educadores no solo cultivaron competencias para la identificación y análisis de problemas, sino también para la generación y aplicación de soluciones eficaces, un aspecto crucial en entornos educativos complejos y en constante evolución.

Implicaciones en la colaboración grupal Implicaciones en el trabajo colaborativo
Implicaciones en el trabajo colaborativo Implicaciones en el trabajo en equipo
Implicaciones en el trabajo en equipo Implicaciones en la colaboración en equipo

Ambas dimensiones —toma de decisiones y resolución de problemas— son pilares fundamentales del trabajo colaborativo. El fortalecimiento de estas habilidades individuales impacta directamente en la dinámica grupal, facilitando una mayor cohesión, una comunicación más efectiva y una mejor coordinación entre colegas. Por ello, se puede inferir que la mejora en estas competencias también se tradujo en un fortalecimiento del trabajo en equipo docente, lo cual es clave para el éxito de los procesos educativos institucionales.

En síntesis, los hallazgos demuestran que el taller de habilidades blandas resultó sumamente eficaz en el fortalecimiento de competencias esenciales, tales como la toma de decisiones y la solución de problemas, contribuyendo de forma directa a la optimización del trabajo colaborativo entre los educadores de educación secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann. Esta modalidad de intervenciones formativas se establece como una estrategia pedagógica significativa para impulsar el desarrollo profesional del profesorado y fomentar un ambiente organizacional positivo en las instituciones educativas.

OG. La finalidad de este estudio fue ilustrar cómo un taller de competencias blandas potencia la responsabilidad colectiva en el trabajo en equipo de los educadores de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann durante el año 2025. La evaluación de los cuatro objetivos específicos revela una mejora significativa en las diversas dimensiones examinadas.

CONCLUSIONES

Las competencias blandas constituyen habilidades esenciales para lograr el éxito en el contexto laboral, ya que contribuyen a generar un entorno de trabajo armonioso, colaborativo y eficiente. Estas habilidades permiten a las personas enfrentar desafíos con una actitud resiliente y optimista, transformando las experiencias difíciles en oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Además de facilitar la resolución de conflictos y mejorar las relaciones interpersonales, promueven el desarrollo integral en los ámbitos personal y profesional.

Previo a la instauración del taller de habilidades blandas, los educadores de la educación secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, ubicada en Florencia de Mora (2025), realizaron una evaluación previa, evidenciaban una limitada disposición para el trabajo en equipo, lo cual repercutía negativamente en su desempeño docente y en la dinámica institucional. Esta situación reflejaba la necesidad urgente de intervenir con estrategias formativas orientadas al fortalecimiento de las competencias interpersonales y colaborativas.

OE1. Los resultados obtenidos evidencian que el taller de habilidades blandas generó un impacto positivo y significativo en el fortalecimiento de la responsabilidad compartida dentro del trabajo en equipo entre los docentes de la I.E. Jorge Basadre Grohmann. Posterior a su implementación, se registró un incremento sustancial en el nivel alto de esta competencia, pasando del 10% al 93% de los participantes, lo que refleja la efectividad de la intervención para promover el compromiso y la colaboración entre los docentes. Estos hallazgos confirman la eficacia del taller como una estrategia formativa pertinente para fomentar una cultura institucional basada en la cooperación, la corresponsabilidad y el trabajo en equipo en el contexto educativo.

OE2. Para concluir, los hallazgos demuestran que el taller de habilidades blandas ejerció un impacto positivo considerable en el desarrollo de las competencias de interacción personal para el trabajo en equipo entre los educadores de educación

secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann. La mejora en los grados de competencia, manifestada en el incremento del 7% al 83% de los educadores en el nivel superior tras el taller, evidencia la efectividad de esta intervención como estrategia pedagógica.

OE3. Para concluir, los descubrimientos demuestran que la instauración del taller de competencias blandas ejerció una secuela positiva y sustancial en el robustecimiento del trabajo colaborativo entre los educadores de nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann. La significativa mejora observada en los niveles evaluados tras el taller evidencia la eficacia de esta modalidad de intervención para promover una mayor predisposición y habilidad para la colaboración en el contexto educativo.

OE4. Los hallazgos demuestran que el taller de habilidades blandas ejerció un efecto positivo y significativo en los educadores de educación secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, reforzando competencias fundamentales como la toma de decisiones pertinentes, la solución de problemas y la colaboración grupal. Las optimizaciones registradas en los grados de las dimensiones evaluadas entre el Pre-Test y el Post-Test corroboran la eficacia del taller como un instrumento formativo estratégico para el desarrollo profesional docente, al fomentar un rendimiento más colaborativo, reflexivo y eficiente en el ámbito educativo.

OG Los hallazgos indican que el taller de competencias blandas ejerció un efecto sumamente positivo en las diversas facetas del trabajo colaborativo entre los educadores de nivel secundario. La intervención no solo fortaleció la responsabilidad compartida, sino que también mejoró significativamente la calidad de las interacciones personales, la colaboración, la toma de decisiones y la solución conjunta de problemas. Estas competencias, fundamentales en el ámbito educativo, contribuyen no solo al fortalecimiento de la dinámica interna del equipo docente, sino también a la mejora del clima institucional y, en consecuencia, al logro de mejores aprendizajes en los estudiantes.

RECOMENDACIONES

Desde el examen de los hallazgos derivados de los cuatro objetivos específicos de la investigación, se sugieren las siguientes sugerencias con el objetivo de consolidar y fortalecer los efectos conseguidos con la puesta en marcha del taller de habilidades blandas

Incorporar permanentemente talleres de habilidades blandas en la formación docente institucional. Dado que se evidenció una mejora significativa en la responsabilidad compartida en el trabajo en equipo tras la intervención, se recomienda institucionalizar este tipo de talleres como parte del plan de desarrollo profesional de los docentes. Esto permitirá consolidar el compromiso y la corresponsabilidad entre los integrantes de los equipos de trabajo.

Fomentar espacios de interacción interpersonal en la jornada laboral. Considerando el aumento notable de docentes en el nivel alto de la dimensión “Habilidades de interacción personal” en el post-test, se sugiere promover actividades colaborativas que fortalezcan el vínculo entre docentes, como círculos de diálogo, dinámicas grupales, talleres vivenciales y mentorías entre pares.

Diseñar estrategias pedagógicas que promuevan el trabajo colaborativo entre docentes. La mejora en la disposición para el trabajo colaborativo justifica la implementación de metodologías como el aprendizaje entre pares, co-enseñanza y proyectos interdisciplinarios. Estas prácticas deben estar orientadas a desarrollar una cultura de colaboración que trascienda el aula y se extienda a toda la institución educativa.

Fomentar la adopción de decisiones colectivas en la administración educativa. Se sugiere la implementación de mecanismos participativos que permitan a los educadores participar de manera activa en la solución de conflictos y la planificación institucional. Esto fomentará el fortalecimiento de la capacidad pedagógica y potenciará la formación de equipos de trabajo autónomos y eficaces.

Implementar protocolos para la solución de problemas en el contexto académico. Considerando los hallazgos alcanzados en la dimensión "Resolución de problemas", se sugiere la formulación y diseminación de protocolos que guíen al cuerpo docente en la detección, evaluación y resolución de problemas cotidianos inherentes al ámbito educativo, promoviendo la proactividad y el liderazgo colaborativo. Con el fin de asegurar la sostenibilidad de los efectos positivos observados tras la aplicación del taller de habilidades blandas, se recomienda establecer un sistema permanente de monitoreo y evaluación. Este sistema permitirá ajustar los contenidos, metodologías y estrategias del taller según las necesidades cambiantes de los docentes y de la institución educativa, garantizando así una mejora continua y contextualizada.

Se propone ampliar la implementación del taller de habilidades blandas a los alumnos de nivel secundario de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, situada en Florencia de Mora. Esta estrategia facilitará el fortalecimiento de sus habilidades sociales, la mejora de la convivencia escolar y la promoción de un rendimiento académico superior en las diversas áreas del currículo.

Conforme a la evaluación de los hallazgos, se sugiere la continuación e institucionalización de los talleres de competencias blandas centrados en la colaboración en el equipo docente. La repercusión favorable, manifestada en el incremento del nivel elevado de responsabilidad compartida del 10% al 93%, corrobora la efectividad de dichas intervenciones como estrategia pedagógica esencial para el robustecimiento del desarrollo profesional docente y la optimización del ambiente organizacional escolar.

Asimismo, sería pertinente institucionalizar estos talleres dentro del plan anual de formación docente, promoviendo espacios colaborativos permanentes que refuercen el compromiso, la comunicación y la corresponsabilidad.

También se sugiere realizar un seguimiento continuo a través de evaluaciones periódicas para asegurar la sostenibilidad de los logros alcanzados y detectar nuevas oportunidades de mejora en la dinámica colaborativa docente.

Además, se podría considerar la elaboración de materiales didácticos y guías prácticas sobre habilidades blandas, adaptadas al contexto institucional, que sirvan como recurso permanente para los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. M. (2014). *Trabajo en equipo*. Alfaomega Grupo Editor.
<https://books.google.com.mx/books?id=PN3o6Y3NTA0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Almengor. (2021). Estrategias para el desarrollo del capital humano con base en la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. *Revista Saberes APUDEP*, 4(2), 58–74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9604898>
- Ander-Egg, E. (1983). *El trabajo en equipo*. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2017/05/El-trabajo-en-equipo-1983-Ander-Egg-Ezequiel.pdf.pdf>
- Arrieta Paredes, M. Y. (2023). *Habilidades blandas y trabajo colaborativo en docentes en una institución educativa pública* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Lima].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139536/Arrieta_PM_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Abad Durazno, P. J. (2021). *Habilidades blandas y el trabajo en equipo en estudiantes en una institución educativa de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Piura].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_2f8e9775b00f03307dfce5b5ba28c68d/Details
- Berrú López, M. R. (2021). *Habilidades blandas para el trabajo en equipo en estudiantes del cuarto grado de primaria* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68613/Berr%c3%ba_LMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardona, P., & Wilkinson, H. (2006). *Trabajo en equipo*.
<https://arodi.yolasite.com/resources/Trabajo%20en%20equipo-IESE.pdf>

- Castillo, A. U. C. (2024). *Las habilidades blandas mejoran el trabajo colaborativo en los estudiantes de cuarto grado de secundaria* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].
<https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3a633bfa-f191-497c-9cd0-c55ca3e7a445/content>
- Cieza Romero, Y. del P. (2023). *El desempeño laboral y las habilidades blandas en los colaboradores de la CMAC Trujillo SA – Agencia Moshoqueque* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10904/Cieza%20Romero%2C%20Yullisa%20%26%20Rosillo%20Vargas%2C%20Oscar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cornejo Guanilo, R. M. (2023). *Taller de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Pacasmayo* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo – Trujillo].
<https://scholar.google.com/scholar?q=Taller+de+habilidades+blandas+para+mejorar+el+trabajo+colaborativo+en+los+docentes+de+una+instituci%C3%B3n+educativa+de+Pacasmayo%2C+2023>
- Cuadros Díaz, M. F. (2024). *Estrategia pedagógica para potenciar las habilidades blandas en los estudiantes del VII ciclo de secundaria* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola – Lima].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/21c55b44-fa8f-4e7d-b59e-e70619aae41d/content>
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- González, L. & Méndez, J. (2019). Influencia de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en empresas del sector tecnológico en Ciudad de México. *Revista*

Iberoamericana de Psicología Organizacional, 15(3), 75–92.

<https://doi.org/10.4321/ripo.v15n3.2019.006>

López, A. & Martínez, R. (2019). Soft skills and their impact on educational performance: A study among high school students in Bogotá. *Journal of Educational Psychology and Pedagogy*, 31(2), 45–60.

<https://doi.org/10.1234/jepp.v31i2.2019>

Lozano, R., Lozano, M., & Ortega, A. (2022). Habilidades blandas: una clave para brindar educación de calidad. *Revista Conrado*, 18(87), 412–420.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412

Marrero Sánchez, O. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica ECOCIENCIA*, Edición Especial.

file:///G:/maestria/tesis%20yvet/proyecto%20e%20informe%20virtual%20Yvett/Habilidades_blandas_necesarias_para_la_formacion_i.pdf

Moreno-Murcia, J. A., Rincón-Tellez, N., & Silva-García, R. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4), 49–60. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000400049&script=sci_abstract

Ortega G., T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. The Dialogue. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/05/Policy-Brief-Soft-Skills-Spanish-FINAL.pdf>

Paredes Rodas, C. A. (2023). *Desarrollo de habilidades blandas para la mejora de la convivencia escolar* [Trabajo de segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola – Lima].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6cf67004-2d67-4727-b104-067dc5e89c7d/content>

- Pinargote Saldarriaga, M. G. (2023). *Habilidades blandas para fortalecer el trabajo en equipo en una institución educativa de Tosagua, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109104/Pinagorte_SMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prado Zegarra, M. (2022). *Habilidades blandas y el aprendizaje colaborativo en estudiantes del ciclo avanzado de un CEBA de Chosica* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Lima].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94838/Prado_ZM-SD.pdf?sequence=8
- Ruiz, A., Martínez, L., & Galindo, C. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5), 368–378. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1323>
- Salazar Coronel, J. M. (2022). *Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Trujillo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115731/Salazar_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanna Ruhalahti, & Heinonen, V. (2024). Habilidades blandas en la educación: claves para empoderar a los docentes. *Blog del Banco Interamericano de Desarrollo*. <https://blogcued.blogspot.com/2024/05/habilidades-blandas-en-la-educacion.html>
- Sánchez Goicochea, I. C. (2020). *Habilidades blandas en estudiantes de educación secundaria en la virtualidad* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo – Chimbote].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63980/S%c3%a1nchez_GIC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva, P. & Rodríguez, M. (2021). Communication skills and job performance: A study of customer service representatives in Santiago, Chile. *Latin American Journal of Human Resource Management*, 28(1), 112–130.

<https://doi.org/10.5678/lajhrm.2021.28107>

Sulca Gutiérrez, F. (2024). *Habilidades blandas en el rendimiento académico de estudiantes de una institución castrense del Perú* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Lima].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135159/Sulca_GF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez Julca, M. M. (2022). *Habilidades blandas y el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa pública, Lima* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Lima].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115215/Vasquez_JMM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

1. Confiabilidad (Alfa de Crombach)

		MUESTRA PILOTO PARA EL ALFA DE CRONBACH															
N	Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1		5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2		5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3		4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3
4		5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5		3	5	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
6		2	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3
7		3	5	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
8		5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9		4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3
10		3	5	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
11		4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12		5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13		3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14		5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
15		5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
16		4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3
17		5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18		3	5	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
19		2	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3
20		3	5	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4

TRABAJO EN EQUIPO PRE - TEST

Nº	Dimensión 1				Dimensión 2					Dimensión 3				Dimensión 4						VAR TOTAL	
	P1	P2	P3	Total	P4	P5	P6	P7	Total	P8	P9	P10	Total	P11	P12	P13	P14	P15	P16		Total
1	3	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	6	3	3	2	3	3	3	17	38
2	2	3	2	7	2	2	2	2	8	2	1	2	5	3	3	3	3	3	3	18	38
3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	5	3	2	2	2	2	1	12	27
4	3	3	2	8	2	2	2	2	8	2	2	1	5	3	3	3	3	3	3	18	39
5	4	4	4	12	4	5	4	4	17	5	4	4	13	5	5	4	4	4	4	26	68
6	2	3	2	7	4	3	4	3	14	3	2	2	7	3	2	2	2	2	1	12	40
7	3	2	2	7	1	1	2	2	6	3	3	3	9	2	2	2	2	2	2	12	34
8	2	2	3	7	2	3	2	2	9	2	2	2	6	3	3	3	2	3	3	17	39
9	1	3	2	6	2	2	2	3	9	3	1	3	7	4	3	3	3	3	2	18	40
10	4	4	5	13	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	5	4	5	5	27	69
11	2	3	2	7	2	2	2	2	8	2	1	2	5	3	3	3	3	3	3	18	38
12	2	2	2	6	2	2	2	2	8	3	3	2	8	3	3	3	3	3	3	18	40
13	2	2	1	5	2	2	2	1	7	1	2	2	5	3	3	3	3	3	3	18	35
14	3	3	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	6	3	3	3	3	3	3	18	39
15	5	4	3	12	4	5	4	4	17	3	4	4	11	3	3	4	4	3	3	20	60
16	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	48
17	3	3	3	9	3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	2	2	3	3	3	16	45
18	3	2	1	6	3	3	2	1	9	3	2	3	8	3	3	3	2	3	3	17	40
19	3	2	3	8	3	2	3	1	9	3	2	3	8	3	3	2	2	2	3	15	40
20	3	4	3	10	5	4	3	4	16	3	3	3	9	3	3	2	2	2	3	15	50
21	3	3	3	9	2	3	3	1	9	2	2	2	6	2	3	2	2	2	3	14	38
22	4	3	3	10	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	48
23	2	1	1	4	3	3	3	3	12	3	2	2	7	3	3	3	3	3	3	18	41
24	2	2	3	7	3	3	2	3	11	3	3	1	7	3	3	3	3	3	3	18	43
25	4	4	3	11	4	3	4	4	15	3	3	2	8	3	3	3	3	3	2	17	51
26	2	2	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	1	2	1	2	9	26
27	2	3	2	7	2	1	1	2	6	2	1	1	4	2	1	1	2	1	2	9	26

28	3	2	1	6	2	1	2	1	6	1	2	1	4	2	2	2	1	2	2	11	27
29	2	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	12	30
30	4	4	3	11	3	4	4	3	14	2	2	2	6	3	3	3	3	3	3	18	49

TRABAJO EN EQUIPO POST - TEST																					
Nº	Dimensión 1				Dimensión 2					Dimensión 3				Dimensión 4						VAR TOTAL	
	P1	P2	P3	Total	P4	P5	P6	P7	Total	P8	P9	P10	Total	P11	P12	P13	P14	P15	P16		Total
1	5	5	4	14	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	4	5	4	4	4	26	72
2	4	4	5	13	3	3	3	3	12	4	4	5	13	4	5	4	5	4	4	26	64
3	5	5	5	15	3	3	3	3	12	5	4	4	13	3	5	3	3	3	3	20	60
4	4	4	3	11	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	3	4	4	3	22	62
5	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	80
6	5	4	3	12	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	4	4	4	4	5	25	67
7	5	4	5	14	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	24	68
8	4	4	3	11	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	4	5	4	4	25	65
9	4	4	3	11	4	5	4	5	18	4	4	4	12	4	3	3	4	4	3	21	62
10	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	30	79
11	5	4	5	14	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	5	4	4	4	5	26	74
12	4	5	3	12	5	4	4	5	18	4	5	5	14	4	5	4	5	4	5	27	71
13	5	5	3	13	5	4	4	5	18	4	5	4	13	4	4	4	5	4	5	26	70
14	4	4	4	12	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	65
15	5	4	5	14	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	66
16	4	4	3	11	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	62
17	5	4	4	13	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	64
18	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	3	4	11	4	3	4	4	3	4	22	60
19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	64
20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	64
21	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	63

22	4	4	3	11	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	64
23	4	4	5	13	4	4	4	5	17	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	24	65
24	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	5	4	4	4	25	64
25	4	5	4	13	3	4	4	4	15	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	55
26	5	4	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	52
27	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	63
28	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	63
29	4	5	4	13	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	5	4	4	5	4	27	72
30	4	4	5	13	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	69

2. Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable Independiente Taller de habilidades blandas	<p>Para Carlos Ernesto Ortega Santos, Ph.D. 2017, Las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales.</p> <p>Para Carolina Ibarquien Giraldo, Gerente general de Kantar Ibope Media Colombia. Ahora bien... ¿qué son las habilidades blandas? son aquellas habilidades sociales imprescindibles que todo líder necesita para tener éxito y que muy pocos conocen actualmente. Según</p>	<p>Las habilidades blandas son un conjunto de cualidades personales que permiten a las personas relacionarse con los demás y desenvolverse en diferentes situaciones. Las habilidades blandas son intangibles, pero muy valiosas, ya que ayudan a:</p> <p>Comunicarse de manera efectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolver conflictos • Trabajar en equipo • Adaptarse a los cambios • Desarrollar la inteligencia emocional • Tomar decisiones asertivas <p>Algunas habilidades blandas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Creatividad • Liderazgo • Resolución de problemas • Planificación y gestión del tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Identidad: • Empatía 	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad expresiva • Partición activa. • Reconocimiento de emociones 	<ul style="list-style-type: none"> • Te sientes cómodo hablando en público. • Consideras que surgen mejores ideas cuando trabajan en equipo. • Consideras que es importante saber escuchar • Consideras que dentro de un trabajo en equipo es importante comunicarse asertivamente. • Te sientes identificado con tu centro de trabajo. • Te integras voluntariamente a un determinado equipo de trabajo. • Te cuesta integrarte a un nuevo equipo de trabajo • Te es difícil adaptarte a un nuevo lugar de trabajo. • Identifica correctamente las emociones de tus 	Se aplicará un tes pre experimental de medición tipo cuestionario de escala ordinal de likert

	<p>Abraham Maslow, psicólogo estadounidense de gran renombre, “Las habilidades blandas son el resultado de la combinación entre habilidades sociales, de comunicación, de personalidad, de cercanía a los demás, entre muchas, que forman a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros”. En palabras más sencillas, atributos o capacidades que le permite a las personas trabajar o desarrollarse de manera efectiva. Estas habilidades son bastante importantes, ya que están correlacionadas con el lado emocional e interpersonal, de manera que, los trabajadores se</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad • Negociación <p>Las habilidades blandas son importantes en el ámbito laboral y personal. Son valoradas por los empleadores al contratar o promover a alguien. Las habilidades blandas se pueden desarrollar y mejorar a lo largo de la vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones estratégicas acordadas por el equipo. 	<p>compañeros de equipo de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Te muestra dispuesto/a, a comprender los motivos por lo que no pudo cumplir con el trabajo encomendado. • Expresa comprensión y apoyo hacia tus compañeros de equipo de trabajo. • Las acciones estratégicas que se toman en acuerdo se respetan por todos los integrantes del equipo de trabajo. • Tomas la iniciativa para liderar en tu equipo de trabajo. • Cuando un miembro de tu equipo de trabajo, tiene dificultad para realizar lo encomendado lo orientas. • Antes de iniciar una determinada comisión toman acuerdos para que el trabajo sea más efectivo. • En las comisiones de trabajo, concertan las funciones de cada integrante. 	
--	---	---	---	--	--	--

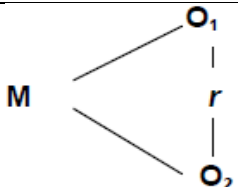
	puedan desenvolver en trabajos en equipo, resolución de problemas, gestión efectiva del tiempo, gestión del cambio, manejo del estrés, liderazgo, comunicación efectiva, entre otros.			<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de los conflictos para cumplir objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Participas asertivamente en la resolución de conflictos. • Propias la escucha activa en tu equipo de trabajo para que mejorar las relaciones interpersonales • Te involucras activamente en el logro del objetivo trazado en tu grupo. 	
Variable 2 Trabajo en equipo dependiente	<p>Acosta, José María. (2014), se trata de un pequeño número de personas que, con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecuencia de lo mismo.</p> <p>También denominada trabajo en grupo, que como se ha referido resulta trascendente para futuro de las nuevas</p>	<p>También denominada trabajo en grupo, que como se ha referido resulta trascendente para futuro de las nuevas generaciones, ha sido analizado por varios autores y es considerado un punto clave y una ventaja competitiva (Kozlowski, e Ilgen, 2006); (Rousseau, Aubé, & Savoie, 2006); (Bottom, 2014); (Bottcher, 2016).</p> <p>Para Torrelles, 2012, La habilidad de trabajo en equipo se impone a la individualización laboral. El cambio de estructura y proceso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones <p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad compartida. • Trabajo cooperativo y colaborativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Compartes la responsabilidad individual y/o compartida dentro de tu grupo de trabajo. • Cuando te delegan una determinada función cumples de manera responsable. • Te es difícil cumplir con las tareas encomendadas. • Trabajas de manera conjunta para dar solución a un problema. • Valoras el esfuerzo individual de cada miembro de tu equipo, cuyas contribuciones se suman para alcanzar un resultado colectivo. • Se asignan tareas específicas a cada uno de 	<p>aplicará un tes pre experimental de medición tipo cuestionario de escala ordinal de likert</p>

	<p>generaciones, ha sido analizado por varios autores y es considerado un punto clave y una ventaja competitiva (Kozlowski, e Ilgen, 2006); (Rousseau, Aubé, & Savoie, 2006); (Bottom, 2014); (Bottcher, 2016).</p>	<p>de las organizaciones de la sociedad actual ha generado un gran impacto en la nueva manera de trabajar. Las tareas han aumentado su dificultad, haciendo que su resolución individual sea imposible. Es por este motivo, que las organizaciones del trabajo reclaman, hoy más que nunca, la habilidad transversal de trabajo en equipo. Este constructo (Habilidad de Trabajo en Equipo) recientemente nuevo en las organizaciones ofrece definiciones y modelos de categorización subyacentes que necesitan hacerse oír en el panorama socio-laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de interacción personal • Resolución de problemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y gestión del tiempo. • Comunicación asertiva para solucionar problemas. 	<p>los integrantes del equipo de trabajo para lograr el objetivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consideras que el trabajo colaborativo y cooperativo es una buena estrategia para lograr las metas trazadas. • La planificación y gestión del tiempo mejora el trabajo en equipo. • La organización individual del tiempo mejora las relaciones interpersonales del trabajo en equipo. • La planificación de las actividades ayuda a reducir el estrés que se pueda generar durante el trabajo em equipo. • El mantener la calma y comunicarte con respeto mejora la comunicación del trabajo en equipo. • El Expresar tus discrepancias y opiniones de forma asertiva mejora la comunicación del trabajo en equipo 	
--	---	--	--	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> •Objetivo común •Mejora y desarrollo colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> •El expresarte de forma clara y concisa con tus colegas mejora el trabajo en equipo •Intervienes de forma asertiva para solucionar los conflictos en tu equipo de trabajo •Te involucras en el logro del objetivo en común. •El trabajar en equipo incentiva el desarrollo de tus capacidades 	
--	--	--	--	---	--	--

3. Matriz de consistencia.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es el impacto de desarrollar un taller de habilidades blandas en la mejora del trabajo en equipo en los profesores de educación secundaria de la	Variable 1 Taller de Habilidades blandas	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar en qué medida la aplicación de un taller de habilidades blandas mejorara el trajo en equipo de los docentes de educación secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025.</p> <p>Objetivo específico:</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El taller de habilidades blandas ayudara a mejorar el trabajo en equipo en los docentes de educación secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann.2025</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>La investigación es de enfoque cuantitativo aplicada, no experimental, transeccional, descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño de Investigación:</p>

<p>I.E Jorge Basadre Grohmann 2025?</p>	<p>Variable 2 Trabajo en equipo</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ demostrar como un taller de habilidades blandas mejora la responsabilidad compartida del trabajo en equipo de los docentes de la I. E Jorge Basadre Grohmann 2025 ✓ Analizar como un taller de habilidades blandas mejora las Habilidades de interacción personal del trabajo en equipo en los docentes de educación secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025. ✓ Describir en qué medida un taller de habilidades blandas mejoraría la coordinación del trabajo en equipo en los docentes de educación secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025. ✓ Evaluar los resultados de la aplicación del taller de habilidades blandas para mejorar el trajo en equipo en los docentes de educación secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025. 		<div style="text-align: right;">  </div> <p>Donde: M : Muestra. O1 : Habilidades Blandas r : Relación entre las variables. O2 : Trabajo en equipo.</p> <p style="text-align: center;">Población y Muestra:</p> <p>La población es de 40 docentes y muestra se ha considerado a los 30 docentes para el presente estudio de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025.</p> <p style="text-align: center;">Técnica e Instrumento de recolección de datos:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Técnica</th> <th>Instrumentos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Encuesta</td> <td>cuestionario estructurado</td> </tr> </tbody> </table> <p>Se utilizará una muestra de 30 docentes de secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann, a los cuales se les aplicará un tes pre experimental de medición tipo cuestionario de Likert.</p>	Técnica	Instrumentos	Encuesta	cuestionario estructurado
Técnica	Instrumentos							
Encuesta	cuestionario estructurado							

4. Instrumento de recolección de datos.

“Cuestionario de Habilidades Blandas”

Información General:

Estimado docente de la I.E Jorge Basadre Grohmann de educación secundaria, se le solicita a usted su valiosa colaboración para responder la encuesta con veracidad; cuya finalidad es recopilar la información para fines académicos y poder cumplir con los protocolos del trabajo de investigación.

Finalidad:

Con la finalidad de que las respuestas obtenidas en la encuesta tener la información necesaria para validar el trabajo de investigación.

Instrucciones: a continuación, se te presentan un conjunto de preguntas sobre habilidades blandas. Lee atentamente cada pregunta y marca la respuesta con la que más te identifiques. Utilizando los criterios de valoración.

Escala de valoración

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

Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comunicación asertiva						
P1	Te sientes cómodo hablando en público.					
P2	Consideras que surgen mejores ideas cuando trabajan en equipo.					
P3	Consideras que es importante saber escuchar para trabajar en equipo					
P4	Consideras que dentro de un trabajo en equipo es importante comunicarse asertivamente.					
Dimensión 2: Identidad						
P5	Te identificado con tu centro de trabajo.					
P6	Te integras voluntariamente a un determinado equipo de trabajo.					
P7	Te cuesta integrarte a un nuevo equipo de trabajo					
Dimensión 3: Empatía						
P8	Identificas correctamente las emociones de tus compañeros de equipo de trabajo.					
P9	Te muestra dispuesto/a, a comprender los motivos por lo que no pudo cumplir con el trabajo encomendado.					
P10	Expresa comprensión y apoyo hacia tus compañeros de equipo de trabajo.					

P11	Las acciones estratégicas que se toman en acuerdo se respetan por todos los integrantes del equipo de trabajo.					
Dimensión 4: Liderazgo						
P12	Tomas la iniciativa para liderar en tu equipo de trabajo.					
P13	Cuando un miembro de tu equipo de trabajo, tiene dificultad para realizar lo encomendado lo orientas.					
P14	Antes de iniciar una determinada comisión toman acuerdos para que el trabajo sea más efectivo.					
P15	En las comisiones de trabajo, concertan las funciones de cada integrante.					
P16	Participas asertivamente en la resolución de conflictos.					
P17	Propias la escucha activa en tu equipo de trabajo para que mejorar las relaciones interpersonales					
P18	Te involucras activamente en el logro del objetivo trazado en tu grupo.					

“Cuestionario de Trabajo en equipo”

Información General:

Estimado docente de la I.E Jorge Basadre Grohmann de educación secundaria, se le solicita a usted su valiosa colaboración para responder la encuesta con veracidad; cuya finalidad es recopilar la información para fines académicos y poder cumplir con los protocolos del trabajo de investigación.

Finalidad:

Con la finalidad de que las respuestas obtenidas en la encuesta tener la información necesaria para validar el trabajo de investigación.

Instrucciones: a continuación, se te presentan un conjunto de preguntas sobre habilidades blandas. Lee atentamente cada pregunta y marca la respuesta con la que más te identifiques. Utilizando los criterios de valoración.

Escala de valoración

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

Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Toma de decisiones						
P1	Compartes la responsabilidad individual y/o compartida dentro de tu grupo de trabajo.					
P2	Cuando te delegan una determinada función cumples de manera responsable.					
P3	Te es difícil cumplir con las tareas encomendadas.					
Dimensión 2: Trabajo en equipo						
P4	Trabajas de manera conjunta para dar solución a un problema.					
P5	Valoras el esfuerzo individual de cada miembro de tu equipo, cuyas contribuciones se suman para alcanzar un resultado colectivo.					
P6	Se asignan tareas específicas a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo para lograr el objetivo.					
P7	Consideras que el trabajo colaborativo y cooperativo es una buena estrategia para lograr las metas trazadas.					
Dimensión 3: Habilidades de interacción personal						
P8	La planificación y gestión del tiempo mejora el trabajo en equipo.					
P9	La organización individual del tiempo mejora las relaciones interpersonales del trabajo en equipo.					
P10	La planificación de las actividades ayuda a reducir el estrés que se pueda generar durante el trabajo en equipo.					
Dimensión 4: Resolución de problemas						

P11	El mantener la calma y comunicarte con respeto mejora la comunicación del trabajo en equipo.					
P12	El Expresar tus discrepancias y opiniones de forma asertiva mejora la comunicación del trabajo en equipo					
P13	El expresarte de forma clara y concisa con tus colegas mejora el trabajo en equipo					
P14	Intervienes de forma asertiva para solucionar los conflictos en tu equipo de trabajo					
P15	Te involucras en el logro del objetivo en común.					
P16	El trabajar en equipo incentiva el desarrollo de tus capacidades					

5. Evaluación de juicio de experto

UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: María Isabel Gonzales Gonzalez

Fecha: 10 de febrero del 2025 Especialidad: **Maestra En Ciencias De La Educación Con Mención En Tecnología De La Información e Informática**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario “Habilidades Blandas” y “Trabajo en Equipo”

Autor del instrumento: Matilde Yvett Rodríguez Romero

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Taller de habilidades blandas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes de secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025”

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Mu y	Excelent e
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	Bueno (17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		

Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Se sugiere que se elabore un cuestionario por cada variable

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176
~~0,88~~

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto Grado Académico
DNI 18111140

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES GONZALEZ, MARIA ISABEL DNI 18111140	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN TECNOLOGIA DE LA INFORMACION E INFORMATICA EDUCATIVA CON MENCION EN TECNOLOGIA DE LA INFORMACION E INFORMATICA EDUCATIVA Fecha de diploma: 01/03/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
GONZALES GONZALEZ, MARIA ISABEL DNI 18111140	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD MATEMATICAS Fecha de diploma: 26/07/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
GONZALES GONZALEZ, MARIA ISABEL DNI 18111140	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
GONZALES GONZALEZ, MARIA ISABEL DNI 18111140	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Freddy Neptaly Castro Lujan

Fecha: 10 de febrero del 2025 Especialidad: **Magister En Educación Mención:**

En Docencia y Gestión Educativa.

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario “Habilidades Blandas”

y “Trabajo en Equipo”

Autor del instrumento: Matilde Yvett Rodríguez Romero

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Taller de habilidades blandas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes de secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025”

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Mu y	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	Bueno (17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19

Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Se sugiere que se elabore un cuestionario por cada variable

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176 ~~0.88~~

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto Grado Académico
DNI 18116023

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTRO LUJAN, FREDDY NEPTALI DNI 18116023	<p>MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</p> <p>Fecha de diploma: 29/08/2013 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CASTRO LUJAN, FREDDY NEPTALI DNI 18116023	<p>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CIENCIAS NATURALES. FISICA, QUIMICA Y BIOLOGIA CIENCIAS NATURALES. FISICA, QUIMICA Y BIOLOGIA</p> <p>Fecha de diploma: 26/08/1999 Modalidad de estudios: -</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CASTRO LUJAN, FREDDY NEPTALI DNI 18116023	<p>BACHILLER EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CASTRO LUJAN, FREDDY NEPTALI DNI 18116023	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO</p> <p>Fecha de diploma: 01/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 27/06/2016 Fecha egreso: 08/04/2018</p>	INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL DE MONTERRICO <i>PERU</i>

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Marcela Amalia Alfaro García
Fecha: 10 de febrero del 2025 Especialidad: **Magister En Educación**

Mención: En Docencia y Gestión Educativa.

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario “Habilidades Blandas”
y “Trabajo en Equipo”

Autor del instrumento: Matilde Yvett Rodríguez Romero

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Taller de habilidades blandas para mejorar el trabajo en equipo en los docentes de secundaria de la I.E Jorge Basadre Grohmann 2025”

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19

Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Se sugiere que se elabore un cuestionario por cada variable

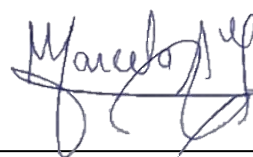
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176 = 0.88

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto Grado Académico
DNI 18085236**

6. Software Working in Epidemiology

Método de muestreo: Muestreo aleatorio simple

Datos disponibles

Introduzca los siguientes datos para establecer los parámetros necesarios para realizar un muestreo aleatorio y generar el listado de individuos que se deben seleccionar:

Tamaño de la población:

Tamaño de muestra:

Listado de individuos en la población:

ANCE ELIZABET PASTOR DE LA CRUZ
MARYORI VILLALOBOS GALLARDO
JOSE ROMAN CRUZ VENTURA
ROGER EDUARDO BAUTISTA ANAMPA
ABRAHAM JOSE GABRIEL REYNA
ROBERT RICHARD QUISPE SARE
MARIA LUZ BALTA FLORES
ASUNCIÓN JEANETTE QUEZADA GALARRETA
JULIO CESAR FERNANDEZ AGUILAR
MARIBEL ROXANA GRANDA SAAVEDRA
JAIR ALEXANDER PEREDA ROSADO
LORENZO ZAMORA MUÑOZ
MARIA MERCEDES GONZALEZ VALDERRAMA
JORGE WILSON BARRETO HUAMAN
CARLOS CONSTANTE CASTILLO JARA
EVELIN CARRANZA
CESAR AUGUSTO QUESQUEN JARA
Richard Vargas
ANGELICA AMPARO GONZALES HARO
ROBERT RICHARD QUISPE SAR

 Volver

Seguir 

Resultados

Seleccione como muestra los individuos que aparecen en el siguiente listado

Fracción de muestreo : 75%



Listado de individuos a seleccionar:

ABRAHAM JOSE GABRIEL REYNA
ANABELA FANY MORENO CORDOVA
ANCE ELIZABET PASTOR DE LA CRUZ
ANGELICA AMPARO GONZALES HARO
AURELIO MAXIMINO CARRANZA RODRIGUEZ
CARLOS CONSTANTE CASTILLO JARA
CESAR AUGUSTO QUESQUEN JARA
CONTRATO DE YTALO
DAGOBERTO ALEJANDRO TIPACTI MILACHAY
DELY DANY HORNA LUJAN
EVELIN CARRANZA
JAIR ALEXANDER PEREDA ROSADO
JOSE ALBERTO HONORIO JAVES
JOSE ROMAN CRUZ VENTURA
JULIO CESAR FERNANDEZ AGUILAR
KORINA LIZ ALMINOGORTA HUAMAN
LARRY EMERITO YUPANQUI GARCÍA
LORENZO ZAMORA MUÑOZ
LUZ MARÍA FERNANDEZ JARA
MARIA LUZ BALTA FLORES
MARIA MERCEDES GONZALEZ VALDERRAMA
MARIBEL ROXANA GRANDA SAAVEDRA
MARLENI GUADALUPE FLORES CABALLERO
MARÍA ISABEL GONZALES GONZALEZ
NANCY PILAR NAVARRO CACERES
ORMENIO IDROGO TANTAJULCA
ROBERT RICHARD QUISPE SAR
ROBERT RICHARD QUISPE SARE
ROSA ELVIRA CHAVEZ AMAYA
Yeily Roncal



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Rodríguez Romero, Matilde Yvett		40451008	acuario_myrr@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p>TALLER DE HABILIDADES BLANDAS PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA I.E JORGE BASADRE GROHMANN, FLORENCIA DE MORA, 2025</p>			
5. Programa Académico			
Maestría en Educación con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ (info.eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info.eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	22	09	2025

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

TALLER DE HABILIDADES BLANDAS PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHMANN; FLORENCIA DE MORA-2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.monterrico.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.larepublica.co Fuente de Internet	<1 %
12	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
16	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
19	ecotec.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

repositorio.autonoma.edu.pe

20

Fuente de Internet

<1 %

21

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

23

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

25

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

26

repositorio.escuelamilitar.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27

tesis.unsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

28

www.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

29

Submitted to ueb

Trabajo del estudiante

<1 %

30

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

31

tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

32

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

33

www.repositorio.unasam.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

34

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

<1 %

35

dspace.casagrande.edu.ec:8080

Fuente de Internet

<1 %

36

repositorio.unica.edu.ni

Fuente de Internet

<1 %

37

repositorio.ups.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

38

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

39

repository.umng.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

40

redi.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

41

redibai-myd.org

Fuente de Internet

<1 %

42

Submitted to unsaac

Trabajo del estudiante

<1 %

43

www.anfei.mx

Fuente de Internet

<1 %

44

investigacion.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

45

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

46

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

47

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

<1 %

48

Submitted to Universidad de San
Buenaventura

Trabajo del estudiante

<1 %

49

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

50

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

<1 %

51

Submitted to Universidad Francisco de Paula
Santander

Trabajo del estudiante

<1 %

52

Submitted to PREGRADO

Trabajo del estudiante

<1 %

53

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

Trabajo del estudiante

<1 %

54

Submitted to Universidad Nacional de Trujillo

Trabajo del estudiante

<1 %

55

Submitted to Universidad San Marcos

Trabajo del estudiante

<1 %

56

Submitted to Universidad de Guayaquil

Trabajo del estudiante

<1 %

57

repositorio.cientifica.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

58

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

59

bibliotecavirtualoducal.uc.cl

Fuente de Internet

<1 %

60

issuu.com

Fuente de Internet

<1 %

61

pnrjournal.com

Fuente de Internet

<1 %

62

repositorio.unan.edu.ni

Fuente de Internet

<1 %

63

scholar.archive.org

Fuente de Internet

<1 %

64

core.ac.uk

Fuente de Internet

<1 %

65

repositorio.una.ac.cr

Fuente de Internet

<1 %

66

repositorio.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

67

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

68

repository.asu.edu

Fuente de Internet

<1 %

69

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

70

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

71

www.iadministrativa.escasto.ipn.mx

Fuente de Internet

<1 %

72

www.uticvirtual.edu.py

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo