



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente de una
institución educativa del Guayas 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Castro Espinoza Carlos Raúl (ORCID: 0000-0003-2140-0524)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este logro lo dedico a mis hijas y Daniela Castro Q que con su amor, cariño y su bondad a su corta existencia me han enseñado mucho de la vida, y han sido mi motor para cada mañana levantarme y luchar por la superación. A mis padres Elsa piedad y Luis Castro. A mi cuñada Ana Quiridumbay por ser un apoyo incondicional en el crecimiento de mis hijas.

Agradecimiento

Agradezco al creador, Dios padre celestial que mueve los hilos de la vida y que sin su cobijo jamás habría podido llegar a culminar mis estudios.

También agradezco a mis padres ya que ellos han estado siempre en los días más difíciles de mi vida, me enseñaron a valorar mis estudios y a superarme cada día. A la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Piura en Perú, por acogerme en su institución para lograr mi objetivo, a sus Docentes que con sabiduría y paciencia han apoyado mis estudios. A la coordinación académica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, que brindaron orientación administrativa, asesoramiento, habilitación de recursos y materiales educativos, coordinación permanente facilitando de esta manera mis estudios y estadía en su país. Finalmente, a mis familiares que me dieron su confianza, su apoyo e incentivaron a formarme integra y profesionalmente durante mi largo camino.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo: **Carlos Raúl Castro Espinoza**

El Trabajo de Titulación, Taller de Habilidades Blandas para mejorar el Desempeño Docente de una Institución Educativa del Guayas 2019, previo a la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación, lo he desarrollado respetando los derechos del autor de las diversas fuentes citadas y cuyas fuentes se adicionan en las referencias y bibliografías, en tal virtud ésta investigación es de mi total autoría

Declaró bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría total.
2. En ella se respetan las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. En la tesis no existe la figura de auto plagio.
4. La investigación y sus resultados son reales no han sido falseado duplicados ni copiados.

De identificar si alguno de los aspectos mencionados anteriormente asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven quedando a disposición a la normatividad vigente de la universidad César Vallejo.


Castro Espinoza Carlos Raúl

CI: 0921524294

Piura, 2019

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. Introducción	1
II. Método	17
2.1 Diseño de la Investigación	17
2.2 Diseño de la propuesta	18
2.3 Aspectos administrativos	26
III. Resultados	28
3.1 Análisis encuesta docente	28
3.2 Muestras emparejadas Hipótesis General	34
3.2.1 Contrastación de hipótesis	34
IV. Discusión.....	38
V. Conclusiones	39
VI. Recomendaciones.....	40
VII. Propuesta	41
VIII.Referencias.....	52
Anexos.....	57
Instrumentos de Recolección de Datos.....	61
Instrumento para evaluar la Variable Dependiente	64
Autorización del Directivo de la Unidad Educativa del Guayas 2019... ..	65
Validación de Experto	66
Acta de Aprobación de Originalidad... ..	71
Pantallazo del Turnitin.....	72
Autorización de Publicación de Tesis	78
Versión Final del Trabajo de Investigación	79

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente	18
Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente: desempeño docente.....	19
Tabla 3. Descripción de formula	21
Tabla 4. Criterios de valoración obtenidos de Palella y Martins 2010	21
Tabla 5. Cronograma de actividades	27
Tabla 6. Medias de entrenamiento en la Responsabilidad profesional.....	28
Tabla 7. Estadístico de Entrenamiento en la Responsabilidad profesional.....	28
Tabla 8. Medias de entrenamiento en la capacidad empática	29
Tabla 9. Estadístico de Entrenamiento en la capacidad empática	29
Tabla 10. Medias de entrenamiento en la Capacidad pedagógica	30
Tabla 11. Estadístico de Entrenamiento en la Capacidad pedagógica.....	30
Tabla 12. Estadístico de Competencia procedimental	31
Tabla 13. Medias de Competencia procedimental.....	31
Tabla 14. Medias de Competencia conceptual	32
Tabla 15. Estadístico de Competencia conceptual	32
Tabla 16. Medias de Relaciones interpersonales	33
Tabla 17. Estadístico de Relaciones interpersonales	33
Tabla 18. Prueba de normalidad	35
Tabla 19. Hipótesis específica 1	35
Tabla 20. Hipótesis específica 2	36
Tabla 21. Hipótesis específica 3	36
Tabla 22. Hipótesis específica 4	37
Tabla 23. Datos Informativos	41
Tabla 24. Taller 1.....	45
Tabla 25. Taller 2.....	46
Tabla 26. Taller 3.....	47
Tabla 27. Taller 4.....	48
Tabla 28. Taller 5.....	49
Tabla 29. Taller 6.....	50
Tabla 30. Taller 7.....	51

Índice de gráficos

Gráfico 1. Porcentajes entrenamiento en la Responsabilidad profesional.....	28
Gráfico 2. Porcentajes entrenamiento en la capacidad empática.....	29
Gráfico 3. Entrenamiento en la Capacidad pedagógica.....	30
Gráfico 4. Competencia procedimental	31
Gráfico 5. Competencia procedimental	32
Gráfico 6. Relaciones interpersonales	33

Resumen

El estudio tiene como finalidad determinar la cómo afecta un taller de habilidades blandas dirigido a docentes sobre el desempeño laboral de los mismos en la Institución Educativa de Guayaquil 2019.

Se siguió el método hipotético deductivo, considerando un enfoque cuantitativo con medición, diseñando la tesis de forma pre experimental con pre y pos test considerando un grupo experimental para este control. En la recolección de datos se utilizó la escala nominal de: Siempre=5, Casi Siempre=4. Algunas Veces=3, Casi Nunca=2. Nunca=1. El análisis de datos se realizó dividiéndolo en dos partes la, la estadística descriptiva y la prueba de comparación de hipótesis mediante la aplicación del pre y pos test obteniendo resultados bilaterales en que se demostró un coeficiente de correlación y significancia bilateral de acuerdo al valor de p (sig. Asintótica bilateral) = 0,000 (< 0,05).

Se concluye que el taller de habilidades blandas influye significativamente en la mejora del desempeño docente en una Institución Educativa de Guayaquil 2019.

Palabras claves: Habilidades blandas – Comunicación – Desempeño– Habilidad – Gestión.

Abstract

The purpose of the study is to determine how a soft skills workshop affects teachers on their work performance at the Educational Institution of Guayaquil.

The hypothetical deductive method was followed, considering a quantitative approach with measurement, designing the thesis in a pre-experimental manner with pre- and post-test considering an experimental group for this control. In the data collection, the nominal scale of: Always = 5, Almost Always = 4 was used. Sometimes = 3, almost never = 2. Never = 1. The data analysis was carried out by dividing it into two parts, the descriptive statistics and the hypothesis comparison test by applying the pre and post test, obtaining bilateral results in which a correlation coefficient and bilateral significance was demonstrated according to the p-value. (Next, bilateral asymptotic) = 0.000 (<0.05).

It is concluded that the soft skills workshop significantly influences the improvement of teaching performance in an Educational Institution of Guayaquil 2019.

Keywords: Soft skills - Communication - Performance - Skill - Management.

I. Introducción

Una definición según Foro Económico Mundial (2017), sobre Las habilidades blandas o también llamadas socioemocionales no solo aportan la instauración de una sociedad justa y solidaria, ayudan además a conseguir las satisfacciones a las necesidades básicas del ser humano como lo es tener un buen empleo y lo que es más trascendental, a mantenerlo, considerando que actualmente muchos de los mismos se centran en la tecnología suplantando la mano de obra por máquinas, por lo tanto la enseñanza-aprendizaje de habilidades blandas o socioemocionales ayudarían al desarrollo de un mejor introducción.

El termino Habilidades blandas es de connotación sociológica en relación con una persona “EQ” (Inteligencia emocional cociente), que el conjunto de rasgos de personalidad, comportamiento social, comunicación, lenguaje, hábitos personales, la amistad y el optimismo que caracterizan a las relaciones con otras personas. “Habilidades Suaves” se complementan con las habilidades duras (parte de la inteligencia de una persona), aquellos requisitos profesionales de un trabajo y muchas otras actividades.

Hoy en día las organizaciones que se ocupan cara a cara con los clientes suelen tener más éxito, si entrenan a su personal para utilizar estas habilidades de selección o la formación de hábitos personales o rasgos tales como la fiabilidad y la conciencia produciendo importantes beneficios sobre la inversión para una organización. Por esta razón, habilidades sociales son cada vez más buscadas por los empleadores, además de las calificaciones regulares. Tanto en una serie de profesiones como en la docencia la habilidad social puede ser más importante a largo plazo de las competencias profesionales.

Las Habilidades blandas son aquellas competencias conductuales. Also known as Interpersonal Skills, people skills, también conocido como Habilidades Interpersonales, o habilidades de la gente, que incluyen competencias tales como habilidades de comunicación, resolución de conflictos y la negociación, la eficacia personal, solución creativa de problemas, pensamiento estratégico, trabajo en equipo, que influyen en las capacidades y habilidades de interacción personal para vender y hacer que sean aceptadas nuestras ideas.

En la vida profesional los docentes generalmente nos enfrentamos a situaciones tan insostenibles con los miembros de la comunidad educativa que caemos en el estrés y afecciones de salud que impiden un normal desempeño de nuestras funciones.

Para fundamentar el presente trabajo se hace un acercamiento hacia teorías de expertos en el tema de habilidades blandas y su incidencia sobre el desenvolvimiento en el trabajo y la convivencia armónica de una institución donde participan un grupo de docentes con distintas formas de pensar e intereses, diversos comportamientos y en si características y posiciones incluso opuestas.

Según Galán (2012), en la metodología de la investigación define qué; en el momento que se realiza una actividad que involucra las emociones se crea un paso logrando que el ser humano se ubique en una actitud más alegre propiciada por la parte espiritual que generalmente está bloqueada, evidenciándose y logrando que poco a poco comprenda y practique ejercicios con dimensiones más profundas de tinte integrador referente a la vida. Como lo dice William (1994), lo que más se teme no es que las personas estén fuera de contexto, sino que su poder sea desmedido, siendo lo evidente y no lo oculto lo que asusta.

Las emociones están definidas como energías que salen desde el interior de las personas activando nuestros valores lo que nos permite conducirnos de forma aceptable en la sociedad, las cuales van hacia el exterior y repercuten en los demás. Citando a Abrego (2012), se puede determinar, qué; la inteligencia emocional está tipificada como la principal fuente y que su impulso es el recurso que nos permite e inspira a llegar hasta posiciones antes desconocidas. Los ojos son definidos según varios autores como los espejos del alma y que en el corazón humano se encajan todas las emociones de nuestra humanidad, con las oportunidades que nos da la vida para servir y alcanzar la excelencia.

En sus aseveraciones dice Robins (2000), afirma que; si bien es cierto que en determinadas partes hasta donde llega el ser humano no llegaron las guerras, existió una tendencia que quedo marcada en la mente colectiva cambiando la forma de pensar de estas sociedades y orientando su manera de ver las cosas hacia la decenas de derechos

pero todo fue transmitido de forma adversa a lo que debería pues en lugar de encaminar las ideas hacia la justicia , la igualdad, la comprensión, se desvió hacia la necesidad del ciudadano por pelear por lo que a él le parece justo partiendo de la no objetividad afincando su defensa solo en sus propias necesidades. Alcalá (2011), en el clima laboral institucional de una educación pública manifiesta que; las instituciones dieron énfasis a proveer o armar a las personas con las habilidades duras, mismas que fueron comunicadas con más ahínco que las habilidades blandas bajo postulados que defendían que debemos tener el lugar jerárquico para poder sobresalir en el mundo de mentes revolucionarias que siempre pelean por algo cual si estuviéramos en la ley del mar en que el pez grande se alimenta del pequeño, y se fue dejando poco a poco de lado a estas porque se creó la idea de que estas no tienen incidencia en el progreso del individuo ni trascienden al paso del tiempo ni a las venideras sociedades humanas, creyó que estas no repercutían y no tendrían ninguna trascendencia en el devenir del tiempo y en las generaciones. Alles (2006), en el desarrollo del talento humano clarifica que; en la actualidad gracias a la investigación de expertos y las autoevaluaciones que se aplican en las instituciones se ha ido recuperando el lugar que le corresponde a las habilidades blandas hasta el punto en que hoy en día ocupan un lugar destacado a la hora de que las gestiones de talento humano tienen que contratar a una persona.

El fundador y Presidente Ejecutivo del Foro Económico Mundial Schwab(2016) afirma que; tanto la persona que dirige como la que quiere mantener un puesto dentro de una empresa debe aplicar habilidades blandas ya que, estas están comprometidas con las demás personas y se basan en la interacción social.

Por otra parte, las habilidades duras están dadas como las habilidades que proporcionan inestabilidad en las distintas actividades que desarrolla el individuo en la vida cotidiana. Lo manifiesta Barroso (2003), en el clima institucional al mencionar que; las habilidades duras a corto o a largo plazo se pierden y se olvidan, ya que estas dependen de lo memorístico y la repetición, siendo esta una técnica que es asimétrica a la función de del cerebro al no ser estimulado a pensar sino a mantener información de forma obligada. En un estudio realizado por la Universidad de Harvard con The Carnegie Foundation y The Stanford Research se llegó a la conclusión de que el 15% proviene de la aplicación de las habilidades duras y el otro 85%, por lo tanto para que los individuos alcancen el éxito dependerá exclusivamente de como combine a ambos.

David Deming, profesor asociado de Educación y Economía de la Universidad de Harvard explica que; el desafío es que los docentes puedan aplicar sus habilidades sociales en todos los aspectos de su vida.

Inteligencia emocional

Plantea Casafont (2015), que la inteligencia racional y la emocional son las responsables de permitir que mediante situaciones entretejidas tomen las decisiones. Mencionan además Fitzgerald y Sawaf (1998), que tener dos ideas opuestas al mismo tiempo para tomar decisiones son la mayor prueba de inteligencia en un ser humano, es decir, a pesar de tener estas ideas se puede hacer funcionar las dos ideas para un solo fin.

Las habilidades blandas carecerían de efecto positivo si se trata de que sea aplicada en un grupo humano con una inteligencia emocional errática. Las competencias personales como las sociales convergen en el ser humano para delimitar la inteligencia emocional que tienen las personas. Ratifica Goleman (2005) al mencionar que son; la autoconsciencia que es el conocimiento que adquieren las personas de un mismo, la autorregulación que es la forma como nosotros medimos la forma en que aprendemos de todos los conocimientos que necesitamos para sobrevivir o sobresalir en la sociedad y la auto motivación que es el motor que nos permite alcanzar nuestras metas; continua el autor exponiendo a un segundo grupo que son; la empatía que se refiere a la habilidad que tienen las personas para participar de otras realidades generalmente se trata de cómo se involucra en los sentimientos de otras personas y habilidades sociales que son las conductas y capacidades aprendidas por los individuos a lo largo de su vida y que están presentes en el momento de interrelacionarse con los demás.

El psicólogo estadounidense Goleman (1995) expuso ante el mundo en su Best seller la terminología Inteligencia Emocional al que título de la misma forma. Sin embargo, el docente Peter Savoy de la Universidad de Harvard, y John Mayer, de la Universidad de New Hampshire en el año de 1990 ya habían hablado de este tema, pero con mínima aceptación. Desde que apareció el término de inteligencia emocional, investigadores y expertos se han fascinado con su estudio tomándolo para sí aplicándolo en su vida personal y profesional dado que las emociones son el motor que mueve las aspiraciones

del ser humano y le permiten avanzar hacia sus metas por ende le permiten desarrollar su potencial enfocándose en su misión que tiene en la vida mientras activa sus aspiraciones personales íntimas y aquellos valores intrínsecos que guarda cada uno en su interior, hasta convertirlas en una realidad tangible, lo manifiestan así (Cooper y Sawaf, 1998) al referirse a las emociones resaltando que las características de las emociones son las que ejercen un dominio real sobre las actuaciones del ser humano, así mismo en su investigación determino que en latín se describían a las emociones como motus ánima que se traduce como el espíritu que nos mueve. Resalto que según los estudios de expertos y psicólogos las emociones están desprovistas de características positivas o negativas tan solo dependen de como el individuo las canalice y de su forma de controlarla, es la razón por la que entran en esta tesis ya que en el taller será necesario trabajar sobre estas para que los docentes tengan el conocimiento de cómo funcionan e inciden en nosotros a ja hora de enfrentarnos indistintos escenarios. Las emociones son una ilimitada fuente de energía que propulsa las capacidades del ser humano, la reflexión y las capacidades internas que subyacen en nuestra existencia. (Cooper Y Sawaf, 1998) afirman que; de las emociones surgen las sensaciones que en si tienen una incidencia directa sobre los estados anímicos de la persona debido la información vital que transmiten, así también sostienen que las emociones se crean en el cerebro y no como es la creencia popular que estas nacen del cerebro. Las emociones se forman desde el corazón y no como todos pensamos desde el cerebro. Estas a su vez se convierten en la chispa que encienden nuestra naturaleza creadora siendo el puente que permite que exteriorizamos nuestros pensamientos para que no queden ser relegados y lo que es peor olvidados. La inteligencia emocional plantea la necesidad de mostrarse de acuerdo a las emociones y el estado anímico de la persona que tiene en el transcurso del día, y que para comprenderse a sí mismo debe darles valor, logrando de esta manera también entender mucho más fácil el medio que lo rodea, en conclusión, aprender a contextualizarlas apropiándose de ellas. La inteligencia emocional enlaza en el ser humano las funciones ejecutivas o habilidades duras y las funciones afectivas emocionales o habilidades blandas, La inteligencia emocional no podría por tanto ser considerada distante de las inteligencias racionales sino más bien ambas convergen en las actitudes que podrían o no tener el ser humano.

El aprendizaje de la ciencia emocional está dando la vuelta al mundo tanto que hoy en día se considera una destreza importante del profesional así las grandes compañías

investigadoras financian a los expertos para que provean de más información al respecto, de esto no pueden quedarse del margen los docentes que al final solo los profesionales que más necesitan estas habilidades ya que día a día interactúan con todo tipo de situaciones y actitudes. Por tanto, se ve la urgencia de capacitar al personal docente que es quien se encarga de enseñar y guiar a las futuras generaciones en lo referente al manejo asertivo de sus habilidades.

Las habilidades blandas se enfocan principalmente en que los individuos aprendan a controlar a regular y controlar sus emociones permitiendo que la intuición los acerque a confiar más en sí mismo y en sus capacidades sabiendo que al tener confianza en sus emociones le permitirá valorar y comprender la de los demás, puesto que es la única forma de ser comunicadas al exterior. (Buxarrais, 2013), acentúa su tesis en que las emociones y las sensaciones influyen ampliamente sobre la capacidad de razonar pues rigen en la vida y la salud mental de la persona y deciden como el cerebro va a mostrarse desde y hacia el exterior.

Según los autores (Mayer y Salovey, 1997) sostienen que la inteligencia emocional es la madurez de la persona que le permite diferenciar entre tantas emociones dándole la capacidad de elegir entre ellas para que se forme su personalidad.

Así mismo citando a (Goleman, 2005) de puede definir la inteligencia emocional de la siguiente manera:

La característica humana de auto motivarnos, persistir hasta conseguir las metas, controlar nuestros impulsos, no obtener gratificaciones postergándolas hasta que llegue el momento indicado, controlar nuestro estado anímico; impedir que la angustia y la ansiedad nublen nuestra capacidad al tomar decisiones y mostrar empatía hacia los demás, continua afirmando que esta surge luego de desarrollar una correcta inteligencia emocional los seres humanos debemos convertirnos en nuestros propios motivadores, el impulso a seguir adelante en nuestros proyectos esta en nuestro interior La inteligencia, según Daniel Goleman es aquel conocimiento interior que logra una mejora en el individuo como persona permitiendo que este se renueve y reconfigure sus necesidades y prioridades regenerando, renovando y re configurando la parte humana de sí mismo.

Se podría decir que la inteligencia emocional permite al ser humano tomar conciencia de su entorno mientras comprende de una forma más afectiva a quienes los rodean.

Pero en este camino se presentan muchos pasos que el individuo debe subyugar y transitar, (Cruz, 2015) manifiesta que; realiza una clasificación de la inteligencia emocional dividiéndola en cinco principales partes; el autoconocimiento de las emociones, la autorregulación de las emociones, la capacidad de auto motivarse, la aptitud de identificar las emociones de las otras personas, y el manejo asertivo del vínculo humano.

Es cierto que no todos tenemos la capacidad de manejar la emociones y quienes tienen un poco más de conocimiento de ellas lo logran apenas en cierta medida, pero esta medida de la población que lo hace es la que al interior de los grupos logra unificar ideas y esfuerzos entre sus miembros, por tanto, la capacidad de controlar las emociones surge a partir de que llegamos a un completo conocimiento de nosotros mismos y la capacidad de interiorizar identificando las emociones que poseemos.

La forma de comprender, manejar y exteriorizar las emociones de una forma efectiva que aporte a conversaciones e interrelaciones laborales más sanas se hace preciso caracterizarlas y nombrarlas a cada una de ellas.

Muchas personas experimentan ataques de ira, esto se justifica en que su voz interior está gritando y necesita salir a exponer su punto de vista ante alguna situación en la que piensa que está siendo vulnerado y sus emociones se hacen un espacio para salir a la luz. Pero esto no es nada liberador ya que estos episodios serán eventualmente se tornan más seguidos y eventuales lo que solo lograra que en su entorno sea considerada una persona inestable a la que hay que tratar con pinzas quirúrgicas o más aun abstenerse de tratarla, tomando esto repercusión en su hogar de forma directa y el mundo laboral perderá grandes oportunidades ya que aun y cuando tenga títulos que acrediten su conocimiento nadie querrá arriesgarse a perder un negocio por una explosión de coraje o pasar tiempo en discusiones sin sentido en vez de avanzar un determinado trabajo. Es la razón que este taller promueve que se busque en las actividades proveer a los docentes de las herramientas para que en sus labores diarias encuentre el equilibrio en sus emociones y la razón para poder expresarla de forma asertiva y justa.

Refieren algunos autores al escritor Mrk Twain famoso por sus constantes arranques de ira que él tenía una fórmula para dominar este problema, escribía una carta a la persona hacia quien sentía el enfado luego la guardaba en su abrigo por tres días, si en los tres días no se le había quitado el coraje enviaba, pero no podía pasar ese tiempo. Afortunadamente refería que con mucha frecuencia cuando era el momento de enviarla ya su enfado había disminuido y ya no era necesario enviar la carta y prefería quemarla. (Cruz, 2015), dice al respecto que, esto seguramente le ahorro muchos disgustos y romper con amistades.

Según (Acosta, 2011) en cómo tratar con personas conflictivas, se puede determinar otra dimensión que está presente en las habilidades blandas es la auto motivación que no es otra cosa que la capacidad que tenemos de manejar las emociones en forma previa, controlándonos mentalmente lo que nos permite sobrepasar los obstáculos y adversidades que se nos interpone en el camino ya que logramos positivamente visualizar las metas. Neurocientíficos de todo el mundo en sus investigaciones han comprobado a través de tomografías de emisión de positrones (PET) que las personas que se mantienen motivadas y entusiastas mejoran su irrigación en la parte pre frontal del cerebro lo que las vuelve más creativas y pensando mejor, gracias a la dopamina generada y si esto fuera poco el número de neuronas en el hipocampo crece favoreciendo el aumento de dopamina lo que produce mayor deseo de explorar.

También converge en las habilidades blandas el auto control que en si se pueden considerar el núcleo de las relaciones interpersonales, aquí juega un papel muy importante la empatía que tiene la persona con los demás logrando así diálogos más interactivos y actividades laborales mucho más productivas. Para lograr comprender a los demás es necesario ponerse el lugar de los otros y considerar objetivamente lo que se juzga. Si actuamos con descontrol solo manejados por nuestros impulsos podríamos caer en los errores más grandes que puede cometer el ser humano y es juzgar de forma negativa a un ser cercano y romper relaciones personales o laborales de forma permanente. (Cooper y Swaf, 1998) citan a (Drucker, 1995), quien manifiesta que para poder ayudar a los demás con sus emociones es necesario primero controlar las propias.

Otro factor importante son los líderes que son aquellas personas que se caracterizan por poseer todas las cualidades que se presentan en esta tesis, y quienes van incluso un poco más allá logrando un control absoluto de la empatía anteponiendo incluso el beneficio, la seguridad, los problemas de otro a los suyos. Cualidad que los distingue del resto de personas ya que fácilmente identifican y entienden las necesidades de los demás logrando que superen sus metas y por ende al unificar los equipos de trabajo alcanzan metas y objetivos comunes. Siendo esta actitud la que les permite comunicar efectivamente emocionando, pero teniendo en cuenta las emociones y susceptibilidades de los demás.

En América Latina se agrupa a las habilidades en dos categorías que son; las cognitivas de conocimiento y las no cognitivas o también llamadas socioemocionales. Siendo las primeras netamente el coeficiente académico de las personas que tienen que ver con el intelecto el conocimiento adquirido a través de aprendizajes convencionales es decir están dentro de la cognición. El segundo también llamadas habilidades blandas se refieren a los rasgos personales actitudes aprendidas de la sociedad y con la que enfrenta a esa misma sociedad, es decir, son habilidades socioemocionales. Las habilidades blandas poco a poco han ganado terreno en su estudio pues se extienden de forma acelerada hacia todas las disciplinas ya que se adaptan a la evolución del mundo. Son adquiridas en todos los contextos en los que intervenga el individuo y le permiten poner en práctica los valores que posee y la forma en que maneja su inteligencia emocional logrando así el desarrollo integral de la persona.

Para (Buxarrais, 2013), los escenarios más conocidas en el ámbito laboral son; trabajar bajo presión, flexibilidad, capacidad de adaptarse a los diversos ámbitos y situaciones, aceptar las críticas como un elemento del que se puede aprender, la autoconfianza, ser confiable, crítico, poseer autoconfianza, tener habilidad para administrar el tiempo, comunicarse de forma afectiva, ser capaz de resolver conflictos hábilmente, poseer pensamiento crítico y analítico, estar dispuesto a trabajar en equipo, pro actividad, imaginación, curiosidad, voluntad para aprender, armonizar la vida laboral, familiar, personal y social todas estas son habilidades que las grandes empresas buscan entre sus aspirantes. Plantea (Goleman, 2014), las habilidades duras y las destrezas aprendidas son muy importantes, pero cuando nos enfrentamos a la realidad nos damos cuenta que

necesitamos de las habilidades blandas para poder en muchas ocasiones solo sobrevivir en el mercado laboral.

Sobre la honestidad emocional argumentan (Cooper y Shaw, 1998), que muchos piensan que es mantenerse siempre con actitud de positivismo frente a la vida o ser correcto en el ámbito político, pero realmente la honestidad es mucho más que eso, es prestar atención en las emociones intrínsecas del ser humano guiadas por la inteligencia emocional que está ligada de forma intrínseca a la intuición, la reflexión y el actuar dentro de los principios éticos de la sociedad y personales.

La honestidad emocional es entonces ser honestos con nosotros mismos logrando un equilibrio perfecto entre lo que pensamos lo que sentimos y como actuamos. Es donde interviene la intuición que en si es la base de la ética propiciando que la inteligencia emocional se pueda utilizar de forma asertiva ya que aquí es donde se torna confiable. Por lo tanto, queda explícito que la intuición está mantiene una relación simbiótica con la inteligencia emocional que podría ser la causa para la superación personal y profesional de una persona si se desarrolla como su palabra lo dice con honestidad.

Interfiere también la energía emocional que no es más que saber canalizar y concretar la intuición con un asertivo manejo. Refieren varios autores que Albert Einstein comentaba que sus más grandes descubrimientos creativos los hacía cuando estaba haciendo algo ajeno a su trabajo y lo explicaba como que de esta manera sin presiones su energía podría fluir libremente aumentando su creatividad. Según el investigador Robert E. Thayer la energía humana tiene cuatro estados primarios que son; Energía tensa y cansancio tenso, los otros dos restantes sirven para aclarar la inteligencia emocional y estas son energía tranquila y cansancio tranquilo.

Para poder controlar de forma efectiva la energía emocional es preciso tener una estabilidad emocional que provenga en gran medida de una vida organizada y sin exageraciones teniendo hábitos saludables.

Refuerzan Dicen (Cooper y Sawf, 1998) que es muy importante que para que se practiquen habilidades blandas efectivas es necesario que el liderazgo sea empático ya que así el líder tendrá la habilidad de comprender a los demás poniéndose en su lugar y

lograr que el personal docente pueda expresarse y desarrollar sus capacidades, convirtiéndose esto en una ventaja para la institución. Los individuos que toman la intuición y la ética como su norma de vida por lo general son mucho más tranquilas y reaccionan de forma favorable frente a las peores circunstancias en que se encuentre, relacionándose con los demás sin hacer mucho esfuerzo. Aplicando esto a los docentes se puede decir que mejoraría su relación y compromiso con sus compañeros y con su institución educativa.

La atención a las personas en un punto clave a la hora de interrelacionarse pues a nadie le gusta hablara con alguien que lo trate como un objeto laboral y no como el ser humano que es además estaríamos apartando de las realidades tomando la posición del que todo lo sabe o del que tiene el poder y minimizando al otro pues no prestamos atención a sus necesidades , la atención es la base de las relaciones interpersonales pero esta atención debe ser sincera, con un interés verdadero y curiosidad creativa. Al mantener una actitud autentica podríamos fácilmente criticar o ser criticados de forma positiva sin que esto nos lleve a un conflicto. Se puede aseverar entonces que solo en base a nuestra presencia autentica podemos afrontar los obstáculos y retos que se nos presenten puede mientras creamos una conexión con las personas basados en la realidad y no en la apariencia.

Otro valor que es muy importante a la hora de desarrollar las habilidades blandas es saber perdonar y perdonarse a uno mismo, vemos a diario a personas que se aferran a un sentimiento de culpa, odio, autocompasión etc. que viven encerradas en una burbuja en un adormilamiento mental que no les permite ser creativos mucho menos ayudar a los demás.

Esto ocurre porque los seres humanos no saben perdonar por tanto es necesario aceptar que la habilidad de perdonar depende de factores como la fuerza de voluntad y la comprensión objetiva para liberar energía atrapada que podría ser utilizada de una mejor manera.

En las aulas de clases, el docente se convierte en un modelo a seguir de los educandos. La personalidad que transmiten quienes enseñan es fundamental en la percepción que tiene comunidad educativa acerca de la institución, un equipo docente unido, que

resuelve con tino las dificultades que se presentan en las aulas de clases, atentos y prestos siempre a conversar con representantes, guiándolos y acercándolos al quehacer educativo, serán vistos desde una perspectiva exterior como el referente social de integración y compañerismo. Citando a Orlando Ayala en presidente de Mercados Emergentes de Microsoft en (Ayala, 2018), que el recordaba que su papa les preguntaba qué aprendieron en el colegio; y les decía: ¿qué dejaron de preguntar hoy?, no es un misterio entonces que la atención de la comunidad esta puesta en el docente y su trabajo, adoptando posturas de empatía o indiferencia según sea el comportamiento del equipo de los educadores.

Podríamos decir entonces que la importancia de esta investigación radica en el beneficio que el taller aportara a la comunidad educativa; docentes, estudiantes y representantes y representara una mejora en el desempeño docente, teniendo un impacto positivo que influirá en la calidad de los servicios que presta la institución dando como resultado la satisfacción de todos los participantes, buscando de forma transversal la mejora de la organización de los procesos de gestión humano.

Para establecer que tan importante o conveniente resulta la aplicación de habilidades blandas en la Institución se cita a Silvia Belén Moreno, Jefa de Marketing de New Horizons Perú que los conocimientos duros brindan soluciones a problemas técnicos, pero las crisis no solo se resuelven de manera técnica, sino más bien de forma adaptativa como las que brindan las Soft Skills.

Un taller de habilidades blandas que propicie que el equipo docente y administrativo avance hacia un cambio de actitudes positivas, rompiendo el paradigma actual en el que prima la habilidad dura, resulta conveniente al ser el punto de partida hacia la cultura de relaciones interpersonales asertivas.

En la escuela al igual que en todas las organizaciones y sociedades que no practican las habilidades blandas, coexisten anti valores en el diario vivir de las personas, son estos el egoísmo la fragmentación, la inconsistencia de pensamiento, falta de sensibilidad humana y compasión hacia la diversidad, soberbia etc., que están muy asentados en el entorno laboral, convirtiéndose en rutinas poco constructivas. Lo que nos permite resaltar la importancia del proyecto propuesta.

Las preguntas que dan sentido a nuestra investigación son:

¿En qué medida un taller de Habilidades Blandas permite mejorar el desempeño docente en una Unidad Educativa de Guayas 2019?

¿En qué medida la definición de habilidades sociales impacta en el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019?

¿Cómo la autorrealización del personal docente de una institución educativa de Guayas 2019 impacta en el desarrollo de habilidades blandas?

¿En qué medida el autoconocimiento de los docentes de una institución educativa de Guayas 2019 impacta en su desempeño?

¿En qué medida la motivación impacta en los niveles de logro y cumplimiento de propósitos de los docentes de una institución educativa de Guayas 2019?

La hipótesis que se maneja es que existe una relación significativa entre la aplicación de un taller de habilidades blandas y el desempeño docente de la una institución educativa del Guayas.

También se consideran otras hipótesis que regirán el estudio:

H1 Existe significativita entre la habilidad social y el desempeño docente de una institución educativa del Guayas 2019

H2 Existe relación significativa entre autorrealización y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019.

H3 Existe relación significativa entre tener conciencia de uno mismo y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019.

H4 Existe relación significativa entre la motivación a los docentes y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019.

La forma de aprender las habilidades blandas en cada persona es diferente.

Se define a la variable independiente a la aplicación de un taller de habilidades blandas y la variable dependiente es el desempeño del docente.

Objetivo general:

Determinar que el taller de habilidades blandas mejorara el desempeño docente en una escuela del Guayas.

Objetivos específicos:

Determinar y formalizar aquellas habilidades blandas definidas por la Escuela, como ejes para alcanzar el óptimo y eficaz desempeño profesional de los docentes.

Puntualizar el alcance de cada una de estas habilidades, declarando ámbitos de aplicación y metodologías para su desarrollo.

Elaborar y entregar lineamientos puntuales que permitan la implementación de procesos para la enseñanza y desarrollo de habilidades blandas en los docentes.

Determinar los métodos de control y evaluación, que permitan evidenciar niveles de logro y cumplimiento de propósitos y objetivos.

Variables.

La variable independiente taller de habilidades blandas se consideran las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores.

Habilidad social. - Trabajo en equipo, comunicación asertiva, toma de decisión

Conciencia de uno mismo. - auto superación, autoconfianza, iniciativa

Autorrealización. - Planificación, organización, capacidad de asumir riesgos.

Motivación. - Motivación, compromiso.

En la variable dependiente de desempeño docente se consideran las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores.

Responsabilidad profesional. - desarrollo profesional, identidad docente

Capacidad pedagógica. - enseñanza para el aprendizaje, preparación para el aprendizaje

Relaciones interpersonales. - participación en la escuela, compromiso en la comunidad

En la Escuela de Educación Básica Fiscal Isabel Herrería Herrería al igual que las otras instituciones educativas en el país, se recibe personal docente y administrativo que ha sido designado por el distrito o subsecretaría de educación. Este personal está conformado por individuos capacitados técnicamente y con los conocimientos que las universidades o institutos tecnológicos les han brindado, pero, hasta este punto solo poseen la habilidad dura que los llevaran a titularse o profesionalizarse.

Y es en el momento en que los docentes deben enfrentarse a sus labores con todos los contratiempos y dificultades que se les presentan es que caen en la decepción de ver que todas las técnicas, estrategias, conocimientos, metodologías etc., no son tan efectivas si no tienen en su personalidad los aspectos que consideran las habilidades blandas. Bajo la perspectiva de que les toca interactuar con compañeros docentes con diversas cualidades y actitudes, a veces en situaciones de tensión con representantes y estudiantes con quienes trabajara, lo que los lleva a adoptar actitudes que podrían tornarse poco agradables y hasta caer en el quemeimportismo según la circunstancia.

Un ejemplo de esto es que los habitantes de la comunidad en su gran mayoría son emigrantes provenientes de todas partes del país, los padres de los estudiantes se dedican al trabajo informal, por lo que se torna muy difícil sustentar las familias que en su mayoría son numerosas. Son personas con un nivel de educación muy bajo, lo que genera una comunidad conflictiva donde el ejercicio de valores es muy escaso por ende la convivencia dentro y fuera del plantel se ve seriamente afectada sin que los padres asuman sus verdaderos roles y la ausencia de la figura paterna es cada vez más evidente haciendo que los NNA trasladen la falta de valores e indisciplina hacia las aulas de clases. De la misma forma los docentes, como todas las personas, con problemas y situaciones adversas en sus vidas, en muchas ocasiones llegan al sitio de trabajo con actitudes poco amables, es ahí donde aparte de su labor docente se encuentran con trabajos con característica de “administrativos” que son enviados por los distritos, con padres de familia a los que hay que tratar con (pinzas), una comunidad peligrosa carente de valores de sana convivencia, y aulas que tienen la indisciplina como descripción.

Ocasiona que en el momento menos esperado cambien de actitud y las relaciones entre ellos se vuelvan tensas. Esto sin contar con la no aceptación de los errores propios y la falta de humildad para aceptar los logros de los compañeros, haciendo incluso bandos que generalmente se evidencian en dos grupos que son definidos.

Algunos docentes no poseen estas cualidades y no es del todo su culpa pues ellos tampoco tuvieron la oportunidad de aprender cuando eran pequeños ni en su formación académica. A esto se añade los comentarios de Bassi Y Farrington (2016), quienes explican que: El docente hoy en día es el fruto de la experiencia de otros educadores que a su vez no tenían conocimiento sobre el tema de cómo enseñar habilidades blandas junto a las habilidades académicas tradicionales lo que ha conllevado a que a través del tiempo esta carencia sea heredada hasta casi hoy, justificándose de manera urgente la implementación del taller de habilidades blandas, teniendo en cuenta no dejar fuera a las habilidades duras las que son de gran utilidad a la hora de resolver problemas técnicos. Pero que a la hora de enfrentarnos a problemas o situaciones de crisis como las detalladas, debemos ir enfocándonos a competencias como la creatividad, flexibilidad y adaptabilidad frente a los cambios, al desarrollo del pensamiento reflexivo y crítico, desarrollo de habilidades de comunicación, que ayudaran al crecimiento personal de los docentes. Un taller que potencie estrategias de resolución de problemas en equipo, y la calidad de la Escuela de Educación Básica Fiscal Isabel Herrería Herrería. Sabemos que el conocimiento técnico, los enfoques educativos, etc. cambian más las habilidades blandas se mantendrán en el perfil y serán el eje que ayudara a los docentes a enfrentarse a cualquier situación u obstáculo que se le presente. Se la diseñara con base en enfoques y metodologías que definan el trabajo de investigación, mediante la búsqueda de estrategias con enfoque critico dando realce a los criterios de concertación y dialogo.

Socialización del programa en que se pone en conocimiento de los docentes y directivos la programación y los alcances del taller a través del siguiente proceso;

Exposición sobre el diagnóstico encontrado y la propuesta diseñada.

Disertación (sugerencias/recomendaciones).

Adaptación. – de ser el caso se reajustará la propuesta adaptándose a las sugerencias y recomendaciones más relevantes del grupo participante.

II. Método

2.1 Diseño de la Investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativo, enmarcándose en el diseño pre experimental, pues de acuerdo a Hernández, Fernández y Batista (2006) el diseño Pre experimental, además de la aplicación de un estímulo externo se complementa con un test que se aplica antes y después del taller. El esquema es el siguiente:

M: O1----- X----- O

Dónde:

M = los docentes de la Escuela

O1 = Pre test aplicado antes del taller

O2: = aplicado luego de las actividades

X = taller de habilidades blandas

La metodología a usarse en el desarrollo de los talleres de capacitación estará compuesta por dos disciplinas que llevan a su aplicación y son: la Andrología, y el Coaching que a continuación detallamos:

La Andrología: que se refiere a la educación para adultos, cuyo desarrollo está fundamentado en la participación y horizontalidad. Su proceso, al estar orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante generando una actitud más versátil frente al reto de aprendizaje.

El Coaching: Es una disciplina de carácter transformacional que maneja el (Coach conductor) a través del taller, utilizando la estrategia de preguntar para cuestionar logrando así un cambio en la percepción que tienen los participantes del mundo o de sí mismos a la vez que genera nuevos aprendizajes que parten de su propia interpretación y por lo tanto quedan internalizados de manera perdurable en el tiempo.

Análisis de la interpretación. – se establece la relación entre el marco teórico y las

encuestas, Reinterpretando los datos de las encuestas estableciendo relación entre las categorías conceptuales.

2.2 Diseño de la propuesta.

Se la diseñara con base en enfoques y metodologías que definan el trabajo de investigación, mediante la búsqueda de estrategias con enfoque critico dando realce a los criterios de concertación y dialogo.

Socialización del programa. - en que se pone en conocimiento de los docentes y directivos la programación y los alcances del taller a través del siguiente proceso:

Exposición sobre el diagnóstico encontrado y la propuesta diseñada.

Disertación (sugerencias/recomendaciones).

Adaptación. – de ser el caso se reajustará la propuesta adaptándose a las sugerencias y recomendaciones más relevantes del grupo participante.

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensi ones	Indicadores	Escala de medición
Taller de habilidades blandas	Recurso didáctico que se caracteriza por enfatizar en la práctica y ejercitación, realizando diversas tareas orientadas al desarrollo de habilidades sociales, con la intervención del facilitador que actúa como	La variable se operacionaliza mediante la aplicación de instrumentos de evaluación de proceso y la aplicación de una guía de observación, durante el desarrollo del taller, donde se tendrá en cuenta el rol de los	Habilidad	Trabajo en equipo	nominal
				Comunicación asertiva	
				Toma de decisión	
			conciencia de uno mismo	Auto superación	
				Autoconfianza	
				Iniciativa	
			Autorrealización	Planificación	
				Organización	
				Capacidad de asumir riesgos	

	mediador del proceso y potencializador de las habilidades sociales de los participantes.	docentes, los recursos, contenidos y estrategias, así como las actividades planificadas.	Motivación	Motivación	
				Compromiso	

Fuente: Ministerio de educación (2015)

Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente: desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Grados (2000 citado en Belloda (2001) expresa que el desempeño docente es la productividad al realizar sus actividades ante posibles situaciones de contingencia en la labor que se desempeña en el trabajo.	El grado de aplicación del desempeño docente será determinado a través de las siguientes dimensiones: Responsabilidad profesional Capacidad pedagógica Relaciones interpersonales	Responsabilidad profesional	DESARROLLO PROFESIONAL	Nominal
				IDENTIDAD DOCENTE	
			Capacidad pedagógica	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	
				PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	
			Relaciones interpersonales	PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA	
				COMPROMISO EN LA COMUNIDAD	

Fuente Grados (2010)

La población docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal Isabel Herrería Herrería de la provincia del Guayas, es de treinta y dos personas, distribuidos en; dos directivos, cuatro docentes especiales, dos docentes de apoyo y veinte y cuatro docentes tutores. Los directivos mencionados son; la directora que se encarga de la sección matutina y la subdirectora que se encarga de la sección vespertina. Debido a que la población a tratarse es muy reducida no se efectuara el muestreo, se tomara en cuenta a todo el personal docente.

La escuela cuenta con cuatro parvularios, veinte docentes de educación general básica (EGB), cuatro docentes especiales, dos docentes de apoyo y dos directivos.

La recolección de datos será realizada mediante instrumentos diseñados y aplicados a la población como mecanismo para la recolección de datos, control de avances y resultados. Se diseña y aplica una encuesta con el fin de conocer y guiar los aspectos relevantes para el desarrollo de la propuesta. Para fundamentar el uso de dicha encuesta se cita a Ruiz (2012), que aporta; la encuesta es un método de características cuantitativas cuya finalidad es la descripción aplicable a la muestra seleccionada.

Este instrumento está estructurado en 10 ítems para evaluar las habilidades blandas en los docentes y 26 para evaluar el desempeño docente, fue procesado por el sistema informático estadístico Statics Editor Datos (SPSS) los datos obtenidos para obtener mayor confiabilidad arrojando en escala de likter.

El instrumento será revisado por un personal DECE (Departamento de consejería estudiantil) lo que le dará un valor real y por ende permitirá obtener un resultado real. Esta técnica es denominada “juicio de expertos” la persona especialista en el tema avala el instrumento y sugiere cambios, a la vez revisa las variables, los objetivos y procedimientos.

El instrumento ha sido calificado por el coeficiente de Alfa Cronbach, mediante una prueba de medición.

Tabla 3. Descripción de fórmula

Símbolo	Descripción
K	Coefficiente de Confiabilidad
	Número de ítems
	Suma de las varianzas parciales de cada ítem
	Varianza total de los ítems

Tabla 4. Criterios de valoración obtenidos de Paella y Martins 2010

Símbolo	Descripción
0,81 – 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy Baja

Luego de haber diseñado revisado y aplicado la encuesta se la aplico al veinte por ciento de los docentes obteniendo una puntuación de 0,837 lo que puso el instrumento en una posición muy alta.

De esta misma forma se determinó la correlación de las variables insertando los ítems en el programa informático SPSS.

$$\rho = \frac{1 - 6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

En que:

ρ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Obteniendo un resultado 0,821 en valor promedio determinándose como correlación positiva muy fuerte según la escala de rho de Spearman asegurando la confiabilidad del trabajo.

A pesar de que la tesis está enfocada en habilidades humanas cualitativas, es necesario obtener un valor cuantitativo que nos arroje un resultado numérico que pueda contarse, mediante la realización de los cálculos de parámetros que acerquen a proyecciones y tendencias. Es decir, la investigación al estar diseñada para medir sus resultados cuantitativamente permite una generalización de lo que se concluye a través del análisis.

De forma automática en la presente tesis de investigación, el fenómeno a observar (el grado en que se aplican las habilidades blandas) y cuya característica es cuantitativa persigue determinar la frecuencia de forma porcentual con que quien dirige la escuela logra mantener un clima armónico aun y en las discrepancias que se presenten entre docentes.

Por ser aplicable en un sitio tangible en el que se puede lograr un cambio positivo al realizar cambios en el manejo de las habilidades blandas.

Para el diseño de la presente investigación es necesario resaltar que es de campo, debido a que la información que se recoge es del sitio donde tienen lugar los sucesos (en este caso, la institución educativa antes referida). Por otro lado, citando a Díaz (2009), este estudio es no experimental o ex post facto, en que el investigador no controla las variables ni construye una realidad; su tendencia es transaccional, la aplicación del instrumento sin orientarse a buscar tendencias que eventualmente se podrían obtener en un determinado tiempo.

Es necesario indicar que este taller persigue desarrollar y fortalecer habilidades blandas que le confieran al participante, amplificación de sus diversas capacidades para desenvolverse en sociedad apropiadamente, desde una óptica técnica e interpersonal, durante su gestión docente.

El programa se transversaliza al materializarse desde el ingreso de un docente a la institución, mediante el descubrimiento de habilidades blandas iniciales, que luego evolucionaran en habilidades más complejas que viabilicen el potenciar y fortalecer la templabilidad de los docentes.

En el taller se considera potenciar las siguientes actitudes:

La comunicación efectiva: es alcanzar la coherencia el manejo de las vías de información según sean las necesidades de los interlocutores la habilidad de emplear de forma eficiente y apropiada, las distintas vías de información, alcanzando coherencia y acuerdo entre las necesidades de distintos interlocutores.

La autogestión: es el logro de desarrollar la conciencia en forma sistemática, planteándose planes y metas personales para medir su progreso iniciando desde sus debilidades y fortalezas.

Resolución pacífica de problemas: es encausar nuestro accionar hacia un enfoque de análisis, de conducta y de procedimiento mientras se logra una contextualización correcta anticipándose a las soluciones que se podrían dar.

Trabajo en equipo: se define a la habilidad de lograr realizar una acción siendo consciente que parte de esta depende de otras personas a las que debemos confiar para que los objetivos sean cumplidos. Es decir, ser capaces de interactuar con los colaboradores aun y cuando no sea desde la posición de liderazgo.

Mejora continua: identificar las oportunidades que se nos presenten y así lograr nuestra realización personal. Potenciando el perfil técnico y social, como herramienta para planificar y ejecutar instancias personales de investigación de superación.

Promoción profesional: el reconocimiento de nuestras fortalezas es considerada aquella destreza o habilidad con la que el ser humano reconoce sus fortalezas y las potencia teniendo siempre de forma intrínseca la predisposición para ponerla al servicio de los demás.

La filosofía de Taller aplicada a docentes por ser en la educación andrológica se basa en el aprendizaje del participante mediante el desarrollo de proyectos en equipo. Para esto se aplica una metodología docente basada en el aprendizaje activo, en el que se usa el trabajo en equipo como sistema colaborativo e interactivo entre los sus integrantes, y entre integrantes y el facilitador. En otra situación, el método se centrará en la

resolución de problemas reales de modo que el proceso de aprendizaje gire en torno al planteamiento de una situación problemática real y a la búsqueda y elaboración de soluciones.

Según Aguirre Baztan (1999) La metodología taller es propicia para construir el conocimiento de forma conjunta, por lo que, el que guía el taller se llama facilitador. Dicha metodología resalta el aprender a ser, aprender a aprender (que implica ejercitar la capacidad de buscar el saber de forma conjunta sin que sean impuestas verdades absolutas y por ultimo necesitan aprender a ser, donde se ponen en juego, aptitudes y deseos de una persona para construir algo para sí y los demás.

La presente propuesta puede ser descrita como la necesidad de orientar e involucrar a los participantes en el manejo asertivo de las habilidades blandas y como resultado obtener mejores posibilidades de alcanzar los objetivos y metas institucionales mientras se posibilita que las relaciones interpersonales entre docentes sean de provecho tanto personales como de la escuela, para lograr esto es necesario que al momento de realizarse la recolección de datos se establezcan criterios de responsabilidad para que se evidencie la realidad en los resultados arrojados en los instrumentos de recolección de datos.

Apegados a la ética se planteó que esta investigación iba a respetar irrestrictamente el anonimato de los participantes manejando y garantizando la confiabilidad de la información entregada por ellos, aclarando que los datos solo serán utilizados con fines académicos, se explicó a los docentes el motivo de estudio para que cada uno manifieste su consentimiento.

El taller introduce al docente a la reflexión del por qué es importante la gestión de las relaciones interpersonales y las habilidades blandas logrando a la vez maximizar el desempeño laboral, las habilidades de gestión y el descubrir y potenciar los comportamientos propios: comunicación efectiva, la gestión del cambio y la adaptación, cultura y organizacional y la socialización.

Para cumplir con esto se tomará como referencia las últimas tendencias, teorías, estudios e investigaciones relacionadas con la Introducción al comportamiento de los sujetos en la organización, tanto como el comportamiento individual, valores, actitudes, percepciones y personalidad y la cultura organizacional. De esta misma forma se tratarán temas que están enlazados con la motivación individual y de la organización, el

liderazgo y sus bases, el comportamiento de los grupos dentro de la organización y la productividad del trabajo en equipo, los procesos y pasos para la de toma de decisiones y la resolución de problemas y por último, el uso de la creatividad e innovación.

Los ejes que enmarcaran el sentido de esta propuesta son:

Autoevaluación de los niveles en los que se encuentra la situación entre compañeros: Con este instrumento se detectan en la sensibilización de la realidad afectiva existente, las dificultades individuales que se presentan en la organización. Buscando generar un espacio de escucha y reflexión después de haber compartido el diagnóstico realizado a partir las encuestas.

Se establece la importancia de llegar a acuerdos sobre las definiciones de prácticas comunicativas al interior del grupo docente y directivo docente: aplicando las estrategias denominadas (técnica nominal) y tormenta (lluvia de ideas), redactando y acordando valores normas básicas y mínimos de convivencia asegurando así la integración social y evitar malos entendidos, desorganización y conflicto, observando las dificultades manifestadas en la autoevaluación. Previo a dar inicio al taller se plantea el interrogante que pone a los participantes frente a la temática: ¿Qué razón intrínseca no permite que se practiquen habilidades blandas en las instituciones educativas?

Resolución de conflictos: Se plantean temas sobre la identificación de factores de conflictos con la finalidad de prevenirlos, manejarlos y darles solución. Serán los docentes quienes luego propongan estrategias de manejo de conflictos. Aquí se aplicará la “técnica de mapeo”: eligiendo un conciliador o facilitador, el facilitador contextualiza a los docentes dentro de una situación problemática específica posibilitando la reflexión de la historia del conflicto y la construcción de una solución consensuada.

Creación de instrumentos consensuados que permitan la participación permanente y activa de los docentes y directivos docentes: Se aplica en esta parte del ejercicio la técnica de “lluvia de ideas”. Se propone entre los instrumentos, la creación de un comité de comunicación y el buzón de sugerencias. Para finalizar, se desarrollan dinámicas de trabajo en equipo, comunicación efectiva, capacidad de creación y resolución de conflictos.

2.3 Aspectos administrativos

2.3.1 Recursos Humanos

Los recursos humanos a ser considerados en la aplicación del programa son:

El estudiante aspirante a la maestría. - se encargará de coordinar que los actores participantes realicen su rol de forma efectiva.

Dirección de Escuela. - Convoca a la conformación de una comisión de académicos, para instancias de creación, revisión y rediseño del programa.

Valida a docentes de acuerdo a perfil, para réplicas futuras del programa.

Valido instrumento de actividades y de evaluación de las actividades del programa.

Coordinadores de comisiones institucionales. - Guiaran a sus compañeros en el transcurso del programa resaltando la aplicación de las habilidades blandas en cada ejercicio.

Un docente informático. - Diseña los logos e imprime los materiales a ser utilizados.

Profesional DECE. - Revisar los instrumentos y los ejercicios que se ejecutaran en el programa.

Docentes. - Participar en las actividades del programa. Evaluar el programa mediante una encuesta.

2.3.2 Recursos financieros.

Los recursos financieros a ser utilizados serán:

Transporte	\$50
Impresiones y copias	\$30
Alquiler de proyector	\$20
Lunch	\$100

Tabla 5. Cronograma de actividades

Sesiones	Tema	Semana /Mes
Sesión 1	Comunicación efectiva	02-may
Sesión 2	El liderazgo en el sistema educativo	03-may
Sesión 3	Habilidades de la comunicación y clima organizacional en el marco educacional	04-may
Sesión 4	Trabajo en equipo	01-jun
Sesión 5	La motivación como eje de superación	02-jun
Sesión 6	Conflictos y negociación en equipos	03-jun
Sesión 7	Mejora continua	04-jun

Métodos de evaluación de resultados de aprendizaje:

Los instrumentos de evaluación están dentro de las sesiones se usarán alternadamente los siguientes:

Informes escritos

Presentaciones orales

Diseño y elaboración de Poster

Entrevistas

Dinámicas grupales de habilidades blandas

Resolución de casos prácticos

Cada instancia de evaluación debe disponer de su respectiva rubrica.

Para evaluar el programa se procederá de la siguiente manera; al terminar cada sesión se realizará la retroalimentación, para obtener información que permita realizar alguna mejora o mantener buenas prácticas.

Los docentes tienen la ocasión de compartir su apreciación de la ejecución del programa y compartir con sus compañeros sus experiencias de aprendizaje, al final de las sesiones de trabajo. Los docentes asignados como coordinadores, pueden incorporar sus comentarios en bitácora.

III. Resultados

3.1 Análisis encuesta docente

A continuación, se registra la tabulación de los resultados de la aplicación de la encuesta a docentes, se pretende demostrar el cumplimiento de los objetivos según el modelo de la presente tesis Pre y Pos Test.

Taller de Habilidades Blandas

Tabla 6. Medias de entrenamiento en la Responsabilidad profesional

Taller		PRE TEST			POS TEST		
ESCALA	Categoría		Hi	<input type="checkbox"/>		Hi	<input type="checkbox"/>
Siempre	5		0%	3,09		23%	4,82
Casi siempre	4		0%			27%	
Algunas veces	3		18%			38%	
Casi Nunca	2		64%			12%	
Nunca	1		18%			0%	
			100%			100%	

Tabla 7. Estadístico de Entrenamiento en la Responsabilidad profesional

ESTADISTICO	
Media	2
Error típico	0.067410975
Mediana	2
Moda	2
Desviación estándar	0.628767713
Varianza de la muestra	0.395348837
Nivel de confianza(95.0%)	0.141543685

ESTADISTICO	
Media	3.873563218
Error típico	0.092204284
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.860024306
Nivel de confianza(95.0%)	0.141543685

PRE TEST

POS TEST

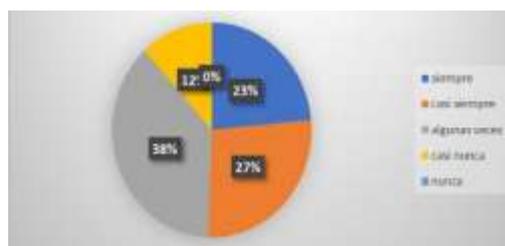
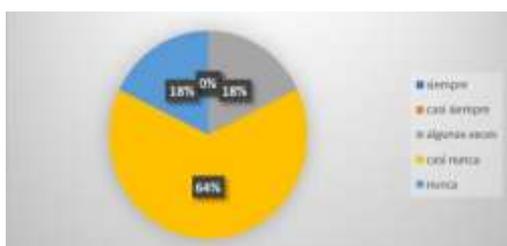


Gráfico 1. Porcentajes entrenamiento en la Responsabilidad profesional

Descripción:

Mediante la aplicación de la encuesta en la etapa de pre test sobre el taller de habilidades blandas en lo referente a el entrenamiento de la Responsabilidad profesional se obtuvo que; el 18% algunas veces recibe capacitación, el 64% casi nunca y el 18% nunca. Mientras que en el pos test contestaron; el 23% siempre aplica la capacidad afectividad el 27% casi siempre, mientras el 38% algunas veces y un 12 % casi nunca. Considerando que la media para el pre test es de 3,09 y para el post test es de 4,82, se concluye que la aplicación del taller mejora la capacidad de asertividad de los docentes.

Taller de Habilidades Blandas

Tabla 8. Medias de entrenamiento en la capacidad empática

Programa de capacitación		PRE TEST		POS TEST	
ESCALA	Categoría	Hi	□	Hi	□
Siempre	5	0%	2,25	62%	4,08
Casi siempre	4	0%		18%	
Algunas veces	3	34%		0%	
Casi Nunca	2	53%		20%	
Nunca	1	13%		0%	
		100%		100%	

Tabla 9. Estadístico de Entrenamiento en la capacidad empática

ESTADISTICO		ESTADISTICO	
Media	2.252873563	Media	4.08045977
Error típico	0.073515589	Error típico	0.13304405
Mediana	2	Mediana	5
Moda	2	Moda	5
Desviación estándar	0.685707762	Desviación estándar	1.240952286
Varianza de la muestra	0.470195135	Varianza de la muestra	1.539962577
Nivel de confianza(95.0%)	0.146144153	Nivel de confianza(95.0%)	0.141543685



Gráfico 2: Porcentajes de entrenamiento en la capacidad empática

Descripción:

Mediante la aplicación de la encuesta en la etapa de pre test sobre el taller de habilidades blandas en lo referente a el entrenamiento de la capacidad de asertividad se obtuvo que; el 34% algunas veces recibe capacitación, el 53% casi nunca y el 13% nunca. Mientras que en el pos test contestaron; el 23% siempre aplica la capacidad asertividad el 27% casi siempre, mientras el 38% algunas veces y un 12 % casi nunca. Considerando que la media para el pre test es de 3,09 y para el post test es de 4,82, se concluye que la aplicación del taller mejora la capacidad de asertividad de los docentes.

Taller de Habilidades Blandas

Tabla 10. Medias de entrenamiento en la Capacidad pedagógica

Taller		PRE TEST		POS TEST	
ESCALA	Categoría	Hi	□	Hi	□
Siempre	5	0%	2,24	19%	3,80
Casi siempre	4	0%		45%	
Algunas veces	3	37%		36%	
Casi Nunca	2	50%		0%	
Nunca	1	13%		0%	
	11	100%		100%	

Tabla 11. Estadístico de Entrenamiento en la Capacidad pedagógica

ESTADISTICO		ESTADISTICO	
Media	2.24137931	Media	3.804597701
Error típico	0.071201393	Error típico	0.078134971
Mediana	2	Mediana	4
Moda	2	Moda	4
Desviación estándar	0.664122384	Desviación estándar	0.728794488
Varianza de la muestra	0.44105854	Varianza de la muestra	0.531141406
Nivel de confianza(95.0%)	0.141543685	Nivel de confianza(95.0%)	0.141543685

PRE TEST

POS TEST



Gráfico 3. Entrenamiento en la Capacidad pedagógica

Descripción:

Mediante la aplicación de la encuesta en la etapa de pre test sobre el taller de habilidades blandas en lo referente a el entrenamiento de la Capacidad pedagógica se obtuvo que; el 18% algunas veces recibe capacitación, el 64% casi nunca y el 18% nunca. Mientras que en el pos test contestaron; el 19% siempre aplica la capacidad asertividad, el 45% casi siempre, mientras el 36% algunas veces. Considerando que la media para el pre test es de 3,09 y para el post test es de 4,82, se concluye que la aplicación del taller mejora la capacidad de asertividad de los docentes.

Taller de Habilidades Blandas

Tabla 13. Medias de Competencia procedimental

Taller		PRE TEST		POS TEST	
ESCALA	Categoría	Hi	□	Hi	□
Siempre	5	0%	2,25	75%	4,59
Casi siempre	4	0%		14%	
Algunas veces	3	18%		9%	
Casi Nunca	2	71%		2%	
Nunca	1	11%		0%	
	11	100%		100%	

Tabla 12. Estadístico de Competencia procedimental

ESTADISTICO		ESTADISTICO	
Media	2.252873563	Media	4.597701149
Error típico	0.073515589	Error típico	0.090233844
Mediana	2	Mediana	5
Moda	2	Moda	5
Desviación estándar	0.685707762	Desviación estándar	0.841645262
Varianza de la muestra	0.470195135	Varianza de la muestra	0.708366747
Nivel de confianza(95.0%)	0.146144153	Nivel de confianza(95.0%)	0.179378944



Gráfico 4. Competencia procedimental

Descripción:

Mediante la aplicación de la encuesta en la etapa de pre test sobre el taller de habilidades blandas en lo referente a el entrenamiento de la capacidad empática se obtuvo que; el 18% algunas veces recibe capacitación, el 71% casi nunca y el 11% nunca. Mientras que en el pos test contestaron; el 75% siempre aplica la capacidad empática, el 14% casi siempre, mientras que el 2% algunas veces y un 9 % casi nunca. Considerando que la media para el pre test es de 3,09 y para el post test es de 4,82 se concluye que la aplicación del taller mejora la capacidad empática de los docentes.

Taller de Habilidades Blandas

Tabla 14. Medias de Competencia conceptual

Taller		PRE TEST		POS TEST	
ESCALA	Categoría	Hi	□	Hi	□
Siempre	5	0%	2,08	69%	4,56
Casi siempre	4	0%		41%	
Algunas veces	3	24%		0%	
Casi Nunca	2	65%		0%	
Nunca	1	11%		0%	
	11	100%		100%	

Tabla 15. Estadístico de Competencia conceptual

ESTADISTICO		ESTADISTICO	
Media	4.563218391	Media	2.08045977
Error típico	0.05348369	Error típico	0.061649757
Mediana	5	Mediana	2
Moda	5	Moda	2
Desviación estándar	0.498862647	Desviación estándar	0.575030652
Varianza de la muestra	0.24886394	Varianza de la muestra	0.330660251
Nivel de confianza(95.0%)	0.106322056	Nivel de confianza(95.0%)	0.122555661

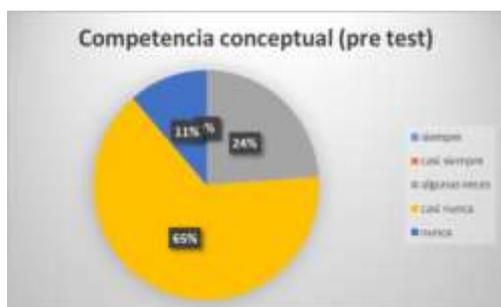


Gráfico 5. Competencia procedimental

Descripción:

Mediante la aplicación de la encuesta en la etapa de pre test sobre el taller de habilidades blandas en lo referente a el entrenamiento de la Competencia Conceptual se obtuvo que; el 24% algunas veces recibe capacitación, el 65% casi nunca y el 11%nunca. Mientras que en el pos test contestaron; el 59% siempre aplica la Competencia Conceptual y el 41% casi siempre. Considerando que la media para el pre test es de 3,09 y para el post test es de 4,82, se concluye que la aplicación del taller mejora la Competencia Conceptual de los docentes.

Taller de Habilidades Blandas

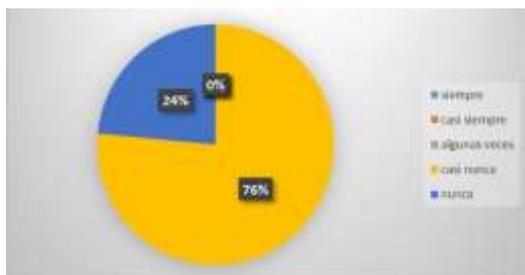
Tabla 16. Medias de Relaciones interpersonales

Taller		PRE TEST		POS TEST	
ESCALA	Categoría	Hi	□	Hi	□
Siempre	5	0%	1,85	39%	4,08
Casi siempre	4	0%		51%	
Algunas veces	3	0%		10%	
Casi Nunca	2	76%		0%	
Nunca	1	24%		0%	
	11	100%		100%	

Tabla 17. Estadístico de Relaciones interpersonales

ESTADISTICO		ESTADISTICO	
Media	1.850574713	Media	4.08045977
Error típico	0.050468894	Error típico	0.07878113
Mediana	2	Mediana	4
Moda	2	Moda	4
Desviación estándar	0.470742502	Desviación estándar	0.734821459
Varianza de la muestra	0.221598503	Varianza de la muestra	0.539962577
Nivel de confianza(95.0%)	0.10032884	Nivel de confianza(95.0%)	0.156611703

PRE TEST



POS TEST

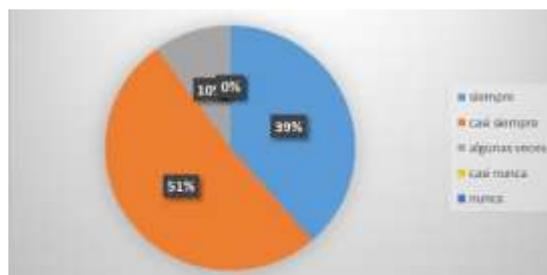


Gráfico 6. Relaciones interpersonales

Descripción:

Mediante la aplicación de la encuesta en la etapa de pre test sobre el taller de habilidades blandas en lo referente a la Competencia actitudinal se obtuvo que: el 76% casi nunca recibe capacitación y el 24% nunca. Mientras que en el pos test contestaron: el 39% siempre aplica la Relaciones interpersonales, el 51% casi siempre, mientras que el 10% algunas veces. Considerando que la media para el pre test es de 3,09 y para el post test es de 4,82, se concluye que la aplicación del taller mejora la capacidad de asertividad de los docentes.

Una vez tabulados y analizados la información, se procede a demostrar el cumplimiento de las hipótesis mediante la prueba T Student mediante el programa SPSS, ya sea alternativa o nula, como a continuación se muestra:

Hipótesis General: Se realizó debidamente el pre test y pos test a 11 docentes mediante el programa estadístico SPSS colaborando en el cálculo de la T Student. Según la tabla 10 se observa la estadística global con un número de muestras correspondiente a 42 docentes.

Prueba de Hipótesis

Se realizó debidamente el pre test y pos test a 11 docentes mediante el programa estadístico SPSS colaborando en el cálculo de la T Student. Según la tabla 10 se observa la estadística global con un número de muestras correspondiente a 30 docentes.

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la aplicación de un taller de habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019.

3.2 Muestras emparejadas Hipótesis General

3.2.1 Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

La prueba a las hipótesis la realizaremos luego de averiguar si las variables son para métricas o no para métricas esto lo conseguiremos mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, con el objetivo es establecer si los instrumentos responderán a la estadística para métrica o no para métrica.

Tabla 18. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad ^{a,b,d}					
	Kolmogorov-Smirnov ^c				
	Estadístico	gl	Sig.	gl	Sig.
TALLER DE HABILIDADES BLANDAS/DESEMPEÑO DOCENTE	0,2320	10		100	0,000
	0,3420	10		10	0,000
		2			

Fuente: Elaboración propia extraída de los resultados obtenidos en las pruebas.

En la variable programa de resolución de conflictos, la valoración estadística que arrojo la prueba nos indica un 0.232 diez grados de libertad, mientras el valor de significancia es de 0.00, siendo este valor inferior a 0.05 con diez grados de libertad se entiende que los datos no presentan una distribución normal en la medición de esta variable.

En la variable Desempeño docente, la valoración estadística que nos arroja es de 0,342 con 10 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0.00, como este valor es inferior a 0.05 se infiere que los datos presentan distribución no normal en la medición de esta variable.

Conclusión: queda demostrado que las variables no presentan distribución normal al acercarse a la curva de distribución normal, por esto se hace uso de la prueba de hipótesis estadística no paramétrica para investigaciones de alcance correlacional que tienen al coeficiente de Spearman y así determinar la correlación entre las variables.

Hipótesis específica 1

H0: No existe significatividad entre la habilidad social y el desempeño docente de una institución educativa del Guayas 2019.

H1: Existe significatividad entre la habilidad social y el desempeño docente de una institución educativa del Guayas 2019.

Tabla 19. Hipótesis específica 1

Prueba de muestras emparejadas								
		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Correlación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior			
Par 1	Hipótesis 1 pre y pos test	3,14545	0,81575	0,74301	-14,11008 -10,79901	7,76225	10,00000	0,00000001197

Según el detalle de la tabla. El valor de significativita es ,00000001197 (**p < .005), en tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de que existe relación significativa entre la habilidad social y el desempeño docente de una institución educativa del Guayas 2019. Siendo esta correlación alta positiva (Rho = ,0.815).

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre autorrealización y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019.

H1: Existe relación significativa entre autorrealización y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019.

Tabla 20. Hipótesis específica 2

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Correlación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 2	Hipotesis21 pre y pos test	3,17273	0,74762	1,01314	-18,16650	-13,65168	8,70281	10,00000	0,00000002250

Según el detalle de la tabla. El valor de significativita es ,00000002250 (**p < .005), en tal razón queda rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de que existe relación significativa entre autorrealización y el desempeño de los docentes de una institución educativa del Guayas. Siendo esta correlación alta positiva (Rho = ,747).

Hipótesis específica 3

H0: No existe significativita entre tener conciencia de uno mismo y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019.

H1: Existe relación significativa entre tener conciencia de uno mismo y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019.

Tabla 21. Hipótesis específica 3

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Correlación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 3	Hipótesis 3 pre y pos test	3,18182	0,82059	0,45636	-14,10774	-12,07408	6,68549	10,00000	0,000000000062

Según el detalle de la tabla. El valor de significativita es ,000000000062 (**p < .005), en tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de que existe relación significativa entre tener conciencia de uno mismo y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019. Siendo esta correlación alta positiva (Rho = 0.820).

Hipótesis específica 4

H0: No existe significativita entre la motivación a los docentes y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019.

H1: Existe relación significativa entre la motivación a los docentes y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019.

Tabla 22. Hipótesis específica 4

Prueba de muestras emparejadas								
	Media	Correlación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
Par 3 Hipótesis 4 pre y pos test	3,35182	0,71506	0,45636	-18,10774	-14,07408	8,38549	10,00000	0,000208832000

Según el detalle de la tabla. El valor de significativita es ,0002088 (**p < .005), en tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de que existe relación significativa entre la motivación a los docentes y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019. Siendo esta correlación alta positiva (Rho = 0.715).

IV. DISCUSIÓN

Al analizar los resultados obtenidos tras la aplicación de la prueba a una muestra de once docentes en un periodo de pre y pos test, así como confrontar teóricamente con otros trabajos tanto el variable taller de habilidades blandas como el variable desempeño docente se obtiene;

La correlación estadística que se aplica a la muestra no es para métrica pues la significancia de las dos variables es de 000. Grudin(1998) La vida se caracteriza por interacciones abiertas. Según Buxarrais (2013), las más conocidas son trabajar bajo presión, ser flexible, saber adaptarse en distintos escenarios, aceptar y aprender de las críticas, autoconfianza, ser confiable

Hay significancia de ($r= 0,81575$) entre el pre y el pos test de la dimensión la habilidad social. Como Ralph Waldo Emerson (1841), explica que parte de la sabiduría primaria es la intuición y se la considera como una profunda fuerza, detrás de la cual el análisis no puede penetrar.

Hay significancia de ($r= 0,74762$) entre el pre y pos test de la conciencia de uno mismo y el desempeño de los docentes. Drucker (1995), quien afirma que antes de realizar este proceso lo primero es encargarse de las emociones y energía para luego poder ayudar a orquestar las de los demás.

Hay significancia de ($r= 0,82059$) entre la autorrealización de los docentes y el desempeño docente. Manifiestan Blake y Mouton (1970), es el resultado de la concesión asertiva de los involucrados en la que gradualmente hay que ir cediendo a nuestros intereses para llegar a una solución.

Hay significancia de ($r= 0,71506$) entre la motivación y el desempeño docente, en su tesis destaca el conocimiento superficial que tienen los directores respecto de las normas de Gestión Educativa por lo mismo consideran que las normas actuales no se ajustan a sus realidades, además encuentran dificultad en la comprensión de las misma.

V. CONCLUSIONES

Hay significancia alta de ($r= 0,81575$) entre la aplicación del taller de habilidades blandas y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas. Además, el valor de significatividad es ,00000001197 ($***p < .005$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es así que se determina que el taller de habilidades blandas incide en el mejoramiento del desempeño docente en una escuela del Guayas.

Hay significancia alta de ($r= 0,74762$) entre la dimensión la habilidad social y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas. Además, el valor de significatividad es ,00000002250 ($***p < .005$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se demuestra un impacto sobre la habilidad social de los docentes al beneficiar a la institución educativa de Guayas 2019, ayudando que a través de los docentes capacitados como por efecto colateral también se beneficien, padres de familia y estudiantes creando un impacto en la calidad del servicio prestado elevando el nivel de satisfacción de todos sus miembros y como principal la calidad educativa de acuerdo con su contexto, refiriéndose a la mejora en el ámbito organizativo adoptándolo como un modelo a seguir.

Hay significancia alta de ($r= 0,82059$) entre la dimensión la Capacidad pedagógica y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas. Además, el valor de significatividad es ,000000000062 ($***p < .005$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hay significancia alta de ($r= 0,71506$) entre la dimensión la Responsabilidad profesional y el desempeño docente de una institución educativa de Guayas. Además, el valor de significatividad es ,0002088 ($***p < .005$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, logrando puntualizar el alcance de cada una de estas habilidades, declarando ámbitos de aplicación y metodologías para su desarrollo

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la parte administrativa de la institución que planifique en su PEI talleres enfocadas a potenciar habilidades blandas con el objetivo de que el desempeño docente sea cada vez más efectivo y de calidad.
- El taller de habilidades blandas ha recogido una significativa lista de posibles futuras propuestas por parte de los y las docentes, así como resultados positivos por lo que se recomienda seguir mejorando talleres y estrategias que conlleven al desarrollo personal de los docentes y este a su vez se refleje en la imagen que la institución.
- Se recomienda de esta misma forma realizar el auto evaluaciones institucionales enfocándose no solo en el factor tangible de las habilidades duras, sino también en las habilidades intangibles pero que en final de las instancias son las que nos permiten sobresalir en el medio laboral.

VII. PROPUESTA

PROGRAMA RESOLUCION DE CONFLICTOS

Tabla 23. Datos Informativos

Ciudad:	Guayas
<i>Provincia:</i>	Guayas
<i>Parroquia:</i>	Ximena
<i>Institución Educativa:</i>	Escuela de educación básica fiscal Isabel Herrería Herrería.
<i>Nivel:</i>	Inicial hasta Superior
<i>Tema de estudio:</i>	Habilidades Blandas
<i>Nº de docentes:</i>	30
<i>Nº de Directivos:</i>	3
<i>Año académico:</i>	2019
<i>Duración:</i>	Dos meses
<i>Inicio:</i>	10/05/2019
<i>Término:</i>	10/07/2019
<i>Responsable:</i>	Lcdo. Carlos Raúl castro Espinoza

Fundamentación

Fundamento mi investigación en investigaciones de expertos psicólogos e investigadores de la conducta humana que dejaron su conocimiento plasmada en libros, tesis y revistas que causaron un alto impacto en el estudio de las habilidades blandas. De esta misma forma se investigó en terreno la problemática que llega hasta la realidad de los docentes ecuatorianos.

Se hizo un recorrido por las tesis de los investigadores más sobresalientes en el tema. Luego me enfoque en la realidad latinoamericana donde las habilidades blandas son venidas amenas a la hora de administrar al personal docente poniéndolas en un segundo,

tercer o quizá más alejado plano ubicando en primer lugar a las habilidades duras de profesionalización académica. Al llegar a la realidad local no está apartada de lo que se ha manifestado anteriormente ya que los docentes al realizar los análisis del pre test carecen de conocimiento sobre la importancia que tiene la práctica de estas habilidades y al enfrentarse a las realidades de las diversas comunidades educativas fracasa emocional y físicamente comprometiéndose a veces hasta su salud al verse incompetente de tratar asuntos del diario vivir educativo. Estas circunstancias hacen urgente aplicar talleres y programas que ayuden al profesional de la educación a alcanzar el control total de su labor a través de un buen desempeño.

Leyes que ratifican la necesidad de que aplicación de un programa de solución de conflictos.

- El Ministerio de Educación del Ecuador a través del Reglamento De La Ley Orgánica de Educación Intercultural establece que:
- Es responsabilidad del Directivo desarrollar y aplicar estrategias, talleres y programas que permitan aumentar el desempeño del personal docente.
- Los y las docentes deben ofrecer una educación de calidad y calidez, poniendo en práctica todo su conocimiento y experiencia.
- Es parte del quehacer educativo regirse por un Código de Convivencia Armónica en el que se detallan las actividades que permitan potenciar no solo el conocimiento y la profesionalización sino también fomentar el desarrollo emocional de los y las docentes.

Especificaciones previas al taller

Se trabajará tanto con actitudes como con capacidades Se colocan las sillas en semicírculo. Cada sesión deberá ser planificada con antelación para procurar en lo posible no salirse del tiempo estipulado.

Se acondiciona el salón auditorio para que todos puedan estar cómodos.

Se proyectará un mensaje con un mensaje que busque dulcificar el ambiente acompañado de música que tiene el mismo propósito.

Para crear un contexto e incluya detalles como una flor, mensaje o dulce a la llegada o en el asiento.

Materiales a ser utilizados

1 hoja blanca por participante

1 lápiz por participante

1 póstic por participante

1 papelote

Una pelota del tamaño de una de ping-pong o de tenis para el cierre.

Diseño

Se centró en la realidad de la Escuela de Educación Básica Fiscal Isabel herrera herrería en la Ciudad Guayas 2019 buscando desarrollar en los docentes tanto sus capacidades como sus actitudes respondiendo así a las dos variables de estudio.

El programa busca acercar al docente hacia la solución pacífica de conflictos, tomando como núcleo el desarrollo de la empatía, el trabajo en equipo, el compañerismo. Con el programa propuesto se pretende lograr llegar a los docentes sobre la problemática de la poca tolerancia a respetar las ideas de los demás y sobrepasar esta situación.

Estrategias metodológicas a emplear.

Por ser un taller que se replicara en otro momento por los docentes se utilizara metodología activa donde los participantes deben obtener las destrezas mediante las actividades, pero el conocimiento lo crean ellos mismos, considerando momentos de la clase.

Evaluación inicial

Se aplica el pre test para identificar el nivel de conocimiento que tienen los docentes respecto a las habilidades blandas y como la utilizan, así como su nivel de desempeños mediante las dos variables principales.

Evaluación continúa

El análisis del programa y de los datos obtenidos se evaluara continuamente.

Evaluación final

Se realizará una prueba final que pretende demostrar que el programa realizado se refleja en docentes con capacidad de solucionar conflictos.

Proceso

Luego de realizar la investigación pasando de nivel macro hasta llegar a la realidad institucional de la Escuela de Educación Básica fiscal Isabel Herrería Herrería, se diseña el taller según las necesidades.

El taller se ejecutó desde mayo hasta junio del 2019 con una duración de treinta horas para alcanzar los objetivos.

La elaboración del taller de habilidades blandas está elaborada por el Licenciado Carlos Castro Espinoza.

Fortaleza

Las fortalezas identificadas fueron; disposición del directivo para abordar esta temática tan sensible en su institución., docentes dispuestos a aprender.

Debilidades

Las debilidades encontradas fueron; la programación debe ser adecuada según la necesidad de la institución ya que es de doble jornada.

Resultados

Los docentes de Escuela de Educación Básica Fiscal Isabel Herrería muestran satisfacción luego de la aplicación del taller y tienen grandes esperanzas de que estos se hagan más frecuentes.

Actividades.

Las actividades se proponen de la siguiente manera:

Tabla 24. Taller 1

Capacidades	Actitudes
Demuestra destreza al utilizar los recursos verbales	Reconoce que cada persona tiene un valor inherente

MOMENTOS	ESTRATEGIAS
INICIO	Bienvenida a los presentes Dinámica Formando nuevos amigos Referente a la dinámica se socializa su aplicación en las aulas de clase.
PROCESO	Se hacen parejas para aplicar la dinámica El Rey manda Se comenta sobre cómo se podría aplicar en los escenarios de educación. Se hace lectura crítica de texto acorde al tema. Se reconoce el valor inherente de cada uno de nosotros. Se dialoga y discute sobre los derechos y valores de las personas. Se diseñan organizadores gráficos con las percepciones de cada uno. El facilitador elabora un informe final en conjunto con los participantes.
CIERRE	Se definen y asumen compromisos para los recursos verbales. Se aplica la Meta cognición. ¿Qué obtuve hoy de aprendizaje?, ¿en qué forma lo aprendí?, ¿en qué me puede ser útil?, ¿hay algo más que debo aprender?, ¿Qué necesito aprender?, ¿aprendí lecciones para la vida el día de hoy?

Tabla 25. Taller 2

Capacidades	Actitudes
Demuestra destreza al utilizar los recursos verbales	Respeto al diálogo a la apertura y tolerancia las diferencias individuales de los demás participante sin caer en la discriminación

MOMENTOS	ESTRATEGIAS
INICIO	Respeto y tolerancia a lo que dicen los demás, sin discriminar basados en las diferencias individuales de los demás participantes.
PROCESO	<p>Se ubican en parejas mediante la dinámica de los colores</p> <p>Comentan sobre la interacción en diferentes escenarios educativos</p> <p>Se comenta sobre cómo se podría aplicar en los escenarios de educación.</p> <p>Se hace lectura crítica de texto acorde al tema.</p> <p>Todos deben proponer a la apertura del diálogo sobre valores sin dar paso a la discriminación,</p> <p>Se dialoga y discute sobre los derechos y valores de las personas.</p> <p>Se diseñan organizadores gráficos con las percepciones de cada uno.</p> <p>El facilitador elabora un informe final en conjunto con los participantes.</p>
CIERRE	<p>Se definen y asumen compromisos para los recursos verbales.</p> <p>Se aplica la Meta cognición. ¿Qué obtuve hoy de aprendizaje?, ¿en qué forma lo aprendí?, ¿en qué me puede ser útil?, ¿hay algo más que debo aprender?, ¿Qué necesito aprender?, ¿aprendí lecciones para la vida el día de hoy?</p>

Tabla 26. Taller 3

Capacidades	Actitudes
Utiliza instrucciones verbales organizadamente para comunicarse.	Se respeta el dialogo abriéndose a la tolerancia de las diferencias de cada uno sin caer en la discriminación

MOMENTOS	ESTRATEGIAS
INICIO	<p>Respeto y tolerancia a lo que dicen los demás, sin discriminar basados en las diferencias individuales de los demás participantes. Se ubican en parejas mediante la dinámica el teléfono.</p> <p>Comentan sobre la interacción en diferentes escenarios educativos</p>
PROCESO	<p>Se comenta sobre cómo se podría aplicar en los escenarios de educación.</p> <p>Se hace lectura crítica de texto acorde al tema.</p> <p>Todos deben proponer a la apertura del dialogo sobre valores sin dar paso a la discriminación,</p> <p>Comentan sobre la importancia de Autorregular las emociones interpersonales haciéndolas parte de nuestra forma de actuar.</p> <p>Se diseñan organizadores gráficos con las percepciones de cada uno.</p> <p>El facilitador elabora un informe final en conjunto con los participantes.</p>
CIERRE	<p>Se definen y asumen compromisos para los recursos verbales.</p> <p>Se aplica la Meta cognición. ¿Qué obtuve hoy de aprendizaje?, ¿en qué forma lo aprendí?, ¿en qué me puede ser útil?, ¿hay algo más que debo aprender?, ¿Qué necesito aprender?, ¿aprendí lecciones para la vida el día de hoy?</p>

Tabla 27. Taller 4

Capacidades	Actitudes
Mejora el nivel de comunicación con iniciativa y placer al tratar con sus estudiantes	La empatía lo caracteriza a la hora de relacionarse con los otros participantes

MOMENTOS	ESTRATEGIAS
INICIO	Respeto y tolerancia a lo que dicen los demás, sin discriminar basados en las diferencias individuales de los demás participantes. Se ubican en parejas mediante la dinámica Resolviendo obstáculos. Comentan sobre la interacción en diferentes escenarios educativos
PROCESO	Se ubican en parejas mediante la dinámica las frutas. Comentan sobre la interacción en diferentes escenarios educativos Se hace lectura crítica de texto acorde al tema. Comentan sobre la importancia de la empatía para relacionarse con los demás. Se diseñan organizadores gráficos con las percepciones de cada uno. El facilitador elabora un informe final en conjunto con los participantes.
CIERRE	Se definen y asumen compromisos para los recursos verbales. Se aplica la Meta cognición. ¿Qué obtuve hoy de aprendizaje?, ¿en qué forma lo aprendí?, ¿en qué me puede ser útil?, ¿hay algo más que debo aprender?, ¿Qué necesito aprender?, ¿aprendí lecciones para la vida el día de hoy?

Tabla 28. Taller 5

Capacidades	Actitudes
Infiere conceptos de diversos medios de información	Activamente participa en trabajos en equipo

MOMENTOS	ESTRATEGIAS
INICIO	Respeto y tolerancia a lo que dicen los demás, sin discriminar basados en las diferencias individuales de los demás participantes. Se ubican en parejas mediante la dinámica "El buen trato". Comentan sobre la interacción en diferentes escenarios educativos
PROCESO	Se ubican en parejas mediante la dinámica "Gana y perder". Comentan sobre la interacción en diferentes escenarios educativos Se hace lectura crítica de texto acorde al tema. Participan de manera activa en trabajos en equipo poniendo énfasis en el buen trato. Comentan sobre la importancia de la empatía para relacionarse con los demás. Se diseñan organizadores gráficos con las percepciones de cada uno. El facilitador elabora un informe final en conjunto con los participantes.
CIERRE	Se definen y asumen compromisos para los recursos verbales. Se aplica la Meta cognición. ¿Qué obtuve hoy de aprendizaje?, ¿en qué forma lo aprendí?, ¿en qué me puede ser útil?, ¿hay algo más que debo aprender?, ¿Qué necesito aprender?, ¿aprendí lecciones para la vida el día de hoy?

Tabla 29. Taller 6

Capacidades	Actitudes
Demuestra dominio de sistematización de información	Muestra respeto a la opinión de sus compañeros, sin discriminar.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS
INICIO	Respeto y tolerancia a lo que dicen los demás, sin discriminar basados en las diferencias individuales de los demás participantes. Se ubican en parejas mediante la dinámica El buen trato. Comentan sobre la interacción en diferentes escenarios educativos
PROCESO	Se ubican en parejas mediante la dinámica Somos El Rey Manda”. Comentan sobre la interacción en diferentes escenarios educativos Se hace lectura crítica de texto acorde al tema. Participación de los integrantes de forma activa poniendo énfasis en el buen trato sin discriminar Comentan sobre la importancia de la empatía para relacionarse con los demás. Se diseñan organizadores gráficos con las percepciones de cada uno. El facilitador elabora un informe final en conjunto con los participantes.
CIERRE	Se definen y asumen compromisos para los recursos verbales. Se aplica la Meta cognición. ¿Qué obtuve hoy de aprendizaje?, ¿en qué forma lo aprendí?, ¿en qué me puede ser útil?, ¿hay algo más que debo aprender?, ¿Qué necesito aprender?, ¿aprendí lecciones para la vida el día de hoy?

Tabla 30. Taller 7

Capacidades	Actitudes
Asume compromisos para llevar adelante el programa	Se comunica asertivamente con los demás.

ESTRATEGIAS	
MOMENTOS	
INICIO	<p>Respeto y tolerancia a lo que dicen los demás, sin discriminar basados en las diferencias individuales de los demás participantes. a la apertura y tolerancia las diferencias individuales de los demás participantes evitando formas de discriminación</p> <p>Se ubican en parejas mediante la dinámica El abogado.</p> <p>Comentan sobre la interacción en diferentes escenarios educativos</p>
PROCESO	<p>Se ubican en parejas mediante la dinámica Hablan los números”.</p> <p>Dialogan sobre la interacción en diferentes escenarios educativos Se hace lectura crítica de texto acorde al tema.</p> <p>Debaten sobre la comunicación asertiva desde el punto de vista del buen vivir.</p> <p>Comentan sobre la importancia de la empatía para relacionarse con los demás.</p> <p>Se diseñan organizadores gráficos con las percepciones de cada uno.</p> <p>El facilitador elabora un informe final en conjunto con los participantes.</p>
CIERRE	<p>Se definen y asumen compromisos para los recursos verbales.</p> <p>Se aplica la Meta cognición. ¿Qué obtuve hoy de aprendizaje?, ¿en qué forma lo aprendí?, ¿en qué me puede ser útil?, ¿hay algo más que debo aprender?, ¿Qué necesito aprender?, ¿aprendí lecciones para la vida el día de hoy?</p>

VIII. REFERENCIAS

- Abrego. (2012). *Elaboración de un diseño instruccional para el desarrollo de habilidades en el manejo de conflictos y negociaciones utilizando la inteligencia emocional*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Acosta, M. (2011). *Cómo tratar con personas conflictivas*. Barcelona: Profit.
- Alcala. (2011). *El clima institucional en una institución pública de Educación Superior*. Mexico: Universidad del Papaloapan. México.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del Talento Humano: basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez. (2001). *La cultura y el clima institucional como factores relevantes en la eficacia*. San Marcos: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Alvarez, P. A. (1990). *Desarrollo de habilidades sociales*. madrid: Antonio Machado.
- Andreu, J. (2 de 3 de 2001). *Analiss de contenido*. Obtenido de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/s200103.pdf>
- Arroyo. (1997). *Sociallearning theory*. New Jersey: general Learning press.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades Gerenciales*. Bogota: Bandura.
- Ávila. (2011). *La comunicación asertiva y su incidencia en la efectividad de la*. Valle de la Pascua. Aragua. Venezuela.: Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Barroso. (2003). *Dimensiones del clima institucional*. Recuperado <http://www.actualidad.co.r/293/18.empresa.htm>.
- Boland, L. ., (2007). *Funciones de la Adminitración - Teoría y Práctica*. barcelona: Primera. Editorial.
- Brackett & Carusso. (2007). *Emotionally Litercy for educators*,. Carolina: Seel. Media.
- brackett, P. &. (2008). *La inteligencia emocional como una competencia bàsiva de los docentes*. Barcelona: EOS.

- Briones, G. (10 de 01 de 2007). *Metodología de la encuesta*. Obtenido de Un minuto Investigación: <http://aquifue.files.wordpress.com/2007/01/10-encuesta-social.pdf>
- Brotheridge, G. (2002). *Emotional Labor and Burnout: Comparing Two perspectives*. Carolina: People Work.
- Bustamante. (2007). *La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa aborda el tema de la comunicación interna en las organizaciones educativas*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Buxarrais. (2013). *Nuevos valores para una sociedad, un cambio de paradigma en la educación*. Bogota: Dialnet.
- Cadavid. (2 de 2 de 1999). *Educación Experiencial*. Obtenido de <http://www.redcreacion.org/documentos/simposio1vg/FunlibeEjeCafetero2.htm>
- Cardoso. (5 de 12 de 2009). *La comunicación desde una perspectiva de comunicación*. Barcelona: Documento en línea .
- Carnegie. (2012). Programa desafío liderazgo. *Latitud 90*.
- Carrasco. (2009). *Metodología de la Investigación Científica-Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de Investigación*. San Marcos.
- Carretero, M. (2 de 3 de 2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Obtenido de <http://www.unap.cl/jsalgado/incuantitativa.pdf>
- Casamayor. (2002). *Cómo dar respuesta a los conflictos*. Barcelona: Grao.
- Chiavenato. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Codina. (2011). *Manejo de conflictos para una dirección efectiva*. La Habana.: Universidad de La Habana.
- Coley. (2013). *The little book of talent*. New York: Bantam Books.
- Combriza, X. &. (5 de 4 de 2000). *Formación básica de facilitadores en entrenamiento experimental al aire libre*.

- Contreras. (2006). *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cordova, j. (2009). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Trilles.
- Danieson, C. (2006). *Teacher leadership*. California: ASCd.
- Day. (2005). *formar docentes*. España: Flamer Press.
- Educación, L. O. (2008). *Mineduc*. Quito.
- Femenia, N. (20 de marzo de 2015). *Transformación del conflicto en el mundo hispano*. Obtenido de <http://manuelgalan.blogspot.com/p/guiametodologica->
- Fiske, C. y. (1991). *Controlling other people: The impact of power on stereotyping*. *American Psychologist*. Carolina: American Psychologist.
- Flora, S. (2006). *Las teorías de la amodernidad reflexi*. Costa Rica: Revistas científicas de america latina.
- Fuenmayor. (2000). *Comunicación asertiva del gerente y resolución de conflictos*. Urdanet: Universidad Rafael.
- Galán, M. (19 de julio de 2017). *Metología de la investigación*. Obtenido de <http://manuelgalan.blogspot.com/p/guiametodologica->
- Gallego. (2004). *Inteligencia emocional*. Colombia: El buho.
- Gardner. (2010). *Mentes creativas*. Barcelona: Paidos iberica.
- Goffee, R., & Jones, G. (2005). *Metodologías activas de aprendizaje*. Bogota: Formactiva Limitada.
- Goffee, R., & Jones, G. (2012). *Gederazgo superiorstionar la autenticidad, la paradoja del li*. Bogota: Harvard Busines review.
- Goleman. (2014). *Como ser un lider*. colombia: Nomos Impresos.
- Hernandez, R. E. (2006). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.

- tiposDe.com. (20 de junio de 2017). *Tipos de investigación*. Obtenido de <http://www.tiposde.com/ciencia/estudio/tipos-deestudio>.
- Juan, S. (2012). *La importancia de la habilidades blandas*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Kautz, H. &. (2012). *Hard evidency on soft skill*. Massachusetts: national Bureau.
- marcos, S., & Magalhes D Amornin, M. A. (2009). *Entrenando competencias blandas en jovenes*. Chile: Pontifica Universidad de Chile.
- Maria, M. (2001). *Una introduccion a los metodos cualitativos*. Barcelona: Qualitative methodology.
- Martínez. (2009). *Habilidades de comunicación. Programa de entrenamiento*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Mayo, E. (1927). *Relaciones Humanas. The Human Problems of an Industrial Civilization*. Mexico: Thanson.
- Meury, R. (2014). *Programa uipos de alto desempeñode capacitación basado en el manejo de eq*. Carabobo: Facultad de Ciencias de la Educación de.
- Miguel, R. (2011). *El aprendizaje experimental como metodo* .Buenos Aires: Outdoor training .
- Mosquera, H. y. (2011). *La gerencia de los conflictos en las organizaciones modernas: estrategias de acción*. Barcelona: Documento en linea.
- Newston, D. y. (2004). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: Graw Hill.
- Olmedo. (2011). Comprender la comunicación, de Antonio Pasquali. *Razón y Palabra*, 75.
- Rentería, Q. y. (2009). *Diseño de una estrategia de gestión educativa*. Bolivar: Universidad Javeriana.
- Rodríguez. (2011). *La comunicación asertiva y efectiva del tren directivo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes*. Carabobo: Facultad de Ciencias de la Educación de la.

- Ruben, N. (2004). *La educación y el desarrollo de habilidades* .
- Ruiz. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. bilbao: Cedro.
- Sawaf, C. &. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y las organizaciones*.
New York: Groset/Putman.
- Varios. (2009). *Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas*. Lima:
Viceministerio de Gestión Pedagógica.
- Watzlawick. (2005). *Teoría de la comunicación humana*. Barcelona: Herder.

Anexos

Presentación del taller al grupo de docentes



Taller de Habilidades Blandas en la Gestión de los Recursos Humanos en la Unidad Educativa del Guayas 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO	POBLACIÓN
<p><u>PROBLEMA GENERAL:</u></p> <p>En qué medida la aplicación del taller de Habilidades Blandas permite mejorar el desempeño docente en una Unidad Educativa.</p> <p>¿En qué medida la definición de</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar si la aplicación del Taller de Habilidades Blandas permite mejorar el desempeño docente</p> <p>O1 Reflejar mediante el resultado de la encuesta el rango de adquisición que tienen desarrolladas las habilidades</p>	<p>Ha= existe una relación significativa entre la aplicación de un taller de habilidades blandas y el desempeño docente.</p> <p>H2 La formalización de habilidades blandas como reglamento</p>	<p>V D.</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Responsabilidad profesional</p> <p>Capacidad pedagógica</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Diseño</p> <p>Pre experimental</p> <p>Esquema</p> <p>M: O1 ----X - --- O2</p> <p>Donde</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ =</p>	<p>POBLACION:</p> <p>30 docentes y 2 personal administrativo</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Constituido por:</p> <p>Todo el</p>

habilidades sociales impacta en el desempeño docente de una institución educativa de Guayas 2019?	blandas los docentes O1 Determinar y formalizar aquellas habilidades blandas definidas por la Escuela, como ejes para alcanzar el óptimo y eficaz desempeño profesional de los docentes. O2 Puntualizar el alcance de cada una de estas habilidades, declarando ámbitos de aplicación y metodologías para su desarrollo. O3 Elaborar y entregar	interno de uso ayudara a los docentes en su desempeño profesional. H3 un taller metódicamente diseñado permitirá a los docentes apropiarse del conocimiento de las habilidades blandas. H4La forma de aprender las habilidades blandas en cada persona	V I. Taller de Habilidades Blandas	Habilidad social conciencia de uno mismo Autorrealización Motivación	observación de variable = desempeño docente antes de aplicar el taller de Habilidades blandas O ₂ = Observación de variable = desempeño docente después de aplicar el taller de Habilidades Blandas	personal de la institución
¿Cómo la autorrealización del personal docente de una institución educativa de Guayas 2019 impacta en el desarrollo de habilidades blandas?						
¿En qué medida el autoconocimiento de los docentes de una						

institución educativa de Guayas 2019

impacta en su desempeño?

lineamientos puntuales que permitan la implementación de procesos para la enseñanza y desarrollo de habilidades blandas en los docentes.

¿En qué medida la motivación impacta en los niveles de logro y cumplimiento de propósitos de los docentes de una institución educativa de Guayas 2019?

O4 Determinar los métodos de control y evaluación, que permitan evidenciar niveles de logro y cumplimiento de propósitos y objetivos.

es diferente.

R = relación entre las dos variables

Instrumentos de Recolección de Datos

Instrumento para Evaluar la Variable Independiente

Lista de Cotejo para evaluar Habilidades Blandas

Entrenamiento en la capacidad de comunicación			
N°	Ítems	Sí	No
01	Sabe decir no en forma apropiada.		
02	Se expresa adecuadamente, de acuerdo al contexto.		
03	Formula preguntas para aclarar las dudas que tiene		
Entrenamiento en la capacidad empática			
04	- Reconoce las emociones de sus compañeros		
05	- Apoya a sus compañeros que tienen algún problema.		
06	- Comparte sus materiales con los compañeros que lo necesitan.		
07	- Escucha con atención a sus compañeros, para consolarlos o ayudarles.		
Entrenamiento en la capacidad de asertividad			
08	- Demuestra su alegría o tristeza con espontaneidad.		
09	Aprecia sus cualidades y la de sus compañeros.		
10	Emplea un tono de voz acorde al mensaje o contexto		

Instrumento para evaluar la Variable Dependiente

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Indicaciones: Estimado docente participante evalúa tu desempeño laboral, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta que creas conveniente.

1. COMPETENCIA CONCEPTUAL		Valores		
N°	Ítems	Nunca	Algunas veces	Siempre
01	¿Consideras que tienes un buen nivel de conocimiento de las características individuales de tus estudiantes?			
02	¿Conoces las características socioculturales y evolutivas de tus estudiantes?			
03	¿Demuestras conocimientos de las necesidades especiales de tus estudiantes?			
04	¿Dirías que tienes conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñas?.			
05	¿Demuestras comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?			
06	¿Manejas conocimientos actualizados sobre la didáctica de tu área curricular?			
07	¿Manejas cognomentos actualizados en relación a tu área curricular?			
08	¿Tienes comprensión de las de las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?			

N°	Ítems	1	2	3
09	¿Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?			
10	¿Creas diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?			
11	¿Seleccionas y organizas recursos didácticos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?			
12	¿Utilizas tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?			
13	¿Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales?			
14	¿Utilizas diversos métodos que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?			
15	¿Elaboras instrumentos válidos para evaluar el avance en el aprendizaje de los estudiantes?			
16	¿Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los Estudiantes y sus familias?			
3. COMPETENCIA ACTITUDINAL				
N°	Ítems	1	2	3
17	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente?			
18	¿Resuelves dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base tus estudiantes?			
19	¿Tomas decisiones adecuadas considerando el principio del bien superior del niño y el adolescente?			
20	¿Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?			

21	¿Actúas respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente?			
22	¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de los estudiantes?			
23	¿Promueves un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?			
24	¿Generas relaciones de respeto, cooperación y tolerancia entre tus estudiantes?			
TOTAL				

Autorización del Directivo de la Unidad Educativa del Guayas 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PIURA – PERÚ

Lcda. Sonia Bajajla
Directora
Escuela de Educación Básica Fiscal "Isabel Herrería Herrería"

De mis consideraciones:

Carlos Raúl Castro Espinoza con cédula N° 0921524294, estudiante de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Piura en Perú, de la Maestría en Administración de la Educación, solicito a usted muy comedidamente me conceda la autorización y facilidades del caso para desarrollar mi Proyecto de Investigación titulado "TALLER DE HABILIDADES BLANDAS EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAS - 2019", en la prestigiosa institución educativa que usted tan acertadamente dirige.

Agradeciendo de antemano por la atención prestada a la presente quedo de usted a la espera de una pronta y afirmativa respuesta.

Atentamente

Lcdo. Carlos Raúl Castro Espinoza
C.I. 0921524294
Telf.: 0999825646
Email. carlos_castroe@hotmail.com

Autorización del Directivo de la Unidad Educativa del Guayas 2019

Solicitud a Experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Piura

Señor(a) MSc.

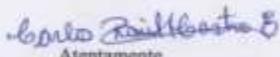
Toala Santana Verónica Narcisca

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedor de su trayectoria académica y profesional, molesto su atención al elegirla como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Independiente **TALLER DE HABILIDADES BLANDAS** y la variable dependiente **DESEMPEÑO DOCENTE**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicito marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradezco anticipadamente su colaboración y estoy segura que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.


Atentamente,

Ledo. Castro Carlos Espinoza

Validación de Experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Validación de Juicio de Experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Toala Santana Verónica Narcisca
- 1.2. Grado Académico: Cuarto Nivel.
- 1.3. Profesión: Master universitario en formación internacional especializada del profesorado, especialidad en orientación educativa N°7241104212
- 1.4. Institución donde labora: Es. Fiscal Leonidas García
- 1.5. Cargo que desempeña: Rectora
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Lcdo. Castro Espinoza Carlos Raúl
- 1.8. Programa de postgrado: Administración de la Educación

VALIDACIÓN

CATEGORÍA	INDICADORES	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
	Sobre los ítems del instrumento					
1. Claridad	El lenguaje en que ha sido formulado es claro y comprensible					X
2. Objetividad	Las variables de estudio son la base del instrumento					X
3. Actualidad	Se ajusta a la realidad					X
4. Organización	Hay lógica en los procesos					X
5. Eficiencia	Abarca las variables en calidad y cantidad					X
6. Intencionalidad	Está diseñado para valorar aspectos de las variables					X
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos lógicos y científicos					X
8. Coherencia	Guarda coherencia entre todas las variables dimensiones e indicadores					X
9. Metodología	Las estrategias tienen una clara intención pedagógica					X
10. Pertinencia	Logra evidenciar utilidad para la investigación				X	

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: _____
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____

Verónica Toala

MSc. Verónica Toala Santana

MSc. VERÓNICA NORTON TOALA, LEONARDO
MAGUIRE en formación de Datos (DCC)-
C.I: 0918604802
Reg. Senescyt 736116431



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Validación de Juicio de Experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

K. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Moreira Alcivar Jhony Demóstenes
- 1.2. Grado Académico: Cuarto Nivel.
- 1.3. Profesión: Magister en Educación Superior N°1031-04-494403
- 1.4. Institución donde labora: EBF Isabel Herrería Herrería
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente y Subdirector
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Lcdo. Castro Espinoza Carlos Raúl
- 1.8. Programa de postgrado: Administración de la Educación

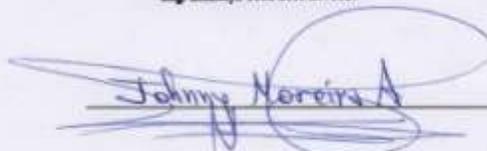
VALIDACIÓN

CATEGORÍA	INDICADORES	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
	Sobre los ítems del instrumento					
1. Claridad	El lenguaje en que ha sido formulado es claro y comprensible					X
2. Objetividad	Las variables de estudio son la base del instrumento					X
3. Actualidad	Se ajusta a la realidad					X
4. Organización	Hay lógica en los procesos					X
5. Eficiencia	Abarca las variables en calidad y cantidad					X
6. Intencionalidad	Está diseñado para valorar aspectos de las variables					X
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos lógicos y científicos				X	
8. Coherencia	Guarda coherencia entre todos las variables dimensiones e indicadores					X
9. Metodología	Las estrategias tienen una clara intención pedagógica					X
10. Pertinencia	Logra evidenciar utilidad para la investigación					X

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: _____
- 3.2. Opinión: FAVORABLE _____ DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____

Msc. Johnny D. Moreira Alcivar
MAESTRO EN EDUCACION SUPERIOR
C.I: 0912936994
Reg. Senecyt: 1006-2019-2075687



MSc. Johnny Moreira Alcivar