



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes
en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”
Milagro, Ecuador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Lic. Freire Barrera, Luis Armando (ORCID: 0000-0002-9248-5900)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi Dios por su infinita misericordia y amor, por darme la salud, y la fuerza de sabiduría y permita culminar, a mi esposa Jazmín Gabriela Quinto Salazar, por su amor y comprensión incondicional que siempre está dispuesta apoyar y mis hijos base fundamental para seguir adelante preparándome a mi madre que está en el cielo, Blanca concepción Barrera y mi padre José Eladio Freire Mareta que me enseñaron el camino correcto guiado en valores que me ha permitido ser una persona de bien, y por mi vocación como docente seguir mejorando para servir con humildad la sociedad.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, Piura-Perú, por permitirme en sus aulas recibir sabias enseñanzas de aprendizaje a todo mis docentes de los tres ciclos por los conocimientos impartidos lleno de amor, capacidad y sabiduría quienes no solo fueron mis maestros sino mis consejeros y amigos como el Dr. Edilberto Calle Peña que me apoyó a seguir constantemente con su tenaz sabiduría , en especial a mi tutor de tesis Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar, por sus valiosas recomendaciones impartidas en el proceso de enseñanza del proyecto de mi tesis que servirá para la culminación de la misma y por ser un instructor es un profesor de vocación y buen Amigo.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos.....	IV
Resumen	VII
Abstract.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
Anexo 1	40
Anexo 2	43
Anexo 3	47
Anexo 4	54
Anexo 5	60
Anexo 6	69
Anexo 7	78
Anexo 8	88
Anexo 9	96
Anexo 10	100

Anexos 11	101
Anexo 12	103
Anexo 13	105
Anexo 14	106
Anexo 15	107
Anexo 16	108
Anexo 17	109
Anexo 18	110

Índice de tablas

Tabla 1: población muestra de la escuela de educación básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador -----	15
Tabla 2: nivel de apreciación de los docentes sobre habilidades blandas – interacción profesional -----	20
Tabla 3: nivel de apreciación de los docentes sobre el trabajo en equipo – interacción profesional -----	20
Tabla 4: nivel de apreciación de los docentes sobre liderazgo – interacción profesional-----	21
Tabla 5: nivel de apreciación de los docentes sobre negociación – interacción profesional-----	22
Tabla 6: nivel de apreciación de los docentes sobre empatía – interacción profesional-----	22
Tabla 7: interpretación de la correlación entre habilidades blandas e interacción profesional-----	23
Tabla 8: interpretación de la correlación entre trabajo en equipo e interacción profesional-----	24
Tabla 9: interpretación de la correlación entre liderazgo e interacción profesional -----	25
Tabla 10: interpretación de la correlación entre negociación e interacción profesional-----	26
Tabla 11: interpretación de la correlación entre empatía e interacción profesional -----	27

Resumen

La investigación asumida tuvo como objetivo general determinar la relación de las habilidades blandas y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

En el presente trabajo de investigación se ha tenido en cuenta una población - muestra de 27 docentes con quienes se ha realizado una investigación de tipo básico conocida también como teórica, o fundamental. Se asumió el diseño no experimental correlacional asociativo. Se utilizó como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para recoger la información de las variables: habilidades blandas e interacción profesional. Para el procesamiento de datos se hizo uso de la estadística descriptiva: tablas de frecuencias y porcentajes, asimismo para encontrar los resultados inferenciales se realizó a través de la correlación de Spearman.

De acuerdo a los resultados ha quedado demostrado, que el 100% de los docentes indican que las habilidades blandas y la interacción profesional son muy buenas, lo cual significa que las habilidades blandas se relacionan significativamente con la interacción profesional lo cual ha quedado demostrado a través del coeficiente de Spearman cuyo valor es de 0.984 y sig. 0.000 es menor que 0.05.

Palabras claves:

Trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía.

Abstract

The research carried out had the general objective of determining the relationship of soft skills and professional interaction in the teachers of the School of Basic Education "Eloy Velázquez Cevallos" Milagro, Ecuador, 2020.

In this research work, a sample population of 27 teachers has been taken into account with whom basic research, also known as theoretical or fundamental, has been carried out. The associative non-experimental correlational design was assumed. The survey was used as a technique with its instrument, the questionnaire to collect the information of the variables: soft skills and professional interaction. For the data processing, descriptive statistics were used: tables of frequencies and percentages, also to find the inferential results through the Spearman correlation.

According to the results, it has been shown that 100% of teachers indicate that soft skills and professional interaction are very good, which means that soft skills are significantly related to professional interaction, which has been demonstrated through of the Spearman coefficient whose value is 0.984 and sig. 0.000 is less than 0.05.

Keywords:

Teamwork, leadership, negotiation, empathy.

I. INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas son necesarias y elementales en la interacción profesional que permite al equipo docente en una organización educativa a realizar su trabajo con mucha efectividad, no solo está ligada al cumplimiento de las tareas académicas con responsabilidad, puntualidad y obediencia, sino que los docentes tienen que estar en condiciones tanto cognitivas y actitudinales para realizar un óptimo cumplimiento docente que nos permita ser capaces de distinguir, inferir y comprender los diferentes problemas que se presenta en el contexto educativo, y poder tomar decisiones en equipo tanto, directivos como docentes.

En un estudio realizado en Costa Rica por Sánchez, D. y Núñez, Y. (2016) Manifiesta en cuanto a las habilidades blandas deben ser afinadas para que puedan ser incorporadas con éxito en las diferentes entidades, que permitan promover el trabajo en equipo, la efectiva comunicación, la solidaridad, la responsabilidad, el constante aprender, toma de decisiones para resolver conflictos. (p. 8).

También en cuanto al contexto nacional, se ha realizado en Ecuador por Lino, R. A. (2018)

En la Escuela de Educación General Básica Franz Warzawam, en la provincia Santa Elena, mediante interacción entre los actores educativos que integran la comunidad educativa es de vital importancia porque promueven actitudes de respeto, responsabilidad, optimismo, expectativas de logro las cuales constituyen las habilidades blandas promocionadas por los docentes lo cual repercute de manera positiva en los educandos. (p. 3)

En la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” del Acantonamiento Milagro – Ecuador, observa en el diagnóstico del Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2019, que existe en los docentes el desarrollo de capacidades elementales de una buena convivencia escolar, pero hace falta la promoción de habilidades blandas en el mejoramiento del servicio educativo que brinda la escuela, en tal sentido se pretende estudiar la relación entre las habilidades blandas e interacción profesional de los docentes.

Lo que origina, que no exista una adecuada, interacción profesional, es porque docentes no han desarrollado en el transcurso del tiempo las habilidades blandas, otro motivo es que los docentes velan por sus intereses propios y no del plantel educativo, Otra causa es que los docentes no están dispuestos al cambio, le cuesta aceptar las ideas de los otros compañeros de trabajo. Lo que implica que exista fricciones entre el personal docente y directivo, incluso puede llevar a la entidad educativa a una ruptura de relaciones humanas. De lo fundamentado se plantea el problema, formulando la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona las habilidades blandas y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, ¿2020?

Para un mejor estudio de las variables se plantean las siguientes preguntas específicas: ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y la interacción profesional de los docentes de las Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”? ¿Cómo se relaciona el liderazgo y la interacción profesional de los docentes de las Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”? ¿Cómo se relaciona la negociación y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”? ¿Cómo se relaciona la empatía y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”?

Asimismo, se justifica el presente estudio, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: teórico, práctica y metodológico. El aspecto teórico se justifica, porque asume en su estudio dos variables: habilidades blandas es interacción profesional que han tomado mucha relevancia tanto en el campo educativo como en el psicológico, las cuales han sido debidamente fundamentadas con las bases teóricas de diferentes autores, lo que permitirá tener un amplio conocimiento del tema al investigador. En lo que se refiere al aspecto práctico, porque la investigación demostró según los resultados, las habilidades blandas son necesarias en la interacción profesional de los actores educativos de manera especial los maestros y maestras contribuyendo a la participación y socialización institucional. En cuanto al aspecto metodológico, se justifica porque el estudio

proporcionará instrumentos debidamente validados y con un buen nivel de confiabilidad, los cuales contribuirán a la investigación, para que puedan utilizados posteriormente por investigadores que estén interesados en investigar estos temas en otros ámbitos educativos. Además, los resultados y conclusiones servirán como antecedente de otras investigaciones.

Se fundamenta los objetivos de la investigación indicando el objetivo general: Determinar la relación de las habilidades blandas y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020. Para una mejor comprensión de la investigación se esbozan los objetivos específicos: Determinar la relación del trabajo en equipo y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”. Determinar la relación del liderazgo y la interacción profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”. Determinar la relación de la negociación y la interacción profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”. Determinar la relación de la empatía y la interacción profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”

Asimismo, se formula la hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020. Se ha tenido en cuenta las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la interacción profesional de los docentes en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”. Existe relación significativa entre el liderazgo y la interacción profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”. Existe relación significativa entre la negociación y la interacción profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”. Existe relación significativa entre la empatía y la interacción profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”

II. MARCO TEÓRICO

En lo referido al ámbito internacional, se han realizado las siguientes indagaciones:

Sotelo, R. J. y Espíritu, J. C. (2017). La formación humanista y habilidades blandas en estudiantes universitarios. Artículo científico. Universidad Nacional del Centro del Perú. Este estudio llevo como propósito fundamental conocer el conocimiento que tienen los estudiantes universitarios sobre la formación humanista y habilidades blandas en el desarrollo de sus estudios profesionales. Es un estudio descriptivo explicativo. Para recolectar los datos, el investigador tuvo que encuestar aplicando cuestionarios. La muestra estuvo constituida por 270 estudiantes universitarios de los últimos ciclos y 270 empleadores. El 60% de los estudiantes universitarios no poseen habilidades blandas, según información de los empleadores. La investigación concluye indicando que los estudiantes universitarios demuestran conocimiento disciplinar, sin embargo, los egresados carecen de habilidades blandas como la ética, adaptabilidad, responsabilidad y compromiso lo que hace que no sean competitivos.

Colin, G. (2017). Afirma que los elementos afectivos en las interacciones profesores-estudiantes: el sentido del proceso formativo. Tesis de Maestría. Universidad de Sonora. México. Investigación que tuvo como finalidad fundamental Examinar los fundamentos afectuosos en las interacciones de los docentes y alumnos de la Universidad de Sonora. La indagación se encuadro dentro del enfoque propio interpretativo. Participaron en esta investigación 16 estudiantes de las carreras: ingeniería, ciencias de la salud y ciencias sociales, Los datos fueron recolectados aplicando entrevistas a los estudiantes. La investigación concluye que las interacciones entre docentes y estudiante permite relaciones que se fomentan a través del liderazgo mediante la comunicación asertiva, confianza, respeto, amistad, empatía, actitudes, agrado, tolerancia todo esto constituye las habilidades blandas para generar aprendizajes en los estudiantes.

Calla, D. C. y Uyuquipa, J. D. (2015). Habilidades sociales y dependencia emocional en los estudiantes del quinto año del establecimiento Educativo Secundario Industrial Perú Birf de la ciudad de Juliaca, 2014. Tesis de Maestría.

Puno – Perú. La finalidad principal de esta investigación consistió en establecer la correspondencia entre las habilidades sociales y dependencia emocional de los estudiantes. Esta investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, utilizando el diseño correlacional asociativo, participaron 133 alumnos de quinto grado de educación secundaria. En el recojo de los datos se realizó mediante cuestionarios. Las investigaciones indican los resultados que una gran cantidad de los educandos tienen un bajo nivel en el desarrollo de sus habilidades sociales (45.1%) sujeción emocional común (45.1%). La investigación concluye. Indicando que existe conexión indirecta, baja y significativa entre las habilidades sociales y dependencia emocional en su dimensión de indagación de cuidado en los estudiantes del quinto año de educación secundaria.

Según Letelier, A. (2015). Concepciones sobre interacción social en relación al aprendizaje y progreso en docentes de primero básico. Tesis de Maestría. Universidad de Chile. El fin principal de esta investigación es conocer las ideas fundamentales de la interacción social de los educadores de primer año de Enseñanza Básica asocian al aprendizaje y desarrollo. El estudio se ha realizado bajo el enfoque cualitativo utilizando el diseño analítico, participaron 11 docentes. Para recoger la información se ha utilizado la entrevista. La investigación concluye señalando que la interacción es promovida por la formación social de los actores educativos (docentes – estudiantes) mediante el desarrollo de habilidades blandas para resolver conflictos, realizar trabajos colaborativos, compromiso social, toma de decisiones acertadas en equipo.

También se ha tenido en cuenta el contexto nacional los siguientes hallazgos investigativos relacionados al tema que se investiga

Según el estudio Cortez, A. D. (2018). Indicadores de comunicación asertiva del docente y la descendencia del clima escolar. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador. La investigación tuvo como finalidad conocer las prácticas de comunicación asertiva para promover aprendizaje y generar convivencia escolar. Es un estudio que se enmarca dentro del enfoque cualitativo utilizando el diseño descriptivo exploratorio propositivo. En la muestra se consideró a la misma población que la integraron 34 docentes. Los resultados se recogieron

a través de encuestas aplicadas a los docentes participantes en esta investigación. La investigación concluye indicando que es necesario establecer pautas en la negociación a través del fortalecimiento de la comunicación asertiva en la interacción entre docentes, asimismo con los estudiantes, asimismo es pertinente y necesaria una propuesta sobre habilidades blandas.

De acuerdo Córdova, M. P. (2017). La pedagogía del afecto y su repercusión en el ambiente escolar de los estudiantes de primer año de educación básica de la escuela Luigi Galvani del cantón Quito. Tesis. Universidad Central del Ecuador. El propósito de la investigación consistió en analizar la incidencia de la pedagogía del afecto en el ambiente escolar de los estudiantes de primer año de la institución educativa indicada en el título. El estudio se realiza bajo el enfoque cuanti – cualitativo, es de tipo descriptivo y exploratorio. La población de estudio la integran por 16 participantes entre profesores y expertos. Los datos fueron recogidos a través de las técnicas de la observación y la entrevista. La investigación concluye señalando a lo que se refiere a la dimensión relacional se evidenció que en el contexto educativo interactúan los directivos, profesores y educandos respondiendo a las cualidades de respeto, cortesía, tolerancia, sin embargo, predomina las relaciones de jerarquía a los directivos y docentes.

Para fundamentar la investigación se describen las bases teóricas que son el sustento teórico de las habilidades blandas, al respecto manifiesta Yturralde (2016) “las destrezas se adiestran a la mejora de comportamientos sociales.” (p.23). Las habilidades blandas es una serie de conductas expresadas por la persona humana permitiéndole integrarse, movilizarse y transferir habilidades, juicios y actitudes para relacionarse de forma asertiva en el contexto social, familiar, laboral y académico. En cuanto Singer (2014), “Las habilidades blandas están formadas por una serie de habilidades no cognitivas, cualidades indispensables para el aprendizaje y logros de desempeños exitosos en el campo laboral, de forma especial en el desempeño docente”. (p. 27). Asimismo, manifiesta, Lagos (2016), señala que las habilidades blandas: “Están conformadas por una serie de capacidades no cognitivas, fundamentales para el aprendizaje y en el desempeño exitoso en el campo laboral. A estas destrezas son conocidas como actitudes

“saber ser” en otras palabras, como una persona debe desempeñarse en un determinado contexto” (p. 123). De acuerdo a las definiciones sobre habilidades blandas expuestas por los autores, es un conjunto de habilidades personales y profesionales de índole socio emocional indispensables en la gestión del trato como personas que se desenvuelven en un contexto social, las cuales tienen que ser aplicadas por los docentes en la interacción profesional. Saber ser, consiste en saber relacionarse consigo mismo, con las otras personas y el contexto social con seguridad, espíritu de superación, impulso profesional, comunicación afectuosa y compromiso.

Importante la definición que realiza Carrozo (2018) “las habilidades blandas son propias del comportamiento humano que se ejercen dentro de un determinado contexto social o ambiental, comportamientos que cambian o modifican las conductas de las personas” (p. 32). También Mujica (2015) que “Las habilidades blandas son características o propiedades de una determinada persona para interactuar de forma efectiva con otras personas, estas habilidades se enfocan generalmente en el trabajo” (p. 28). De acuerdo con los autores Carrozo y Mujica, se define que las habilidades blandas son atributos propios de la persona, los cuales tienen que ser promocionados desde el contexto familiar y escolar. Las cuales cambian o modifican comportamientos de las personas en los contextos laborales.

Sobre habilidades blandas, según Cabello (2013), quien manifiesta “Que es una serie de cualidades personales, transformándose en relaciones sociales con las demás personas indispensables para el convivir diario del desempeño docente poniendo en práctica cualidades en el trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía. (p. 17). De acuerdo a la definición anterior y para efectos de este trabajo de investigación las dimensiones de las habilidades blandas son: trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía.

La primera dimensión de habilidades blandas es trabajo en equipo, al respecto Cabello (2013) expresa: “El trabajo en equipo se fundamenta en la disposición de trabajo personal cooperativo de forma efectiva frente al grupo, con capacidad de

autoconciencia demostrando habilidad de motivación a los integrantes del grupo para conseguir logros en común”. (p. 20) En la misma línea, según Raceti (2015), conceptualizó al trabajo en equipo “capacidad de concentrar las diferentes aportaciones de ideas con los demás participantes para la consecución de logros a través de las relaciones interpersonales mediante el intercambio de conocimientos. (p.54). En los tiempos actuales, se está propiciando en las organizaciones educacionales que los docentes ejecuten sus actividades a través de los trabajos en equipo de forma colegiada, donde todos los docentes participen de manera colaborativa, aprendiendo unos de otros.

Es interesante el aporte de Landy y Conte (2005) quienes indican que el trabajo en equipo: “Es el conjunto de ideas relacionadas a un determinado tema de interés donde dos o más personas constantemente están conectadas, son independientes y se congregan para lograr buenos resultados, para lo cual tienen que realizar tareas específicas cada participante y luego consensuarlas. Todos son líderes” (p. 46) Hay que tener claro lo que significa trabajo en equipo. en muchas ocasiones, se confunde con trabajo grupal, y se piensa de manera errónea que estos términos tienen el mismo significado, es pertinente realizar la aclaración, un grupo es un conjunto de individuos que realizan determinadas funciones específicas, sin embargo, un equipo, sus integrantes interactúan unos a otros, mantienen coordinación en la realización de las tareas que cada uno le corresponde.

Según Torres (cómo cita Nivin, 2017), “el trabajo en equipo es una forma de alineación al grupo de participantes en función de las tareas laborales con la finalidad de lograr metas y propósitos en común, con una alta motivación de alcanzar resultados exitosos en beneficios de todos” (p. 28). El trabajo en equipo fomenta una interdependencia dinámica y activa entre todas las personas que integran un grupo de trabajo, los cuales comparten ideas, opiniones, comprometiéndose y responsabilizándose en la consecución de los resultados que beneficiaran a todo el equipo.

De acuerdo Borrell (cómo citó en Toro 2015), indica que “el trabajo en equipo no solo beneficia a la organización laboral, sino al mismo equipo, los buenos resultados permiten a la institución o empresa lograr sus objetivos y metas propuestas, en cuanto al beneficio del grupo”. (p. 17). Las organizaciones laborales tienen la objetividad de promocionar equipos de alto rendimiento, los cuales no se miden solo por el beneficio económico productivo, sino se debe tener en cuenta el aspecto humano, que se origina mediante la cohesión, la capacidad de resolver problemas en equipo.

En cuanto Gutiérrez (2010) sostiene que el trabajo en equipo consiste en la colaboración e interacción de un grupo de personas con el propósito de conseguir logros través de conocimientos, capacidades, estrategias. (p. 13). También Borell (2004) “El trabajo en equipo, está formado por conjunto de estudiantes o profesionales que cooperan de manera individual para la consecución de logros comunitarios”. (p. 37). De acuerdo con los autores, se puede deducir, que hoy más que nunca las escuelas necesitan del trabajo en equipo, porque el éxito de los logros de enseñanzas de los escolares se alcanza mediante la participación de todos siendo fundamental la comunicación y el compromiso de todos los actores educativos.

La segunda dimensión de las habilidades blandas es liderazgo, Cabello (2013), manifiesta “Liderazgo es la habilidad de direccionamiento, empoderamiento empresarial o institucional, el liderazgo de algún directivo o gerente se puede reconocer en cualquier contexto, se percibe un buen clima de trabajo, magníficas relaciones interpersonales y consecuentemente logros exitosos” (p. 21). Se considera valioso el aporte de Raceti, (2015), quien señala que el liderazgo es: “la habilidad que tiene una persona para dirigir, orientar a las otras personas para poder conseguir metas en común, reconociendo las cualidades de cada uno de los colaboradores”. (p.54). Como docentes uno de los grandes retos es que cada uno como maestro tiene que ser líder en su aula, centro de labores y comunidad demostrando con capacidad para guiar, orientar y encaminar a los estudiantes con actitudes positivas.

Para Ma Hutchinson (2014). El liderazgo se promueve a través de una serie de habilidades y destrezas que maneja una persona para influir en las actuaciones de las otras personas o en un determinado grupo, logrando desempeños óptimos con entusiasmo para obtener exitosos resultados. (p. 29). Asimismo, indica French y Bell (cómo citó Zuzama, 2015) “El liderazgo es un procedimiento sistémico interactivo que lo comparte una determinada persona influenciando en los demás integrantes de la organización estableciendo estrategias de acuerdo a la visión para llegar a la meta, siempre motivando y orientado a los demás. (p. 6). Los docentes, siempre tienen que mantener el liderazgo ante la comunidad educativa a través del liderazgo pedagógico para empoderar a la escuela, obteniendo resultados óptimos en los aprendizajes de los educandos.

Para Sánchez (2010) lo define al liderazgo como: “un atributo influyente positivo de una persona en un determinado contexto, con la finalidad de conseguir objetivos en común” (p. 27). Por su parte, Chiavenato (2010), sostiene: "que el Liderazgo, es una serie de características interpersonales de una persona para influir en los demás a través de la comunicación efectiva y poder conseguir los objetivos planificados” (p. 42). Ambos autores coinciden que el liderazgo es una característica propia de una persona para poder influir en los demás ya sea dirigiendo, acompañando, monitoreando y retroalimentando a sus colaboradores para obtener logros que fueron propuestos en la planificación estratégica.

La tercera dimensión es la negociación, Según Cabello (2013) definió: “Procedimiento que se realiza cuando las partes en conflicto que pueden ser personas naturales o jurídicas se comunican con respeto de forma directa, mostrando interés por dialogar, identificando causas, para luego proponer soluciones sin presión alguna donde no hay ganador ni perdedor” (p. 22). En cuanto Raceti, (2015) indica que la negociación es “la capacidad de solucionar un conflicto generado por dos personas, lo cual implica que ambas partes tenga habilidad para regular y resolver el conflicto presentado” (p. 55) Colosi y Berkely (cómo se citó Álvarez, 2018) “La negociación se define de forma práctica como un proceso que les brinda a las partes enfrentadas la oportunidad de intercambiar promesas y formalizar compromisos puntuales, tratando de resolver sus diferencias de

manera pacífica”. (p. 11). De acuerdo con los autores, para resolver los conflictos de manera asertiva, se tiene que promover en los docentes y educandos la habilidad de negociar, a través del diálogo para encontrar soluciones y establecer compromisos de mejora, donde no existen perdedores sino ganadores.

Trujillo y García, (como se citó en Fernández 2012). “La negociación es un proceso interactivo que tiene como finalidad el resolver un conflicto entre ambas partes, modificando las posiciones que iniciaron el problema, llegando a un acuerdo aceptado por ambas partes” (p. 17). Para Chumacero (2012). “La negociación es una práctica positiva que se utiliza en la solución de un conflicto, dentro de una organización” (p. 53). Entendiendo a los autores, la negociación es un mecanismo utilizado en la solución de conflictos, donde las partes en conflicto se ponen de acuerdo modificando sus posiciones iniciales, buscando la mejor alternativa que beneficie a ambas partes y que gane la organización laboral.

La cuarta dimensión de las habilidades blandas es la empatía, al respecto Cabello (2013) define la empatía como la “capacidad para indagar el estado de ánimos de las otras personas, para lo cual hay que tener capacidad de escucha, poniéndose en el lugar del otro, tratando de percibir las emociones y los sentimientos, preocupaciones y necesidades”. (p. 23) Barlat (2013). “La capacidad de empatía se logra cuando se acoplan a nivel intelectual atender activa, a nivel emocional la inteligencia y a nivel conductual asertivo”. (p. 86). Según Barón-Cohen y Wheelwright (como se citó en López 2008). Es una importante habilidad que posee una persona que le permite comprender como se sienten los otros sujetos, o intuye lo que están recapacitando. La empatía permite a las personas una interacción eficaz en el contexto social. (p. 71). La empatía es un tema muy estudiado y muy importante en las relaciones sociales de las personas. Es la capacidad que tiene una persona de manera consciente de poder entender y sentir los sentimientos de las otras personas, es ponerse en el lugar de la otra persona y de sus problemas.

Se indican las bases teóricas de la segunda variable: interacción profesional.

Sobre interacción profesional indica López (2010). “La interacción profesional permite que los docentes tengan una convivencia amistosa en el ámbito laboral, a través del intercambio de ideas, propuestas y el cumplimiento de funciones” También manifiesta Romo (2012) “Que la interacción profesional se concibe en los aspectos físicos, sociales y humanos que configuran el espacio – tiempo en el que los docentes vivencian muchas situaciones las cuales se convierten en experiencia generadoras de aprendizaje en el desarrollo tanto personal como profesional. (p. 143). De acuerdo a lo indicado por los autores la interacción profesional docente se promueve en los espacios educativos a través de las relaciones interpersonales que les permite intercambiar ideas, ayudarse con materiales, realización de grupos de interaprendizaje además realizar equipos de trabajo colegiado.

Para este autor Gonzales y León (2009). La interacción profesional no es una simple comunicación: es, en efecto, un proceso de intercambio de ideas, la cuales promueven aspectos socializadores observables tanto cognitivos y conductuales (p.33). Al respecto sobre interacción profesional sostiene Flores & Ramos (2013), “es el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de los docentes a través de sus interrelaciones personales y sociales para realizar de manera conjunta sus actividades escolares a través de la interacción cognoscitiva, afectiva y conductual (p. 36). Según lo indicado por el autor se establecen las dimensiones de la variable interacción profesional: interacción cognoscitiva, interacción afectiva e interacción conductual

La primera dimensión de la interacción profesional es la interacción cognoscitiva, al respecto indica Flores y Ramos (2013) “La interacción entre los docentes se genera en las discusiones profesionales sobre conocimientos de metodologías, estrategias de enseñanza que se promueven en la capacitación permanente, para poder actuar de manera eficiente en la práctica pedagógica” (p. 36) Según Andriessen, Baker y van der Puil (2011), indican sobre la interacción cognoscitiva se origina: “Cuando dos personas interactúan, realizan un proceso de colaboración cognitiva para el logro de las metas y propósitos, en segundo lugar, el cumplimiento de las diferentes tareas y por último la regulación colaborativa haciendo propuestas proactivas a los compañeros de trabajo”. (p. 5). Según lo

manifestado, por los autores, se infiere que la interacción profesional cognoscitiva se promueve en forma conjunta o colegiada, donde los docentes realizan su planificación compartiendo conocimientos, material tanto bibliográfica como didáctico, estrategias. Además, Evalúan de forma permanente el trabajo.

La segunda dimensión de la interacción profesional es la interacción afectiva, indicando Flores y Ramos (2013). “En el conjunto de docente se demuestran actitudes afectivas que se manifiestan a través de la comunicación afectiva, demostrando muestra de aprecio a los colegas y estudiantes, creando lazos de amistad, de unión, de colaboración. se convive un ambiente familiar profesional” (p. 37). Maiorana (2010) indica Que la interacción afectiva profesional es la relación que se originan entre personas a través de sentimientos que se expresan mediante el accionar de los colaboradores en los diferentes espacios laborales (p. 5). Parfraseando a los autores, en lo que se refiere a la interacción afectiva, son cualidades de afecto que se tiene la plana docente de una determinada entidad educativa, llegando a sentirse como familias, incluso los docentes crean sus propios mecanismos de ayudarse unos a otros en los momentos difíciles.

La tercera dimensión es la interacción conductual, indica Flores y Ramos (2013) “Es la demostración del docente de sus comportamientos en la escuela y fuera de su contexto, atendiendo a sus colegas con respuestas educativas con un trato amable” (p.37). Fajardo y Soler (2013). Esta dimensión se enlaza con la columna del conocimiento: “aprender a vivir juntos”, para intervenir y colaborar con los demás en todas las acciones humanas. (p. 12), Pérez, M. (2016). La interacción conductual es la manera de comportarse de una persona en la organización laboral, se le conoce también como el comportamiento organizacional, en otras palabras, son las actitudes de conducta de los colaboradores, sobre todo el manejo adecuado de la gestión de emociones (p. 21). Entendiendo al autor la interacción conductual, son las manifestaciones de conducta exteriorizadas por los docentes frente a sus compañeros de trabajo, a sus estudiantes y a la comunidad. El docente tiene que cuidar su imagen profesional. Teniendo en cuenta tres elementos importantes: conocimiento técnico, manejo organizacional y gestión emocional. Además, debe cumplir con las normas institucionales que esta catalogadas en los reglamentos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

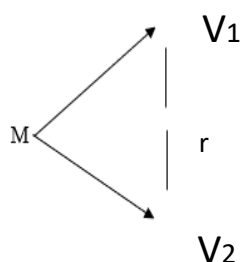
El tipo de investigación que asume este estudio es básico, según Bhear (2007) “se le conoce también como investigación pura, teórica, dogmática y primordial. Los estudios básicos desde el punto de partida es el marco teórico, y se mantiene en él; teniendo como intención formular nuevas teorías o cambiar las que ya existen, en desarrollar más los entendimientos tanto científicos como filosóficos, sin realizar ningún contraste con el aspecto práctico” (p. 19)

Según lo indicado por el autor, el estudio que se abordó pertenece a la investigación básica porque se busca determinar las habilidades blandas y la interacción profesional para lo cual se fundamentará con el marco teórico correspondiente, en este estudio que se realizó no se realizó ninguna propuesta en la parte práctica.

El tipo de investigación, que se asume en esta investigación es cuantitativo no experimental, correlacional. En lo que respecta a la investigación cuantitativa: indica Monje (2011): “que la finalidad de los estudios cuantitativos es explicar los hechos, acontecimientos o fenómenos tal como se presentan a través de teorías valiéndose de la observación” (p. 11). Tomando lo manifestado por el autor en la presente investigación el propósito del estudio es determinar las habilidades blandas e interacción profesional en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”. En lo que se refiere no experimental. En lo que se refiere a la investigación no experimental señala Lama y Mejía (2007). “Son estudios que no manipulan de forma deliberada ninguna variable”. (p. 58). Aplicado a vuestro trabajo es tácito, en la investigación abordada no se manipulará ninguna variable. Y en lo referido a lo correlacional lo explica Carrasco (2018) “Que los estudios correlacionales asociativos estudian y analizan sucesos y fenómenos de la realidad (variables) para determinar la relación entre ambas variables” (p. 73). El diseño reconoce a un estudio no experimental correlacional. Porque no se manipula ninguna variable.

Según Hernández y otros (2014) “los diseños correlacionales – asociativos describen relaciones entre dos variables en un determinado momento, en términos únicamente correlacionales”. (p..157). Tomando en cuenta lo indicado por el autor mencionado en el párrafo anterior, el trabajo asume le diseño correlacional asociativo

Dónde:



- M: Muestra 27 docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador,2020
- V₁: Habilidades blandas.
- V₂: Interacción profesional
- r: Relación entre variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Habilidades blandas

Variable 2: interacción profesional

En el anexo 1 se presenta la operacionalización de la variable.

3.3 Población, muestra y muestreo

Campos, J. y otros (2009). “La población, es el conjunto de elementos o participantes que son investigados lo cuales tienen características en común” (P. 103). De acuerdo a lo indicado por los autores, la población se consideró 27 docentes, de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, por lo tanto, la cantidad es bastante finita es decir que se puede trabajar con ella la muestra, por lo que se ha considerado válida la población.

Tabla 1: Población muestra de la escuela de educación básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador

	Nº De Docente
La población está conformada por 27 docentes siendo de los cuales.	
Varones	5
Mujeres	22

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la Escuela de Educación Básica "Eloy Velásquez Cevallos" Milagro, Ecuador

La selección de la población muestra se llevó a cabo a través del muestreo no probabilístico. Al respecto Supo (2015) indica: "cuando se utiliza el muestreo no probabilístico no está sujeto a fórmulas numéricas para la realización de cálculo de acuerdo a los elementos que conforman la población. Es el investigador quien decide la muestra teniendo en cuenta ciertas características comunes de la población" (p. 41)

De acuerdo a lo indicado por el autor que se indica en el párrafo anterior, la población muestra la decidirá el investigador porque es el total de los docentes.

En los criterios de inclusión se tendrá en cuenta a los docentes que trabajan en el turno diurno. Profesores antiguos de planta con muchos años de experiencias en la docencia. En los criterios de exclusión se tomará en cuenta a los profesores que trabajan en el turno vespertino y docentes que son contratados por los distritos a tiempos fijos en su labor.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recopilar los datos de las variables sobre habilidades blandas e interacción docente, se hizo uso de la técnica de observación con su instrumento el cuestionario

Al respecto, Carrasco (2005) Indica:

De manera puntual la encuesta se define como una técnica de investigación social que permite indagar, explorar y recolectar datos a través de interrogantes que se formulan de forma directa e indirecta a los sujetos inmersos en la investigación. Los instrumentos se elaboran teniendo en cuenta las variables, las dimensiones y tienen que tener estrecha relación con los indicadores los cuales van a permitir la obtención de los resultados para determinar los objetivos y la constatación de las hipótesis. (p. 314 y 318)

De acuerdo a lo indicado por el autor citado en el párrafo anterior, para el recojo de este importante estudio se realizará a través de la aplicación de cuestionarios, para la variable habilidades blandas y sus cuatro dimensiones: trabajo en equipo (5 ítems) Liderazgo (3 ítems) negociación (5 ítems) empatía (8 ítems). En cuanto a la variable interacción profesional y sus tres dimensiones: Interacción cognoscitiva (7 ítems) interacción afectiva (9 ítems) interacción conductual (5 ítems). Reactivos que serán respondidos por los docentes a través de las respuestas: siempre, a veces, nunca.

Al respecto Hernández y otros (2014) indican: “El contenido de los instrumentos se validan a través de las opiniones de expertos “voces calificadas” en el tema que se está investigando, quienes indican la validez de contenido y de hecho” (p.204)

Por medio de la técnica de juicio de expertos se validarán los instrumentos en la presente investigación quienes indicarán la coherencia y la pertinencia de ambos instrumentos de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores, además la fundamentación teórica.

Hernández y otros (2014) indica: “que a través del alfa de Cronbach se estima la confiabilidad de un determinado instrumento, cuanto se aproxima al uno se obtendrá un buen nivel de confiabilidad. (p. 208) También lo señala lo señala Córdova (2013). “Que el coeficiente de Cronbach sirve para determinar el nivel de confiabilidad de una escala de Likert o una escala de estimación o de una semántica diferencial”. 8P.139).

A fin determinar la confiabilidad del instrumento se procedió valiéndose del Coeficiente Alfa de Cronbach, que fueron sometidos los instrumentos en este caso los cuestionarios de ambas variables: habilidades blandas e interacción profesional, siendo los resultados los siguientes:

El instrumento de la variable habilidades blandas ha obtenido un alfa de Cronbach de 0.957 lo cual demuestra confiabilidad y consistencia

Asimismo, el instrumento de la variable interacción profesional ha obtenido un alfa de Cronbach de 0.960 lo cual demuestra confiabilidad y consistencia

3.5 Procedimientos

Se elaboró los instrumentos para las variables: habilidades blandas e interacción profesional, para lo cual se aplicará una prueba piloto en otra institución educativa a 10 docentes, la cual determinará el nivel de confiabilidad y consistencia de los instrumentos a través del alfa de cronbach. Determinada la confiabilidad y consistencia de los instrumentos se procederá a aplicar las encuestas a través de cuestionarios a los 27 docentes participantes en la investigación, luego los datos serán procesados en frecuencias de porcentajes y los datos inferenciales a través del coeficiente de Spearman.

Se discutirán los resultados teniendo en cuenta los objetivos, resultados porcentuales y correlacionales, indicando los antecedentes aquellos que guardan relación o se contraponen al estudio, asimismo se sustentarán con las bases teóricas. Se formularán las conclusiones teniendo en cuenta los objetivos y los resultados, esto permitirá proponer las recomendaciones respectivas a las personas involucradas en el presente estudio. Por último, se han señalado las referencias bibliográficas.

Para la aplicación de los cuestionarios se solicitará el permiso correspondiente presentando una solicitud al director de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro – Ecuador. (Ver anexo, solicitud y respuesta de la dirección del plantel). Asimismo, se solicitará la aprobación de los sujetos de la investigación en este caso se solicitará de los docentes involucrados en el presente estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Según Tamayo (2005), “para analizar los datos se recurren al método estadístico, con la finalidad de darles tratamiento y darle secuencia lógica”. (p. 88).

Los datos encontrados de acuerdo a la aplicación de los instrumentos, se tabularán a través de tablas cruzadas teniendo en cuenta los porcentajes y frecuencia de acuerdo a las variables y dimensiones.

Se empleará la estadística inferencial, a través del coeficiente de Spearman, lo cual aprobará validar o rechazar la hipótesis planteada en el actual estudio: existe relación significativa entre las habilidades blandas y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro - Ecuador, 2020.

3.7 Aspectos éticos

En la actual investigación se aplicará las Normas APA Sexta Edición en las citas y referencias bibliográficas. Además, se tendrá en cuenta la confidencialidad de la información observada a los niños sujetos de la investigación en el presente estudio. El presente estudio beneficiará a todos los docentes incluidos el director, con lo relacionado a los temas de investigación habilidades blandas e interacción docente. Sobre aspectos éticos indica Gonzáles, González y Ruiz, J. C. “El procedimiento del consentimiento informado indica dos consideraciones fundamentales, los participantes inmersos en la investigación deben aceptar su participación en forma voluntaria y debe estar informado de la utilización de dicha información” (p. 2). En tal sentido se ha informado a los 27 docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro - Ecuador, 2020, sobre la información requerida para lo cual aceptaron de forma voluntaria, firmando sus consentimientos además se tuvo la autorización respectiva de la institución educativa que se adjunta en los anexos.

III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación de las habilidades blandas y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

Tabla 2: Nivel de apreciación de los docentes sobre habilidades blandas – interacción profesional

		INTERACCIÓN PROFESIONAL						TOTALES
		REGULAR		BUENA		MUY BUENA		
HABILIDADES BLANDAS	REGULAR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	BUENA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	MUY BUENA	0	0,00%	0	0,00%	27	100,00%	100,00%
	TOTALES	0	0,00%	0	0,00%	27	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro - Ecuador

La tabla 02 indica los resultados obtenidos al relacionar las variables Habilidades blandas e Interacción profesional indicando que el 100% representados por los 27 docentes que las habilidades blandas y la interacción profesional son muy buenas.

objetivo específico 01: Determinar la relación del trabajo en equipo y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”

Tabla 3: Nivel de apreciación de los docentes sobre el trabajo en equipo – interacción profesional

		INTERACCIÓN PROFESIONAL						TOTALES
		REGULA		BUENA		MUY BUENA		
TRABAJO EN EQUIPO	REGULAR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	BUENO	0	0,00%	14	51,85%	1	3,70%	55,56%
	MUY BUENO	0	0,00%	0	0,00%	12	44,44%	44,44%
	TOTALES	0	0,00%	14	51,85%	13	48,15%	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro - Ecuador

La tabla 03 muestra los resultados logrados al relacionar la dimensión trabajo en equipo con la variable interacción profesional, indicando el 3, 70% que representa 1 docente que el trabajo en equipo es bueno y la interacción profesional es muy

buena. También el 44,44% representado por 12 docentes manifiestan que el trabajo en equipo y la interacción profesional son muy buenas, asimismo el 51,85% que representa 14 docentes expresan que las que el trabajo en equipo es bueno y la interacción profesional es buena.

Objetivo específico 02: Determinar la relación del liderazgo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”

Tabla 4: Nivel de apreciación de los docentes sobre liderazgo – interacción profesional

		INTERACCION PROFESIONAL				MUY BUENA	TOTALES	
		REGULAR	BUENA					
LIDERAZGO	REGULAR	0	0,00%	14	51,85%	3	11,11%	62,96%
	BUENO	0	0,00%	0	0,00%	10	37,04%	37,04%
	MUY BUENO	0	000%	0	0.00%	0	0,00%	0,00%
	TOTALES	0	0,00%	14	51,85%	13	48,15%	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro - Ecuador
 La tabla 04 muestra los resultados conseguidos al relacionar la dimensión liderazgo y la variable interacción profesional, manifestando el 11,11% representando por 3 docentes que el liderazgo es regular y la interacción profesional muy buena. El 37,04 que representa 10 docentes señalan que el liderazgo es bueno y la interacción profesional muy buena. En tanto que el 51,85% representado 14 docentes indican que el liderazgo es regular y la interacción profesional es buena

Objetivo específico 03: Determinar la relación de la negociación y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”

Tabla 5: Nivel de apreciación de los docentes sobre negociación – interacción profesional

		INTERACCION PROFESIONAL						TOTALES
		REGULAR		BUENA		MUY BUENA		
NEGOCIACION	REGULAR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	BUENA	0	0,00%	10	37,04%	4	14,81%	51,85%
	MUY BUENA	0	0,00%	0	0,00%	13	48,15%	48,15%
	TOTALES	0	0,00%	10	37,04%	17	62,96%	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro - Ecuador

La tabla 05 muestra los resultados obtenidos al relacionar la dimensión negociación y la variable interacción profesional, observándose que el 14,81% representado por 4 docentes expresan que la negociación es buena y la interacción profesional muy buena. El 37,04% que representa 10 docentes indican que la negociación y la interacción profesional es buena. El 48,15% representado por 13 docentes manifiestan que la negociación y la interacción profesional es muy buena.

Objetivo específico 04: Determinar la relación de la empatía y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”

Tabla 6: Nivel de apreciación de los docentes sobre empatía – interacción profesional

		INTERACCION PROFESIONAL						TOTALES
		REGULAR		BUENA		MUY BUENA		
EMPATIA	REGULAR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	BUENA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
	MUY BUENA	0	0,00%	0	0,00%	27	100,00%	100,00%
	TOTALES	0	0,00%	0	0,00%	27	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro - Ecuador

La tabla 06 muestra los resultados obtenidos al relacionar la dimensión empatía de la variable habilidades blandas y la variable Interacción profesional indicando que el 100% representados por los 27 docentes que la empatía y la interacción profesional son muy buenas.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

Tabla 7: Interpretación de la correlación entre habilidades blandas e interacción profesional

			HABILIDADES BLANDAS	INTERACCION PROFESIONAL
Rho de Spearman	HABILIDADES BLANDAS	Coeficiente de correlación	1,000	,984**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	INTERACCION PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,984**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro - Ecuador

Análisis y decisión

La tabla N° 07 evidencia los resultados del coeficiente de Spearman obtenido 0.984 lo cual señala que existe alta correlación efectiva, además hay una relación directa entre ambas variables: habilidades blandas y la interacción profesional. La Sig. (bilateral), 0,000 es menor de 0,05, demostrando que las dos variables están significativamente relacionadas, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis de la investigación: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

H_o: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

Tabla 8: interpretación de la correlación entre trabajo en equipo e interacción profesional

			TRABAJO EN EQUIPO	INTERACCION PROFESIONAL
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,938**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	INTERACCION PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,938**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro - Ecuador

Análisis y decisión

La tabla N° 08 evidencia los resultados del coeficiente de Spearman obtenido 0.938 lo cual señala que existe alta correlación positiva, además hay una relación directa entre ambas variables: Trabajo en equipo y la interacción profesional. La Sig. (bilateral), 0.000 es menor de 0,05, demostrando que ambas variables están significativamente relacionadas, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis de la investigación: Existe relación significativa entre Trabajo en equipo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación significativa entre el liderazgo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

Tabla 9: Interpretación de la correlación entre liderazgo e interacción profesional

			LIDERAZGO	INTERACCIÓN PROFESIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	INTERACCIÓN PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro - Ecuador

Análisis y decisión

La tabla N° 09 evidencia los resultados del coeficiente de Spearman obtenido 0,808 lo cual señala que existe buena correlación positiva, además hay una relación directa entre ambas variables: Liderazgo y la interacción profesional. La Sig. (bilateral), 0,000 es menor de 0,05, demostrando que ambas variables están significativamente relacionadas, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis de la investigación: Existe relación significativa entre el liderazgo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación significativa entre la negociación y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la negociación y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

Tabla 10: Interpretación de la correlación entre negociación e interacción profesional

		NEGOCIACIÓN	INTERACCIÓN PROFESIONAL
Rho de Spearman	NEGOCIACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,928**
		N	27
	INTERACCIÓN PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,928**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	27

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro – Ecuador

Análisis y decisión

La tabla N° 10 evidencia los resultados del coeficiente de Spearman obtenido 0,928 lo cual señala que existe alta correlación positiva, además hay una relación directa entre ambas variables: Negociación y la interacción profesional. La Sig. (bilateral), 0,000 es menor de 0,05, demostrando que ambas variables están significativamente relacionadas, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula de investigación y se acepta la hipótesis de la investigación: Existe relación significativa entre la negociación y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

Hipótesis específica 04:

H_i: Existe relación significativa entre la empatía y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la empatía y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020.

Tabla 11: Interpretación de la correlación entre empatía e interacción profesional

		EMPATIA	INTERACCIÓN PROFESIONAL
Rho de Spearman	EMPATIA	Coeficiente de correlación	,940**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	27
INTERACCIÓN PROFESIONAL		Coeficiente de correlación	,940**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	27

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro -Ecuador

La Tabla 11. muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,940 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa ente la dimensión empatía con la interacción profesional, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigación: Existe relación significativa entre la empatía y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro ,Ecuador, 2020

IV. DISCUSIÓN

El objetivo específico N° 1 tuvo como finalidad determinar la relación del trabajo en equipo y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”. Quedando demostrado a través de la tabla N° 03 que el 3, 70% que representa 1 docente que el trabajo en equipo es bueno y la interacción profesional es muy buena. También el 44.44% representado por 12 docentes manifiestan que el trabajo en equipo y la interacción profesional son muy buenas, asimismo el 51.85% que representa 14 docentes expresan que las que el trabajo en equipo es bueno y la interacción profesional es buena. Lo que significa que la dimensión trabajo en equipo de la variable habilidades blandas tiene relación con la interacción profesional en los docentes de la Escuela “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador. Resultados que se reafirman en la tabla 09 a través del coeficiente de Spearman cuyo valor es de 0,938 y la sig. bilateral es de 0.000 es menor de 0.05 resultados que demostraron que la dimensión trabajo en equipo y la variable interacción profesional existe una correlación positiva y que ambas variables están relacionadas significativamente, en tal sentido se acepta la hipótesis de la investigación: Existe relación significativa entre el liderazgo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020. Los resultados encontrados se asemejan con la investigación cualitativa realizada en la universidad de Chile por Lotelier (2015), quien concluye que la interacción es promovida por la formación social de los actores educativos (docentes – estudiantes) mediante el desarrollo de habilidades blandas para resolver conflictos, realizar trabajos colaborativos, compromiso social, toma de decisiones acertadas en equipo. Estos hallazgos científicos se fundamenta en la base teórica de Torres (cómo se citó en Nivin, 2017), el trabajo en equipo es una forma de alineación al grupo de participantes en función de las tareas laborales con la finalidad de lograr metas y propósitos en común, con una alta motivación de alcanzar resultados exitosos en beneficios de todos, permitiendo una buena interacción profesional entre los docentes logrando una convivencia amistosa en el ámbito laboral mediante el intercambio de ideas, propuestas y el cumplimiento de funciones (López, 2010).

El objetivo específico N° 2 tuvo como propósito de determinar la relación del liderazgo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” El cual ha sido demostrado mediante la tabla 4 evidenciándose que el 11,11% representando por 3 docentes que el liderazgo es regular y la interacción profesional muy buena. El 37.04 que representa 10 docentes señalan que el liderazgo es bueno y la interacción profesional muy buena. En tanto que el 51.85% representado 14 docentes indican que el liderazgo es regular y la interacción profesional es buena. Datos porcentuales que reflejan que la dimensión liderazgo de la variable habilidades blandas se relaciona con la variable interacción profesional. Resultados que se confirman en la tabla N° 09 cuyos resultados inferenciales demostraron que el coeficiente de Spearman es de 0,808 y la Sig. bilateral es 0,000 menor de 0,05, lo que significa que hay una correlación positiva y que ambas variables estén relacionadas de manera significativa, por lo tanto se confirmó la hipótesis de la investigación: Existe relación significativa entre el liderazgo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020. Resultados que tienen mucha similitud con la investigación cualitativa realizada en la universidad de Sonora México por Colin (2017) Quien concluye que las interacciones entre docentes y estudiante permite relaciones que se fomentan a través del liderazgo mediante la comunicación asertiva, confianza, respeto, amistad, empatía, actitudes, agrado, tolerancia todo esto constituye las habilidades blandas para generar aprendizajes en el desarrollo de la formación de los estudiantes. Al respecto se sostiene estos hallazgos en la fundamentación teórica de Raceti, (2015), quien señala que el liderazgo es la habilidad que tiene una persona para dirigir, orientar a las otras personas para poder conseguir metas en común, reconociendo las cualidades de cada uno de los colaboradores y cuando es necesario brindar la retroalimentación, para asumir compromisos en común mediante las interrelaciones personales y sociales para realizar de manera conjunta actividades escolares a través de la interacción cognoscitiva, afectiva y conductual. (Flores & Ramos, 2013),

La finalidad del objetivo específico N° 3 fue determinar la relación de la negociación y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica

“Eloy Velásquez Cevallos”, información que ha sido demostrada por la tabla N° 05 donde el 14,81% representado por 4 docentes expresan que la negociación es buena y la interacción profesional muy buena. El 37,04% que representa 10 docentes indican que la negociación y la interacción profesional es buena. El 48,15% representado por 13 docentes manifiestan que la negociación y la interacción profesional es muy buena. Quedando evidenciado que la dimensión negociación de la variable habilidades blandas se relaciona con la interacción profesional. Asimismo, los resultados inferenciales ratifican los resultados porcentuales, los cuales se han demostrado en la tabla N° 10 mediante el Rho de Spearman es de 0,928 y la sig. bilateral es de 0,000 menor que 0.05 indicando que existe correlación positiva entre la dimensión y la variable, además están correlacionadas significativamente, de acuerdo a estos resultados se decidió aceptar la hipótesis de la investigación: Existe relación significativa entre la negociación y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020. Los hallazgos encontrados se oponen a la investigación cualitativa realizada en la Universidad Simón Bolívar de Ecuador por Cortez (2018) quien concluye que ante los problemas suscitados, se debe establecer pautas en la negociación a través del fortalecimiento de la comunicación asertiva en la interacción entre docentes, asimismo con los estudiantes, asimismo es pertinente y necesaria una propuesta sobre habilidades blandas para afianzar la interacción dinámica que debe haber entre los actores educativos. Sin embargo es necesario la precisión que realiza Colosi y Berkely (cómo se citó en Álvarez, 2018) la negociación se define de forma práctica como un proceso que les brinda a las partes enfrentadas la oportunidad de intercambiar promesas y formalizar compromisos puntuales, tratando de resolver sus diferencias de manera pacífica que permita generar en los docentes una convivencia amistosa en amistosa en el ámbito laboral, a través del intercambio de ideas, propuestas y el cumplimiento de funciones (López, 2010)

La intención del objetivo específico N° 04 fue determinar la relación de la empatía y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”. Mediante la tabla N° 05 se ha demostrado los resultados porcentuales lo cuales indicaron que el 100% representados por los 27 docentes

que la empatía y la interacción profesional son muy buenas. Lo cual significa que la dimensión empatía de la variable habilidades blandas se relaciona con la interacción profesional de los docentes de la escuela “Eloy Velásquez Cevallos”. Resultados que fueron confirmados también por los hallazgos inferenciales que en la tabla N° 11 mediante el Rho de Spearman es de 0,940 y la Sig. es de 0.000 menor que 0,05, lo cual indica que la dimensión empatía tiene una correlación alta y se encuentran relacionadas significativamente, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre la empatía y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020. Los resultados encontrados tienen bastante relación con la investigación cualitativa realizada en la Universidad Central de Ecuador por Córdova (2017) quien concluye que en existe bastante empatía entre los docentes y estudiantes quienes interactúan respondiendo a las cualidades de respeto, cortesía, tolerancia. Hallazgos que se fundamenta en la teoría de Barlat (2013) que la capacidad de empatía se logra cuando se combina a nivel intelectual la escucha activa, a nivel emocional la comprensión y a nivel conductual la asertividad en la interacción profesional se concibe en los aspectos físicos, sociales y humanos que configuran el espacio – tiempo en el que los docentes vivencian muchas situaciones las cuales se convierten en experiencia generadoras de aprendizaje en el desarrollo tanto personal como profesional (Romo, 2012)

El objetivo general de este importante estudio tuvo con finalidad determinar la relación de las habilidades blandas y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020. Quedando demostrado a través de la tabla N° 2 el 100% o sea los 27 los docentes indican que las habilidades blandas y la interacción profesional son muy buenas. Lo cual significa que las habilidades blandas se relación con la interacción profesional. Resultados que han quedado confirmados mediante la tabla N° 07 la cual indica los resultados inferenciales del coeficiente de Spearman obtenido es de 0,984 y la sig. bilateral 0.000 es menor de 0,05, estos datos demuestran que existe una correlación positiva y además están relacionadas significativamente entre las variables habilidades blandas e interacción docentes. Quedando confirmada la hipótesis general la cual indica que existe relación significativa entre las habilidades

blandas y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020. Los resultados encontrados se distancian con la investigación cuantitativa realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú por Sotelo y Espíritu (2017) quien concluye indicando que los profesores egresados carecen habilidades blandas como la ética, adaptabilidad, responsabilidad y compromiso lo que hace que no sean competitivos. Sin embargo, Lagos (2016) precisa que la habilidad blanda está conformada por una serie de capacidades no cognitivas, fundamentales para el aprendizaje y en el desempeño exitoso en el campo laboral, realizando una interacción profesional mediante el intercambio profesional sobre conocimientos de metodologías, estrategias de enseñanza que se promueven en la capacitación permanente, para poder actuar de manera eficiente en la práctica pedagógica.

V. CONCLUSIONES

1. En cuanto el 51,85% de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, expresan el trabajo en equipo es bueno y la interacción profesional es buena, asimismo el 44% indican que el trabajo en equipo y la interacción profesional son muy buenas (Tabla N° 3). Asimismo, la tabla 09 confirma los resultados indicando que el trabajo en equipo y la interacción profesional se encuentran asociadas significativamente. (ρ 0.938 y sig. 0.000 menor que 0.05).
2. En cuanto a la dimensión 37,04 de los docentes señalan que el liderazgo es bueno y la interacción profesional muy buena. En tanto que el 51,85% indican que el liderazgo es regular y la interacción profesional es buena. (tabla 4). También la tabla 09 confirma los resultados indicando que el liderazgo y la interacción profesional se relacionan de manera significativa (ρ 0.808 y sig. 0.000 menor que 0,05).
3. De acuerdo el 37,04% de los docentes indican que la negociación y la interacción profesional es buena. El 48,15% manifiestan que la negociación y la interacción profesional es muy buena. También la tabla N° 10 reafirma los resultados señalando que existe relación significativa entre la negociación y la interacción profesional (ρ 0,928 y sig. 0,000 menor que 0.05)
4. En cuanto a mis dimensiones el 100% de los docentes corroboran que la empatía y la interacción profesional son muy buenas. (tabla N° 05). Asimismo, se precisa que en la tabla 11 ha quedado confirmado los resultados, evidenciándose que existe relación significativa entre la empatía y la interacción profesional (ρ 0.940 y sig., 0.000 menor que 0.05).
5. De acuerdo a mis variables el 100% de los docentes indican que las habilidades blandas y la interacción profesional son muy buenas. (tabla N° 02) Lo cual significa que las habilidades blandas se relacionan significativamente con la interacción profesional lo cual ha quedado demostrado en la tabla N° 07. (ρ 0,984 sig. 0.000 es menor que 0.05).

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los docentes y directivo de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, continuar fortaleciendo el trabajo en equipo y la interacción profesional, porque a través del trabajo en equipo se logra metas y propósitos en común (Torres citado por Nivin, 2017).
2. Se pide priorizar a los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador seguir empoderando el liderazgo y la interacción profesional. Tal como lo sustenta Racetti (2015) el liderazgo es la habilidad que tiene una persona para dirigir, orientar a las otras personas para poder conseguir metas en común, reconociendo las cualidades de cada uno de los colaboradores.
3. Se manifiesta involucrar a los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, continuar afianzando la negociación y la interacción profesional, que permita intercambiar promesas y formalizar compromisos puntuales, tratando de resolver sus diferencias de manera pacífica. (Colosi y Berkely cómo se citó en Álvarez, 2018).
4. Se sugiere fomentar a los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, seguir fortaleciendo la empatía que se logra cuando se combina a nivel intelectual la escucha activa, a nivel emocional la comprensión y a nivel conductual el asertividad en la interacción profesional (Barlat, 2013).
5. Se recomienda a los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, seguir fortaleciendo las habilidades blandas y la interacción docente Lagos (2016) precisa, las habilidades blandas están conformadas por una serie de capacidades no cognitivas, fundamentales para el aprendizaje mediante la interacción profesional sobre conocimientos de metodologías, para poder actuar de manera eficiente en la práctica pedagógica.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. A. y otros (2018). *Los procesos, las técnicas de negociación y la tecnología*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Ecuador.
- Andriessen, J., Baker, M., & van der Puil., C. (2011). *Socio-cognitive tension in collaborative working relations*. In S. Ludvigsen, A. Lund, I. Rasmussen & R. Saljo (Eds.), *Learning across sites: new tools, infrastructures and practices*, (pp. 222-242). London: Routledge.
- Balart, M. J. (2013). *Claves del poder personal, la empatía: la clave para conectar con los demás*. Observatorio. Recursos humanos.
- Baron-Cohen, S.; Wheelwright, S. (2004). The Empathy Quotient: An Investigation of Adults with Asperger Syndrome or High Functioning Autism, and Normal Sex Differences. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 34, 2, 163-175.
- Bhear, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Borrell, F (2004). *Como Trabajar en Equipo y creas relaciones de calidad con jefes y compañeros*. España: Ediciones Gestión 2000.
- Cabello, M. (2013). *La educación emocional: conceptos fundamentales*. Revista Universitaria de Investigación. Sapiens.
- Calla, D. C. y Uyuquipa, J. D. (2015). *Habilidades sociales y dependencia emocional en los estudiantes del quinto año de la Institución Educativa Secundaria Industrial Perú Bif de la ciudad de Juliaca, 2014*. Tesis de Maestría. Puno – Perú.
- Campos, J. y otros (2009). *Constructos teóricos y prácticos para la elaboración de una tesis de maestría y doctorado*. Primera edición. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Carozzo, J. (2018). *La convivencia democrática en la escuela: Una agenda pendiente*. Lima, Perú. Asociación civil universidad de ciencias y humanidades, fondo editorial. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/alberto_quintana2/publication/329336083_habilidades_blandas_y_convivencia/links/5c01f5bc299bf1a3c1593ef5/habilidades-blandas-yconvivencia.pdf?origin=publication_detail
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*.

- Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. Primera edición. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. Segunda edición. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Chiavenato, Idalberto. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chumacero, N. C. (2012). *La Nueva Gestión Pública y su aplicación en una negociación colectiva*. Tesis de Maestría de Gestión Pública. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Colin, G. (2017). *Elementos afectivos en las interacciones profesores-estudiantes: el sentido del proceso formativo*. Tesis de Maestría. Universidad de Sonora. México.
- Colosi, T. R. y Berkeley, A. E. (1989). *Negociación colectiva. El arte de conciliar interés*. Editorial Limusa. México.
- Córdova, I. (2013). *El proyecto de investigación cuantitativo*. Primera edición. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Córdova, M. P. (2017). *La pedagogía del afecto y su incidencia en el ambiente escolar de los estudiantes de primer año de educación básica de la escuela Luigi Galvani del cantón Quito*. Tesis de Licenciatura. Universidad Central del Ecuador.
- Cortez, A. D. (2018). *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje*. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador.
- Fajardo, J. A. y Soler, R. E. (2013) *Función ética en la relación profesor - alumno, en el ámbito universitario*. 3er Simposio Internacional de Investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables - Sociedad y Desarrollo. Cartagena de Indias. Colombia
- Fernández, L. (2012). *La comunicación y la negociación como herramientas estratégicas en la gestión de las relaciones públicas*. Artículo científico. Universidad de Zulia. Venezuela.

- Flores, N. & Ramos, I. (2013). *Enseñando habilidades sociales en el aula*. México: Puentes para crecer. Disponible en: www.psicologia.unam.mx
- Frech, W. y L. y Bell. C. H. (s/f). *Desarrollo organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. Quinta Edición. México.
- Gonzales, B. y León A. (2009). *Interacción verbal y socialización cognitiva en el aula de clase*. Artículo. Universidad de los Andes. Colombia.
- González, O., González, M. y Ruiz, J. C. (2012). *Consideraciones éticas en la investigación pedagógica: una aproximación necesaria*. Artículo científico. Universidad Central Marta Abreu. Villa Clara. Cuba.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández y otros (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S. A.
- Lagos, C. (2016). *Aprendizaje Experiencial en el Desarrollo de las Habilidades Blandas*. Revista Educativa.
- Lama, J. I. y Mejía, R. M. (2007). *Metodología de la investigación educativa*. Primera edición. Piura – Perú.
- Landy, F. & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional* 13a. ed. México: McGraw-Hill.
- Letelier, A. (2015). *Concepciones sobre interacción social en relación al aprendizaje y desarrollo en docentes de primero básico*. Tesis de Maestría. Universidad de Chile.
- López Pérez, B., Fernández Pinto I. y Abad F. (2008), *Test de empatía cognitiva y afectiva*. Madrid, España: Ed. TEA Ediciones, SA.
- López, C. (2010). *Relaciones sociales en la escuela, en Innovación y experiencias Educativas* N° 37. Disponible en: <https://educra.cl/wpcontent/uploads/2016/09/DOC2-Relaciones-Sociales.pdf>.
- Ma Hutchinson, S. (2014). *El liderazgo, un desempeño efectivo*. Artículo.
- Maiorana, S. (2010). *La importancia de la afectividad en la formación docente universitaria*. Congreso Iberoamericano de educación. Buenos Aires – Argentina.

- Monje, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa. Guía didáctica. Universidad Sur colombiana.
- Mujica, J. 2015. *¿Qué son las habilidades blandas y como se aprenden?* Educrea. [En línea] 01 de 2015. [Citado el: 15 de 12 de 2018.] Disponible en: <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOC-habilidadesblandas.pdf>
- Nivin, L. (2017). *El trabajo en equipo y su incidencia en la motivación de la I.E. No 86157*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Pérez, M. (2016). *La Conducta Organizacional ¿Es necesario instaurar el código de conducta organizacional?* Artículo. Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG
- Raceti, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica*.
- Romo, V. (2012). *Espacios educativos desafiantes en educación infantil*. México: Iberoamericana
- Sánchez, J.F. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Salamanca: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. Demiurgo Colecciones.
- Singer, P. (2014). *Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas*. Revista Cubana de Educación Superior.
- Sotelo, R. J. y Espíritu, J. C. (2017) *La formación humanista y habilidades blandas en estudiantes universitarios*. Artículo científico. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Supo, J. (2015). *Como empezar una tesis: Tu proyecto de investigación en un solo día*. Primera edición. Arequipa, Perú: Bioestadístico EIRL
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Editorial Limusa S. A. México.
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Torres, R. (2011) Trabajo en equipo, IIPE, Buenos Aires, Argentina.
- Trujillo, J. y García, J. (2004). *Negociación, comunicación y cortesía verbal*. México, Limusa.
- Yturalde, E. (2016). *El desarrollo sostenido de las habilidades y competencias*. Recuperado de <http://www.habilidadesblandas.com/>

Zuzama, J. M. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Memoria de trabajo de fin de grado de pedagogía*. Universitat de les Illes Balears. España.

Anexo 2
Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades blandas	Conjunto de cualidades que se transforman en relaciones interpersonales, en el convivir diario del desempeño docente poniendo en práctica cualidades en el trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía (Cabello, 2013)	Habilidades blandas manifestadas por los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro – Ecuador, a través de un cuestionario de 16 ítems, que serán respondidos a través de las alternativas de respuestas: siempre, a veces y nunca.	Trabajo en equipo liderazgo Negociación Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud positiva frente al grupo. • Capacidad de autoconciencia • Habilidad de motivación a los integrantes del grupo. • Solución de problemas • Metas – logros. • Identifica causas • Propone soluciones • Ponerse en el lugar del otro • Comprende emociones y sentimientos. 	Ordinal

Interacción profesional	Desarrollo y fortalecimiento de capacidades de los docentes a través de sus interrelaciones personales y sociales para realizar de manera conjunta sus actividades escolares a través de la interacción cognoscitiva, afectiva y conductual. (Flores & Ramos, 2013)	Conducta de interacción manifestadas por los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro – Ecuador, a través de un cuestionario de 21 ítems, que serán respondidos a través de las alternativas de respuestas: siempre, a veces y nunca.	Interacción cognoscitiva Interacción afectiva Interacción conductual	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de metodologías. • Estrategias de enseñanza • Capacitación permanente. • Comunicación afectiva. • Muestras de aprecio. • Expresa necesidades. • Brinda respuestas educativas. • Trato amable. 	Ordinal
-------------------------	---	---	--	---	---------

			Dimensiones	Indicadores	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud positiva frente al grupo. • Capacidad de autoconciencia 	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad de motivación a los integrantes del grupo. • Solución de problemas 	
			Negociación	<ul style="list-style-type: none"> • Metas – logros. • Identifica causas 	
			Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Propone soluciones • Ponerse en el lugar del otro • Comprende emociones y sentimientos. 	
			Variable 2: Interacción profesional		
			Dimensiones	Indicadores	

			<p>Interacción cognoscitiva</p> <p>Interacción afectiva</p> <p>Interacción conductual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de metodologías. • Estrategias de enseñanza • Capacitación permanente. • Comunicación afectiva. • Muestras de aprecio. • Expresa necesidades. • Brinda respuestas educativas. • Trato amable. 	
--	--	--	---	---	--

Anexo 3
FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS

1. NOMBRE: Cuestionario para medir el nivel de habilidades blandas
2. AUTOR: Luis Armando Freire Barrera
3. FECHA : 2020
4. OBJETIVO: Diagnosticar de manera individual el nivel de habilidades blandas en sus cuatro dimensiones: trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía.
5. APLICACIÓN: Docentes
6. ADMINISTRACIÓN: Individual
7. DURACIÓN: 30 minutos aproximadamente
8. TIPO DE ITEMS: Preguntas
9. N° DE ITEMS: 21
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

1° Trabajo en equipo: 5 ítems

- Actitud positiva frente al grupo: ítems 1 y 2
- Capacidad de autoconciencia: ítems 3, 4 y 5 ítems

2° Liderazgo: 3 ítems

- Habilidad de motivación a los integrantes del grupo: ítem 6
- Solución de problemas: ítem 7
- Metas – Logros: ítem 8

3° Negociación: 5 ítems

- Identifica causas: 9, 10 y 11 ítems
- Propone soluciones: 12 y 13 ítems

4° Empatía: 8 ítems

- Capacidad de escucha: 14 y 15 ítems
- Ponerse en el lugar del otro: 16 y 17 ítems
- Comprende emociones y sentimientos: 18 y 19 ítems
- Comprende las preocupaciones y necesidades del otro: 20 y 21 ítems

Total, de ítems: 21

a. EVALUACIÓN

I. PUNTUACIONES

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Regular
2	Bueno
3	Muy bueno

I. Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Trabajo en equipo (5 ítems)		Liderazgo (3 ítems)		Negociación (5 ítems)		Empatía (8 ítems)	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Regular	5	9	3	5	5	9	8	14
Bueno	10	12	6	7	10	12	15	19
Muy bueno	13	15	8	9	13	15	20	24

- Evaluación de variable

Niveles	Puntaje	
	mínimo	máximo
Regular (1)	21	35
Buena (2)	36	49
Muy buena (3)	50	63

NIVEL REGULAR	NIVEL BUENA	NIVEL MUY BUENA
El (la) docente que se ubica en este nivel de habilidades blandas demuestra poca o regular participación en el trabajo en equipo, poco liderazgo, poca participación en la negociación de conflictos y poco empático ante sus compañeros y colegas de trabajo. Su puntuación oscila entre 21- 35	El (la) docente que se ubica en este nivel de habilidades blandas demuestra buena participación en el trabajo de equipo, tiene buen liderazgo, es un buen negociador de conflictos y manifiesta buena empatía ante sus compañeros y colegas de trabajo. Su puntuación oscila entre 36 – 49.	El (la) docente que se ubica en este nivel de habilidades blandas demuestra muy buena participación en el trabajo de equipo, tiene muy buen liderazgo, es un muy buen negociador de conflictos y manifiesta muy buena empatía ante sus compañeros y colegas de trabajo. Su puntuación oscila entre 50 - 63.

Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades blandas y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, ¿2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de las habilidades blandas y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020</p>

Problemas específicos	Objetivos Específicos
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo blandas y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, ¿Ecuador ,2020? 2. ¿Cómo se relaciona el liderazgo con la interacción profesional en los docentes de las Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”? 3. ¿Cómo se relaciona la negociación con la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”? 4. ¿Cómo se relaciona la empatía con la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación del trabajo en equipo y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” 2. Determinar la relación del liderazgo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” 3. Determinar la relación de la negociación y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” 4. Determinar la relación de la empatía y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE INTERACCIÓN PROFESIONAL

1. NOMBRE: Cuestionario para medir el nivel de interacción profesional
2. AUTOR: Luis Armado Freire Barrera
3. FECHA : 2020
4. OBJETIVO: Diagnosticar de manera individual el nivel de interacción docente en sus tres dimensiones: interacción cognoscitiva, interacción afectiva e interacción conductual,
5. APLICACIÓN: Docentes
6. ADMIISTRACIÓN: Individual
7. DURACIÓN: 30 minutos aproximadamente

8. TIPO DE ITEMS: Preguntas
9. N° DE ITEMS: 21
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

1° Interacción cognoscitiva: 7 ítems

- Conocimiento de metodologías: ítems 1 y 2
- Estrategias de enseñanza: ítems 3,4 y 5 ítems
- Capacitación permanente: ítems 6 y 7

2° Interacción afectiva: 9 ítems

- Comunicación afectiva: ítem 8, 9, 10, 11
- Muestra de aprecio: ítems 12, 13, 14, 15 y 16

3° Interacción conductual: 5 ítems

- Expresa necesidades: ítem 17
- Brinda respuestas educativas: ítem 18
- Trato amable: ítems: 19, 20 y 21

Total, de ítems: 21

11. EVALUACIÓN

II. PUNTUACIONES

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Regular
2	Bueno
3	Muy bueno

II. Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa		
Niveles	Interacción cognoscitiva (7 ítems)	Interacción afectiva (9 ítems)	Interacción conductual (5 ítems)

	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Regular	7	11	9	15	5	9
Bueno	12	16	16	21	10	12
Muy bueno	17	21	20	27	13	15

- **Evaluación de variable**

Niveles	Interacción Profesional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Regular (1)	21	35
Bueno (2)	36	49
Muy bueno (3)	50	63

NIVEL REGULAR	NIVEL BUENO	NIVEL MUY BUENO
El (la) docente que se ubica en este nivel demuestra poca participación en la interacción cognoscitiva, afectiva y conductual interactuando profesionalmente con sus compañeros y colegas. Su puntuación oscila entre 21 – 35.	El (la) docente que se ubica en este nivel demuestra una buena participación en la interacción cognoscitiva, afectiva y conductual interactuando con sus compañeros y colegas. Su puntuación oscila entre 35 - 49.	El (la) docente que se ubica en este nivel demuestra muy buena interacción cognoscitiva, afectiva y conductual interactuando con sus compañeros y colegas. Su puntuación oscila entre 49 – 63.

Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades blandas y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, ¿2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de las habilidades blandas y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020</p>
<p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” ¿Milagro, Ecuador? 2020? 2. ¿Cómo se relaciona el liderazgo con la interacción profesional en los docentes de las Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”? 3. ¿Cómo se relaciona la negociación con la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”? 4. ¿Cómo se relaciona la empatía con la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación del trabajo en equipo y la interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” 2. Determinar la relación del liderazgo y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” 3. Determinar la relación de la negociación y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” 4. Determinar la relación de la empatía y la interacción profesional en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos”

Anexo 4
Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Estimado(a) participante, el presente cuestionario tiene la finalidad de determinar los niveles de manejo de habilidades blandas en los docentes en la escuela de educación básica "Eloy Velásquez Cevallos" para conocer aspectos relacionadas a la gestión educativa.

INTRUCCIONES

Estimados docentes marcar dentro del recuadro solo con un aspa (X), estas respuestas son anónimas y no es necesario que pongas nombre por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

N°	ÍTEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Dimensión: Trabajo en equipo				
1	¿En la escuela participan los docentes de manera positiva en la toma de decisiones en el equipo de trabajo?			
2	¿En la escuela, los docentes aceptan las opiniones de los colegas de forma positiva, aunque no estén de acuerdo con las ideas planteadas?			
3	¿Los docentes son conscientes de que el trabajo no se puede hacer solo, y se tiene que pedir ayuda a los colegas del equipo de trabajo de las comisiones o comités cuando lo necesita?			
4	¿Los docentes participan de manera consciente en todas las actividades de los equipos de trabajo de las diferentes comisiones y comités de la institución educativa?			
5	¿Los docentes se sienten motivados de forma propositiva para lograr juntos buenos resultados?			

Dimensión Liderazgo				
6	¿Los docentes cuando se les presenta un problema se esfuerzan por encontrar una solución que satisfaga a todos los compañeros de la institución?			
7	¿Los docentes hacen propuestas asertivas ante los colegas que ayudan a fortalecer el equipo para el logro de los objetivos?			
8	¿Los docentes motivan a los compañeros de trabajo para llegar a una meta en común?			
Dimensión: Negociación				
9	¿Los docentes cuándo enfrentan problemas en su equipo de trabajo identifica las posibles causas que originaron la incidencia?			
10	¿Los docentes identifican soluciones, apuntando siempre a las causas que lo originaron, tratando de conseguir los logros de los objetivos propuestos institucionales?			
11	¿Los docentes mantiene, la cordura en el tratamiento de los problemas, identificando las posibles causas?			
12	¿Los docentes llega a un acuerdo sobre la solución adecuada para solucionar impases entre los colegas?			
13	¿Los docentes soluciona los problemas con los compañeros llegando al cumplimiento de compromisos?			
Dimensión: Empatía				
14	¿Los docentes escuchan atentamente cuando un compañero colega comenta sus preocupaciones?			
15	¿Los docentes escuchan, reflexionan y analizan lo conversado con un colega para poderle ayudarle y dar posibles soluciones a su problema?			

16	¿Los docentes se ponen en el lugar del otro cuando un compañero afronta una situación lamentable?			
17	¿Los docentes se ponen en el lugar del colega, dándole voces de aliento, para que supere su situación difícil que está pasando”			
18	¿Los docentes comprenden con facilidad los sentimientos de sus colegas?			
19	¿Si un compañero se siente apenado trata de animarlo o alegrarlo?			
20	¿Los docentes demuestran preocupación del compañero, dispuesto a darle ayuda dentro de sus posibilidades?			
21	¿Los docentes demuestran solidaridad ante situaciones difíciles de algún compañero, ofreciéndole todo el apoyo posible?			

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN PROFESIONAL

Estimado(a) participante, el presente cuestionario tiene la finalidad de determinar los niveles de manejo de interacción profesional en los docentes en la escuela de educación básica "Eloy Velásquez Cevallos" para conocer aspectos relacionadas a la gestión educativa.

INTRUCCIONES

Estimados docentes marcar dentro del recuadro solo con un aspa (X), estas respuestas son anónimas y no es necesario que pongas nombre por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

N°	ÍTEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Dimensión: interacción cognitiva				
1	¿Los docentes planifican sus actividades de aprendizaje de manera conjunta con sus colegas teniendo en cuenta las metodologías activas?			
2	¿Los docentes aplican en el desarrollo de sus clases las metodologías activas en el desarrollo de su clase?			
3	¿Los docentes consideran de manera estratégica que el estudiante en el centro de la clase?			
4	¿Los docentes emplean estrategias de enseñanza utilizando un léxico adecuado y accesible, lo cual facilite una mejor comprensión y atención con sus colegas?			
5	¿Los docentes se muestran asequibles y permeables al compartir las estrategias de enseñanza con todos los compañeros?			
6	¿Los docentes fomentan el trabajo colegiado, realizando propuestas propositivas, basadas en el			

	conocimiento obtenido en las diferentes capacitaciones docentes?			
7	¿Los docentes se han capacitado en metodologías activas: constructivismo, aprendizaje social, ¿sociocrítico entre otros?			
Dimensión: Afectiva				
8	¿Los docentes promueven la comunicación afectiva entre todos los compañeros para fortalecer el trabajo colegiado en equipo			
9	¿Los docentes promueven relaciones interpersonales entre todos los compañeros?			
10	¿Los docentes fomentan un buen ambiente entre todos los compañeros a través de una discusión alturada profesional?			
11	¿Los docentes apoyan de manera desinteresada a los compañeros en las comisiones y comités de la escuela?			
12	¿Los docentes están dispuesto en cualquier momento, para apoyar al compañero cuando requiera sus servicios?			
13	¿Los docentes motivan a sus compañeros para alcanzar los objetivos propuestos en la planificación escolar?			
14	¿Los docentes manifiesta sus opiniones si herir las susceptibilidades de los compañeros?			
15	¿Los docentes respetan las ideas de sus colegas, aunque no estén de acuerdo?			
16	¿Los docentes expresan las necesidades que tiene en su trabajo ante los órganos correspondientes utilizando la cordialidad y la mesura?			
Dimensión: Conductual				
17	¿Los docentes brindan respuestas adecuadas a los compañeros cuando son cuestionados?			

18	¿Los docentes demuestran amabilidad en el trato frecuente con sus compañeros de trabajo?			
19	¿Los docentes promueve buen trato entre los compañeros en las acciones deportivas?			
20	¿Los docentes participa de manera amable en los eventos culturales, costumbristas de la localidad”			
21	¿Los docentes participan amablemente en la comunidad, fuera de la escuela haciendo propuestas de desarrollo comunal?			

Anexo 5 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica "Eloy Velásquez Cevallos" Milagro, Ecuador, 2020

VARIABLE 1	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades blandas: Conjunto de cualidades que se transforman en relaciones interpersonales, en el convivir diario del desempeño docente poniendo en práctica cualidades en el trabajo en equipo, liderazgo.	Trabajo en equipo	Actitud positiva frente al grupo.	1. ¿En su escuela participan los docentes de manera positiva en la toma de decisiones en el equipo de trabajo?							X		X			
			2. ¿En la escuela, los docentes aceptan las opiniones de los colegas de forma positiva, aunque no estén de acuerdo con las ideas planteadas?							X		X			
	La competencia de trabajo en equipo trasluce la disposición de trabajo personal de forma positiva frente al grupo, con capacidad de autoconciencia	Capacidad de autoconciencia	3. ¿Los docentes son conscientes de que el trabajo no se puede hacer solo, y se tiene que pedir ayuda a los colegas del equipo de trabajo de las comisiones o comités cuando lo necesita?							X		X			
			4. ¿Los docentes participan de manera consciente en todas las actividades de los equipos de trabajo de las diferentes comisiones y comités de la institución educativa?				X			X		X			

	integrantes del grupo.	Habilidad de motivación a los integrantes del grupo.	5. ¿Los docentes se sienten motivados de forma propositiva para lograr juntos buenos resultados?						X		X		X		
Liderazgo Capacidad de dirigir un equipo de trabajo con capacidad de solucionar problemas para conseguir los logros de acuerdo a las metas establecidas que se establecieron al comenzar el trabajo. (Cabello, 2013)	Solución de problemas		6. ¿Los docentes cuando se les presenta un problema se esfuerzan por encontrar una solución que satisfaga a todos los compañeros de la institución?						X		X		X		
	Metas – Logros		7. ¿Los docentes hacen propuestas asertivas ante los colegas que ayudan a fortalecer el equipo para el logro de los objetivos?					X			X		X		
			8. ¿Los docentes motivan a los compañeros de trabajo para llegar a una meta en común?								X		X		
Negociación	Identifica causas		9. ¿Los docentes cuándo enfrentan problemas en su equipo de trabajo identifica las posibles causas que originaron la incidencia?								X		X		

<p>La negociación, proceso que se realiza cuando dos o más personas se comunican con respeto de forma directa, mostrando interés por dialogar y apertura de escucha, identificando causas, para luego proponer soluciones poniéndose de acuerdo sin presión alguna a solucionar un determinado problema, donde no hay ganador ni perdedor (Cabello, 2013)</p>	Propone soluciones	10. ¿Los docentes identifican soluciones, apuntando siempre a las causas que lo originaron, tratando de conseguir los logros de los objetivos propuestos institucionales?				X		X						
		11. ¿Los docentes mantiene, la cordura en el tratamiento de los problemas, identificando las posibles causas?						X		X				
		12. ¿Los docentes llega a un acuerdo sobre la solución adecuada para solucionar impases entre los colegas?					X		X					
		13. ¿Los docentes soluciona los problemas con los compañeros llegando al cumplimiento de compromisos?						X		X				
	Empatía Capacidad para indagar el estado de ánimos de las otras personas, para lo cual hay que tener capacidad de escucha, poniéndose en el lugar del otro, tratando de comprender las emociones y los sentimientos del otro, asimismo sus preocupaciones y	Capacidad de escucha	14. ¿Los docentes escuchan atentamente cuando un compañero colega comenta sus preocupaciones?						X		X			
			15. ¿Los docentes escuchan, reflexionan y analizan lo conversado con un colega para poderle ayudarle y dar posibles soluciones a su problema?					X		X				
		Ponerse en el lugar del otro	16. ¿Los docentes se ponen en el lugar del otro cuando un compañero afronta una situación lamentable?							X		X		
			17. ¿Los docentes se ponen en el lugar del colega, dándole voces de aliento, para que supere su situación difícil que está pasando?					X		X		X		
	18. ¿Los docentes comprenden con facilidad los sentimientos de sus colegas?							X		X				

necesidades, mediante una relación personal de bastante confianza y control de emociones. (Cabello, 2013)	Comprende emociones y sentimientos	19. ¿Si un compañero se siente apenado trata de animarlo o alegrarlo?						X		X		X		
	Comprende las preocupaciones y necesidades del otro	20. ¿Los docentes demuestran preocupación del compañero, dispuesto a darle ayuda dentro de sus posibilidades						X		X		X		
		21. ¿Los docentes demuestran solidaridad ante situaciones difíciles de algún compañero, ofreciéndole todo el apoyo posible?						X		X		X		

Firma del Evaluador

MSc. Peralta Torres, Elena Angélica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre habilidades blandas

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir las habilidades blandas

DIRIGIDO A: Docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Peralta Torres, Elena Angélica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación con mención en Docencia Y Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Regular	Bueno	Muy bueno
	x	



Firma del Evaluador

MSc. Peralta Torres, Elena Angélica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica "Eloy Velásquez Cevallos" Milagro, Ecuador, 2020

VARIABLE 2	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Interacción profesional: Desarrollo y fortalecimiento de capacidades de los docentes a través de sus interrelaciones personales y sociales para realizar de manera conjunta sus actividades escolares a través de la interacción cognoscitiva, afectiva y conductual. (Flores & Ramos, 2013)	Interacción cognoscitiva	Conocimiento de metodologías	1. ¿Los docentes planifican sus actividades de aprendizaje de manera conjunta con sus colegas teniendo en cuenta las metodologías activas?							X		X			
			2. ¿Los docentes aplican en el desarrollo de sus clases las metodologías activas en el desarrollo de su clase?						X		X				
		Estrategias de enseñanza	3. ¿Los docentes consideran de manera estratégica que el estudiante en el centro de la clase?							X		X			
			4. ¿Los docentes emplean estrategias de enseñanza utilizando un léxico adecuado y accesible, lo cual facilite una mejor comprensión y atención con sus colegas?							X		X			
			5. ¿Los docentes se muestran asequibles y permeables al compartir las estrategias de enseñanza con todos los compañeros?						X		X				

	Capacitación permanente	6. ¿Los docentes fomentan el trabajo colegiado, realizando propuestas propositivas, basadas en el conocimiento obtenido en las diferentes capacitaciones docentes?				X			X			
		7. ¿Los docentes se han capacitado en metodologías activas: constructivismo, aprendizaje social, ¿sociocrítico entre otros?					X		X			
Interacción afectiva En el conjunto de docente se demuestran actitudes afectivas que se manifiestan a través de la comunicación afectiva, demostrando muestra de aprecio a los colegas y estudiantes, creando lazos de amistad, de unión, de colaboración. se convive un ambiente familiar profesional. (Flores y Ramos, 2013)	Comunicación afectiva	8. ¿Los docentes promueven la comunicación afectiva entre todos los compañeros para fortalecer el trabajo colegiado en equipo						X	X			
		9. ¿Los docentes promueven relaciones interpersonales entre todos los compañeros?						X	X			
		10. ¿Los docentes fomentan un buen ambiente entre todos los compañeros a través de una discusión alturada profesional?					X		X			
	Muestra de aprecio	11. ¿Los docentes apoyan de manera desinteresada a los compañeros en las comisiones y comités de la escuela?						X	X			
		12. ¿Los docentes están dispuesto en cualquier momento, para apoyar al compañero cuando requiera sus servicios?						X	X			
		13. ¿Los docentes motivan a sus compañeros para alcanzar los objetivos propuestos en la planificación escolar?						X	X			
		14. ¿Los docentes manifiesta sus opiniones si herir las susceptibilidades de los compañeros?						X	X			
		15. ¿Los docentes respetan las ideas de sus colegas, aunque no estén de acuerdo?						X	X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre interacción profesional

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la interacción profesional

DIRIGIDO A: Docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Peralta Torres, Elena Angélica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación con mención en Docencia Y Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Regular	Bueno	Muy bueno
	x	



Firma del Evaluador

MSc. Peralta Torres, Elena Angélica

Anexo 6 CURRICULUM VITAE

I.- DATOS PERSONALES

APELLIDOS : Peralta Torres
NOMBRES : Elena Angélica
FECHA DE NACIMIENTO : 01 – 11 – 1964
LUGAR DE NACIMIENTO : Paita
EDAD : 55 años
DNI : 02606373
ESTADO CIVIL : Casada
DIRECCIÓN ACTUAL : Los Ficus Mza H Lote 3
TELÉFONO : Celular 073 – 962964583
CORREO ELECTRÓNICO : elenaangelicap@hotmail.com

II.- ESTUDIOS DE FORMACIÓN DOCENTE Y POSGRADO TÍTULO DE PROFESORA DE EDUCACIÓN PRIMARIA:

Instituto Superior Pedagógico Piura

GRADO DE BACHILLER DE EDUCACIÓN

Universidad César Vallejo – Piura

TÍTULO PROFESIONAL UNVERSITARIA

Licenciada en Educación Primaria – Universidad César Vallejo – Piura

ESTUDIOS DE POSTGRADO:

Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

Universidad César Vallejo – Trujillo – Perú

TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

Gestión escolar y liderazgo pedagógico – Pontificia Universidad Católica Del Perú

III.- EXPERIENCIA LABORAL

- R.D. N.º 000938 del 11-06-1986 NOMBRAMIENTO en la EPM N.º 14643 La Matanza – Chulucanas
- R.D. N.º 0003 del 23-01-1989 REASIGNACION POR CONCURSO como Coordinadora de PRONOEI USE – Chulucanas.
- R.D. N.º 000308 del 19-12-1991 ENCARGA FUNCIONES como Especialista de Educación II en el Área de Supervisión Educativa. USE – Chulucanas.

CAPACITADORA

- Certificado como capacitadora en el Programa de Capacitación en Gestión a Miembros de los Consejos Educativos Institucionales – CONEI, ejecutado en el marco del Programa de Educación en Áreas Rurales en el ámbito de la Dirección Regional de

III.- CAPACITACIONES

- Certificado de haber participado en el curso de capacitación “REGIMEN DISCIPLINARIO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA” realizado por el Ministerio de Educación del Perú, de fecha 15 de marzo del 2015.

Mg. ELENA A. PERALTA TORRES

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

VARIABLE 1	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidades blandas: Conjunto de cualidades que se transforman en relaciones interpersonales, en el convivir diario del desempeño docente poniendo en práctica cualidades en el trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía (Cabello, 2013)	Trabajo en equipo La competencia de trabajo en equipo trasluce la disposición de trabajo personal de forma positiva frente al grupo, con capacidad de autoconciencia demostrando habilidad de motivación a los integrantes del grupo.	Actitud positiva frente al grupo.	1. ¿En su escuela participan los docentes de manera positiva en la toma de decisiones en el equipo de trabajo?							X		X			
			2. ¿En la escuela, los docentes aceptan las opiniones de los colegas de forma positiva, aunque no estén de acuerdo con las ideas planteadas?						X		X		X		
		Capacidad de autoconciencia	3. ¿Los docentes son conscientes de que el trabajo no se puede hacer solo, y se tiene que pedir ayuda a los colegas del equipo de trabajo de las comisiones o comités cuando lo necesita?								X		X		
			4. ¿Los docentes participan de manera consciente en todas las actividades de los equipos de trabajo de las diferentes comisiones y comités de la institución educativa?							X		X		X	
		Habilidad de motivación a los integrantes del grupo.	5. ¿Los docentes se sienten motivados de forma propositiva para lograr juntos buenos resultados?					X		X		X		X	

Liderazgo Capacidad de dirigir un equipo de trabajo con capacidad de solucionar problemas para conseguir los logros de acuerdo a las metas establecidas que se establecieron al comenzar el trabajo. (Cabello, 2013)	Solución de problemas	6. ¿Los docentes cuando se les presenta un problema se esfuerzan por encontrar una solución que satisfaga a todos los compañeros de la institución?						X		X		X								
	Metas – Logros	7. ¿Los docentes hacen propuestas asertivas ante los colegas que ayudan a fortalecer el equipo para el logro de los objetivos?						X		X		X								
		8. ¿Los docentes motivan a los compañeros de trabajo para llegar a una meta en común?								X		X								
Negociación La negociación, proceso que se realiza cuando dos o más personas se comunican con respeto de forma directa, mostrando interés por dialogar y apertura de escucha, identificando causas, para luego proponer soluciones poniéndose de acuerdo sin presión alguna a solucionar un determinado problema, donde no hay ganador ni perdedor (Cabello, 2013)	Identifica causas	9. ¿Los docentes cuándo enfrentan problemas en su equipo de trabajo identifica las posibles causas que originaron la incidencia?								X		X								
		10. ¿Los docentes identifican soluciones, apuntando siempre a las causas que lo originaron, tratando de conseguir los logros de los objetivos propuestos institucionales?						X		X		X								
		11. ¿Los docentes mantiene, la cordura en el tratamiento de los problemas, identificando las posibles causas?									X		X							
	Propone soluciones	12. ¿Los docentes llega a un acuerdo sobre la solución adecuada para solucionar impases entre los colegas?									X		X							
		13. ¿Los docentes soluciona los problemas con los compañeros llegando al cumplimiento de compromisos?									X		X							

Empatía Capacidad para indagar el estado de ánimos de las otras personas, para lo cual hay que tener capacidad de escucha, poniéndose en el lugar del otro, tratando de comprender las emociones y los sentimientos del otro, asimismo sus preocupaciones y necesidades, mediante una relación personal de bastante confianza y control de emociones. (Cabello, 2013)	Capacidad de escucha	14. ¿Los docentes escuchan atentamente cuando un compañero colega comenta sus preocupaciones?				X			X		X			
		15. ¿Los docentes escuchan, reflexionan y analizan lo conversado con un colega para poderle ayudarle y dar posibles soluciones a su problema?						X		X		X		
	Ponerse en el lugar del otro	16. ¿Los docentes se ponen en el lugar del otro cuando un compañero afronta una situación lamentable?								X		X		
		17. ¿Los docentes se ponen en el lugar del colega, dándole voces de aliento, para que supere su situación difícil que está pasando?							X		X			
	Comprende emociones y sentimientos	18. ¿Los docentes comprenden con facilidad los sentimientos de sus colegas?								X		X		
		19. ¿Si un compañero se siente apenado trata de animarlo o alegrarlo?							X		X			
	Comprende las preocupaciones y necesidades del otro	20. ¿Los docentes demuestran preocupación del compañero, dispuesto a darle ayuda dentro de sus posibilidades							X		X		X	
		21. ¿Los docentes demuestran solidaridad ante situaciones difíciles de algún compañero, ofreciéndole todo el apoyo posible?							X		X		X	



Firma del Evaluador
Dr. Calle Peña Edilberto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre habilidades blandas

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir las habilidades blandas

DIRIGIDO A: Docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calle Peña Edilberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Regular	Bueno	Muy bueno
	x	



Firma del Evaluador
Dr. Calle Peña Edilberto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

VARIABLE 2	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Interacción profesional: Desarrollo y fortalecimiento de capacidades de los docentes a través de sus interrelaciones personales y sociales para realizar de manera conjunta sus actividades escolares a través de la interacción cognoscitiva, afectiva y conductual. (Flores & Ramos, 2013)	Interacción cognoscitiva La interacción entre los docentes se genera en las discusiones profesionales sobre conocimientos de metodologías, estrategias de enseñanza que se promueven en la capacitación permanente, para poder actuar de manera eficiente en la práctica pedagógica (Flores y Ramos, 2013)	Conocimiento de metodologías	1. ¿Los docentes planifican sus actividades de aprendizaje de manera conjunta con sus colegas teniendo en cuenta las metodologías activas?							X		X			
			2. ¿Los docentes aplican en el desarrollo de sus clases las metodologías activas en el desarrollo de su clase?						X		X				
		Estrategias de enseñanza	3. ¿Los docentes consideran de manera estratégica que el estudiante en el centro de la clase?							X		X			
			4. ¿Los docentes emplean estrategias de enseñanza utilizando un léxico adecuado y accesible, lo cual facilite una mejor comprensión y atención con sus colegas?				X			X		X			
			5. ¿Los docentes se muestran asequibles y permeables al compartir las estrategias de enseñanza con todos los compañeros?						X		X				
			6. ¿Los docentes fomentan el trabajo colegiado, realizando propuestas							X		X			

		Capacitación permanente	propositivas, basadas en el conocimiento obtenido en las diferentes capacitaciones docentes?																
			7. ¿Los docentes se han capacitado en metodologías activas: constructivismo, aprendizaje social, ¿sociocrítico entre otros?						X		X								
Interacción afectiva En el conjunto de docente se demuestran actitudes afectivas que se manifiestan a través de la comunicación afectiva, demostrando muestra de aprecio a los colegas y estudiantes, creando lazos de amistad, de unión, de colaboración. se convive un ambiente familiar profesional. (Flores y Ramos, 2013)	Comunicación afectiva	8. ¿Los docentes promueven la comunicación afectiva entre todos los compañeros para fortalecer el trabajo colegiado en equipo								X		X							
		9. ¿Los docentes promueven relaciones interpersonales entre todos los compañeros?									X		X						
		10. ¿Los docentes fomentan un buen ambiente entre todos los compañeros a través de una discusión altura profesional?										X		X					
	Muestra de aprecio	11. ¿Los docentes apoyan de manera desinteresada a los compañeros en las comisiones y comités de la escuela?										X		X					
		12. ¿Los docentes están dispuesto en cualquier momento, para apoyar al compañero cuando requiera sus servicios?										X		X					
		13. ¿Los docentes motivan a sus compañeros para alcanzar los objetivos propuestos en la planificación escolar?										X		X					
		14. ¿Los docentes manifiesta sus opiniones si herir las susceptibilidades de los compañeros?										X		X					
		15. ¿Los docentes respetan las ideas de sus colegas, aunque no estén de acuerdo?										X		X					
								X		X									
	Interacción conductual La interacción conductual es la demostración del docente de sus comportamientos en	Expresa necesidades	16. ¿Los docentes expresan las necesidades que tiene en su trabajo ante los órganos correspondientes utilizando la cordialidad y la mesura?							X		X		X					
Brinda respuestas educativas		17. ¿Los docentes brindan respuestas adecuadas a los compañeros cuando son cuestionados?							X		X		X						

la escuela y fuera de su contexto expresando sus necesidades ante sus superiores, atendiendo a sus colegas con respuestas educativas con un trato amable (Flores y Ramos, 2013)	Trato amable	18. ¿Los docentes demuestran amabilidad en el trato frecuente con sus compañeros de trabajo?								X		X		
		19. ¿Los docentes promueve buen trato entre los compañeros en las acciones deportivas?								X		X		
		20. ¿Los docentes participa de manera amable en los eventos culturales, costumbristas de la localidad?"								X		X		
		21. ¿Los docentes participan amablemente en la comunidad, fuera de la escuela haciendo propuestas de desarrollo comunal?				X			X		X		X	



Firma del Evaluador
Dr. Calle Peña Edilberto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre interacción profesional

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la interacción profesional

DIRIGIDO A: Docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calle Peña Edilberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Regular	Bueno	Muy bueno
	X	



Firma del Evaluador
Dr. Calle Peña Edilberto

Anexo 7

CURRICULUM VITAE

DATOS GENERALES:

APELLIDOS : Calle Peña
NOMBRES : Edilberto
FECHA DE NACIMIENTO : 04 – 03 – 1962
LUGAR DE NACIMIENTO : Chulucanas
EDAD : 57 años
DNI : 03309386
ESTADO CIVIL : Casado
DIRECCIÓN ACTUAL : Mza. C-3 Lote 7 Calle Holanda
Túpac Amaru I Etapa Piura
TELÉFONO : 073 - 615400 Celular 073 – 950507229
CORREO ELECTRÓNICO : betocalle62@gmail.com



ESTUDIOS DE FORMACIÓN DOCENTE Y POSGRADO

BACHILLERATO

Grado de Bachiller en Educación. Universidad Marcelino Champagnat – Lima – Perú

TÍTULO PROFESIONAL

Licenciado en Educación en la especialidad de Ciencias Sociales y Ciencias Religiosas.

Universidad Marcelino Champagnat – Lima – Perú

ESTUDIOS DE POSTGRADO:

Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

Universidad César Vallejo – Trujillo – Perú

Grado Académico de Doctor en Educación. Universidad César Vallejo – Trujillo – Perú

DIPLOMADOS EN EDUCACIÓN

- ☒ Diplomado de Investigación Científica con una duración de 250 horas académicas otorgado por la Universidad César Vallejo – Piura de fecha 25 de junio del 2009.
- ☒ Diplomado de Investigación en el Aula con una duración de 250 horas académicas otorgado por la Universidad César Vallejo – Piura de fecha 22 de setiembre del 2009.

EXPERIENCIA LABORAL EN CARGOS DIRECTIVOS

- ☒ Subdirector designado de la I. E. N° 14079 “Divino Maestro” de Sechura, según R.D.R. N° 0332 del 26 – 01- 2017.

EXPERIENCIA LABORAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR

- ☒ Profesor actual de Postgrado en la Universidad César Vallejo de los cursos en Maestría de Educación: Planeamiento Estratégico, Diseño Curricular y Calidad Educativa, Diseño de Proyecto de Investigación, Responsabilidad Social e investigación, Habilidades directivas, Habilidades blandas y Demanda social y marketing
- ☒ Jurado de Tesis de Maestrías y doctorados en la Universidad César Vallejo – Piura

EXPERIENCIA EN EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN PEDAGÓGICA E INSTITUCIONAL A NIVEL DEL MINEDU – PONENCIAS

- ☒ Certificado de participación como conferencista magistral en el ciclo de simposios internacionales con el tema “El cuidado de la calidad en la educación inclusiva. Una responsabilidad compartida de la familia” en la Universidad Nacional de Guayaquil – Ecuador, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Carrera Educación Inicial, de fecha 11 de setiembre 2019.

CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS Certificado de curso virtual auto

formativo: CURRÍCULO NACIONAL DE LA EDUCACIÓN BÁSICA desarrollado del 15 de febrero al 11 de abril del 2017 otorgado por el Ministerio de Educación con una duración de 60 horas.

- ☒ Certificado de participación como asistente al SEMINARIO TALLER DE “PROGRAMACIÓN CURRICULAR”, desarrollado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con una duración de 200 horas pedagógicas de fecha 11 de enero del 2019.

PRODUCCIÓN INTELECTUAL

Coautor del Libro Liderazgo y Gestión Educativa. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2010 – 06079

Dr. EDILBERTO CALLE PEÑA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
	Trabajo en equipo – Liderazgo. La competencia de trabajo en equipo trasluce la disposición de trabajo personal de forma positiva frente al grupo, con capacidad de autoconciencia demostrando habilidad de motivación a los integrantes del grupo, tratando en lo posible de dar solución a los problemas,	Actitud positiva frente al grupo.	1. ¿Participa de manera positiva en la toma de decisiones en el equipo de trabajo de docentes que conforma?									X		X			
2. ¿Aceptas, de forma positiva, aunque no esté de acuerdo, las ideas de sus colegas?													X		X		
Capacidad de autoconciencia		3. ¿Soy consciente de que el trabajo no puedo hacerlo solo, y tengo que pedir ayuda a los colegas del equipo de trabajo de las comisiones o comités cuando lo necesita?											X		X		
		4. ¿Participa de manera consciente en todas las actividades de los equipos de trabajo de las diferentes comisiones y comités de la institución educativa?											X		X		

para luego proponer soluciones poniéndose de acuerdo sin presión alguna a solucionar un determinado problema, donde no hay ganador ni perdedor (Cabello, 2013)		los logros de los objetivos propuestos institucionales?																			
		11. ¿Mantiene, la cordura en el tratamiento de los problemas, identificando las posibles causas?																			
	Propone soluciones	12. ¿Liega a un acuerdo sobre la solución adecuada para solucionar impases entre los colegas?																			
		13. ¿Soluciona los problemas entre sus colegas llegando al cumplimiento de compromisos?																			
Empatía Capacidad para indagar el estado de ánimos de las otras personas, para lo cual hay que tener capacidad de escucha, poniéndose en el lugar del otro, tratando de comprender las emociones y los sentimientos del otro, asimilando sus preocupaciones y necesidades, mediante una relación personal de bastante confianza y	Capacidad de escucha	14. ¿Escucho atentamente cuando un compañero colega me comenta sus preocupaciones?																			
		15. ¿Escucho, reflexiono y analizo lo conversado con un colega para poderle ayudarlo y dar posibles soluciones a su problema?																			
	Ponerse en el lugar del otro	16. ¿Cuándo un colega afronta una situación lamentable se pone en su lugar?																			
		17. ¿Me pongo en el lugar del colega, dándole voces de aliento, para que supere su situación difícil que está pasando”																			
	Comprende emociones y sentimientos	18. ¿Comprende con facilidad los sentimientos de sus colegas?																			
		19. ¿Si un compañero se siente apenado trata de animarlo o alegrarlo?																			

	control de emociones. (Cabello, 2013)	Comprende las preocupaciones y necesidades del otro	20. ¿Estoy pendiente de las preocupaciones del colega, dispuesto a darle ayuda dentro de mis posibilidades						X		X		X		
			21. ¿Ante las necesidades de algún colega que está pasando momentos difíciles, me solidarizo y le ofrezco todo el apoyo posible?						X		X		X		



.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre habilidades blandas

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir las habilidades blandas

DIRIGIDO A: Docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	


.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

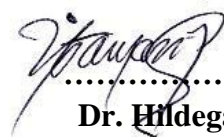
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<p>Interacción cognoscitiva La interacción entre los docentes se genera en las discusiones profesionales sobre conocimientos de metodologías, estrategias de enseñanza que se promueven en la capacitación permanente, para poder actuar de manera eficiente en la práctica pedagógica (Flores y Ramos, 2013)</p>	Conocimiento de metodologías	1. ¿Usted, planifica sus actividades de aprendizaje de manera conjunta con sus colegas teniendo en cuenta las metodologías activas?							X		X				
		2. ¿Aplica en el desarrollo de sus clases las metodologías activas en el desarrollo de su clase?					X		X		X				
	Estrategias de enseñanza	3. ¿Considera, usted de manera estratégica que el estudiante en el centro de la clase?							X		X				
		4. ¿Emplea estrategias de enseñanza utilizando un léxico adecuado y accesible, lo cual facilite una mejor comprensión y atención con sus colegas?				X		X		X		X			
		5. ¿Se muestra asequible y permeable para poder compartir sus estrategias de enseñanza con todos sus colegas?							X		X				

Interacción profesional: Desarrollo y fortalecimiento de capacidades de los docentes a través de sus interrelaciones personales y sociales para realizar de manera conjunta sus actividades escolares a través de la interacción cognoscitiva, afectiva y conductual. (Flores & Ramos, 2013)	Capacitación permanente	6. ¿Fomenta el trabajo colegiado, realizando propuestas propositivas, basadas en el conocimiento obtenido en las diferentes capacitaciones docentes?							X		X		
		7. ¿Usted se ha capacitado en metodologías activas: constructivismo, aprendizaje social, ¿sociocrítico entre otros?					X		X		X		
	Interacción afectiva En el conjunto de docente se demuestran	Comunicación afectiva	8. ¿Promueve la comunicación afectiva entre todos sus colegas para fortalecer el trabajo colegiado en equipo						X		X		
			9. ¿Genera relaciones interpersonales entre todos sus colegas?				X		X		X		
actitudes afectivas que se manifiestan a través de la comunicación afectiva, demostrando muestra de aprecio a los colegas y estudiantes, creando lazos de amistad, de unión, de colaboración. se convive un ambiente familiar		10. ¿Fomenta un buen ambiente entre todos sus colegas fomentando una discusión alturada profesional?							X		X		
	Muestra de aprecio	11. ¿Apoya de manera desinteresada a sus colegas en las comisiones y comités de la escuela?							X		X		
		12. ¿Usted está dispuesto en cualquier momento, para apoyar a un colega cuando requiera sus servicios?							X		X		
		13. ¿Motiva a sus compañeros colegas para alcanzar los objetivos propuestos en la planificación escolar?							X		X		

profesional. (Flores y Ramos, 2013)		14. Manifiesta sus opiniones si herir las susceptibilidades de sus colegas							X		X		
		15. ¿Respetas las ideas de sus colegas, aunque no esté de acuerdo?					X		X		X		
Interacción conductual La interacción conductual es la demostración del docente de sus comportamientos en la escuela y fuera de su contexto expresando sus necesidades ante sus superiores, atendiendo a sus respuestas educativas con un trato amable (Flores y Ramos, 2013)	Expresa necesidades	16. ¿Expresa las necesidades que tiene en su trabajo ante los órganos correspondiente utilizando la cordialidad y la mesura?					X		X		X		
	Brinda respuestas educativas	17. ¿Brinda respuestas adecuadas a sus colegas cuando es cuestionado?					X		X		X		
	Trato amable	18. ¿Demuestra amabilidad en trato frecuente con sus compañeros de trabajo?				X			X		X		
		19. ¿Promueve buen trato entre colegas en las acciones deportivas?					X		X		X		
		20. ¿Participa de manera amable en los eventos culturales, costumbristas de la localidad donde labora?						X		X		X	
	21. ¿Participa amablemente en la comunidad, fuera de la escuela haciendo propuestas de desarrollo comunal?							X		X			



.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre interacción profesional

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la interacción profesional

DIRIGIDO A: Docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	


.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 8



VALIDACIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO HABILIDADES BLANDAS

DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del Experto : ELENA ANGELICA PERALTA TORRES
- 1.2. Institución donde labora : INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 14015 "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"
- 1.3. Tipo de instrumento : CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS
- 1.4. Título de la Investigación:

Habilidades blandas e interacción profesional del docente en la Escuela de Educación Básica "Eloy Velásquez Cevallos" Milagro, Ecuador, 2020

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	REGULAR 41 – 60				BUENO 61 – 80				MUY BUENO 81 - 100						OBSERVACIONES
		0	6	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE EVALUACIÓN		5	10	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Están formulado con lenguaje apropiado							80								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables							75								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								68							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre sus ítems								77							

15. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación								77								
16. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la investigación								79								
17. COHERENCIA	Tiene relación entre las variables e indicadores								76								
18. METODOLOGÍA	La estrategia responde a la elaboración de la investigación								76								

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el experto evaluador evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, 18 de mayo del 2020



Mg. ELENA ANGELICA PERALTA TORRES

DNI: 02606373

Teléfono: 962964583

Email: elenaangelicap@hotmail.com

VALIDACIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO:

HABILIDADES BLANDAS V. DATOS INFORMATIVOS

- 5.1. Nombre del Experto : EDILBERTO CALLE PEÑA
- 5.2. Institución donde labora : INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 14079 "DIVINO MAESTRO" – SECHURA
- 5.3. Tipo de instrumento : CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS
- 5.4. Título de la Investigación:

Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica "Eloy Velásquez Cevallos" Milagro, Ecuador, 2020

VI. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	REGULAR 41 – 60				BUENO 61 – 80				MUY BUENO 81 - 100				OBSERVACIONES		
		0	6	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86		91	96
ASPECTOS DE EVALUACIÓN		5	10	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
19. CLARIDAD	Están formulado con lenguaje apropiado								80							
20. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables								68							

21. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								73							
22. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre sus ítems								79							
23. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos del indicador en cantidad y calidad								79							
24. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación								78							
25. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la investigación								78							
26. COHERENCIA	Tiene relación entre las variables e indicadores								80							
27. METODOLOGÍA	La estrategia responde a la elaboración de la investigación								80							

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el experto evaluador evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, 18 de mayo del 2019



Dr. Edilberto Calle Peña

DNI: 03309386

Teléfono: 950507229

Email: betocalle62@gmail.com

VALIDACIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO: INTERACCIÓN

PROFESIONAL VII DATOS INFORMATIVOS

7.1. Nombre del Experto : EDILBERTO CALLE PEÑA

7.2. Institución donde labora : INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 14079 "DIVINO MAESTRO" – SECHURA

7.3. Tipo de instrumento : CUESTIONARIO SOBRE INTERACCION PROFESIONAL

7.4. Título de la Investigación:

Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica "Eloy Velásquez Cevallos" Milagro, Ecuador, 2020

VIII. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	REGULAR 41 – 60				BUENO 61 – 80				MUY BUENO 81 - 100					OBSERVACIONES	
		0	6	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96
ASPECTOS DE EVALUACIÓN		5	10	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
28. CLARIDAD	Están formulado con lenguaje apropiado								80							
29. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables								68							
30. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								73							

31. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre sus ítems								79								
32. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos del indicador en cantidad y calidad								79								
33. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación								78								
34. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la investigación								78								
35. COHERENCIA	Tiene relación entre las variables e indicadores								80								
36. METODOLOGÍA	La estrategia responde a la elaboración de la investigación								80								

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el experto evaluador evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, 18 de mayo del 2020



Dr. Edilberto Calle Peña

DNI: 03309386

Teléfono: 950507229

Email: betocalle62@gmail.com

Anexo 9
Validez y confiabilidad

ALFA DE CRONBACH: HABILIDADES BLANDAS

Estadístico total de elementos de habilidades blandas

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿En la escuela participan los docentes de manera positiva en la toma decisiones en el equipo de trabajo?	36,9000	33,128	,710	,954
¿En la escuela, los docentes aceptan las opiniones de los colegas de forma positiva, aunque no estén de acuerdo con las ideas planteadas?	37,2333	35,151	,424	,959
¿Los docentes son conscientes de que el trabajo no se puede hacerlo solo, y se tiene que pedir ayuda a los colegas del equipo de trabajo de las comisiones o comités cuando lo necesita?	37,0333	32,309	,861	,951
¿Los docentes participan de manera consciente en todas las actividades de los equipos de trabajo de las diferentes comisiones y comités de la institución educativa?	37,0333	32,654	,797	,953
¿Los docentes se sienten motivados de forma propositiva para lograr juntos buenos resultados?	37,1333	33,706	,640	,956
¿Los docentes cuando se les presenta un problema se esfuerzan por encontrar una solución que satisfaga a todos los compañeros de la institución?	37,0667	32,202	,893	,951
¿Los docentes hacen propuestas asertivas ante los colegas que ayudan a fortalecer el equipo para el logro de los objetivos?	37,0333	32,516	,823	,952
¿Los docentes motivan a los compañeros de trabajo para llegar a una meta en común?	36,8333	34,282	,519	,958
¿Los docentes cuándo enfrentan problemas en su equipo de trabajo identifica las posibles causas que originaron la incidencia?	36,9667	32,861	,751	,954
¿Los docentes identifican soluciones, apuntando siempre a las causas que lo originaron, tratando de conseguir los logros de los objetivos propuestos institucionales?	36,9667	32,240	,866	,951

¿Los docentes mantiene, la cordura en el tratamiento de los problemas, identificando las posibles causas?	37,1000	32,438	,863	,951
¿Los docentes llega a un acuerdo sobre la solución adecuada para solucionar impases entre los colegas?	37,0000	32,345	,848	,952
¿Los docentes soluciona los problemas con los compañeros llegando al cumplimiento de compromisos?	36,8667	32,602	,817	,952
¿Los docentes escuchan atentamente cuando un compañero colega comenta sus preocupaciones?	37,1667	34,144	,576	,957
¿Los docentes escuchan, reflexionan y analizan lo conversado con un colega para poderle ayudarle y dar posibles soluciones a su problema?	36,9000	32,714	,786	,953
¿Los docentes se ponen en el lugar del otro cuando un compañero afronta una situación lamentable?	36,7667	33,564	,688	,955

Estadísticos de fiabilidad del instrumento

habilidades blandas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	16

Interpretación: En la tabla que se indica anteriormente denominada estadísticos de confiabilidad, se denota que el alfa de Cronbach es de 0,957 de acuerdo a los rangos propuestos por George Mallery (2003), lo cual corresponde a un excelente nivel de confiabilidad, significando que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable habilidades blandas.

ALFA DE CRONBACH: INTERACCIÓN PROFESIONAL

Estadístico total de elementos de interacción profesional

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Los docentes planifican sus actividades de aprendizaje de manera conjunta con sus colegas teniendo en cuenta las metodologías activas?	49,3000	58,562	,806	,957
¿Los docentes aplican en el desarrollo de sus clases las metodologías activas en el desarrollo de su clase?	49,2000	58,786	,746	,957
¿Los docentes consideran de manera estratégica que el estudiante en el centro de la clase?	48,6667	64,851	,000	,962
¿Los docentes emplean estrategias de enseñanza utilizando un léxico adecuado y accesible, lo cual facilite una mejor comprensión y atención con sus colegas?	49,3000	59,045	,739	,957
¿Los docentes se muestran asequibles y permeables al compartir las estrategias de enseñanza con todos los compañeros?	49,3000	58,562	,806	,957
¿Los docentes fomentan el trabajo colegiado, realizando propuestas propositivas, basadas en el conocimiento obtenido en las diferentes capacitaciones docentes?	49,2667	58,409	,813	,956
¿Los docentes se han capacitado en metodologías activas: constructivismo, aprendizaje social, ¿sociocrítico entre otros?	49,2333	58,116	,843	,956
¿Los docentes promueven la comunicación afectiva entre todos los compañeros para fortalecer el trabajo colegiado en equipo	49,4333	60,599	,607	,959
¿Los docentes promueven relaciones interpersonales entre todos los compañeros?	49,3000	59,045	,739	,957
¿Los docentes fomentan un buen ambiente entre todos los compañeros a través de una discusión alturada profesional?	49,2667	58,478	,804	,957
¿Los docentes apoyan de manera desinteresada a los compañeros en las comisiones y comités de la escuela?	49,1667	58,075	,841	,956
¿Los docentes están dispuesto en cualquier momento, para apoyar al compañero cuando requiera sus servicios?	49,1333	57,982	,856	,956
¿Los docentes motivan a sus compañeros para alcanzar los objetivos propuestos en la planificación escolar?	49,1000	59,128	,706	,958

¿Los docentes manifiesta sus opiniones si herir las susceptibilidades de los compañeros?	49,0333	58,240	,852	,956
¿Los docentes respetan las ideas de sus colegas, aunque no estén de acuerdo?	49,0000	59,793	,651	,958
¿Los docentes expresan las necesidades que tiene en su trabajo ante los órganos correspondientes utilizando la cordialidad y la mesura?	49,1333	58,740	,753	,957
¿Los docentes brindan respuestas adecuadas a los compañeros cuando son cuestionados?	48,8333	62,006	,452	,960
¿Los docentes demuestran amabilidad en el trato frecuente con sus compañeros de trabajo?	49,3667	59,551	,707	,958
¿Los docentes promueve buen trato entre los compañeros en las acciones deportivas?	49,0333	59,344	,697	,958
¿Los docentes participa de manera amable en los eventos culturales, costumbristas de la localidad”	49,8667	55,292	,793	,957
¿Los docentes participan amablemente en la comunidad, fuera de la escuela haciendo propuestas de desarrollo comunal?	49,4000	55,145	,694	,960

Estadísticos de fiabilidad del instrumento

interacción profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	21

Interpretación: En la tabla que se indica anteriormente denominada estadísticos de confiabilidad, se denota que el alfa de Cronbach es de 0,960 de acuerdo a los rangos propuestos por George Mallery (2003), lo cual corresponde a un excelente nivel de confiabilidad, significando que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable interacción profesional.

Anexo 10 Bases de datos

HABILIDADES BLANDAS																										
N°	Trabajo en equipo						Liderazgo				Negociación						Empatia							TOTAL		
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	SUB TOTAL	Item 6	Item 7	Item 8	SUB TOTAL	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	SUB TOTAL	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20		Item 21	SUB TOTAL
1	2	2	3	3	3	13	3	3	2	8	2	3	3	3	2	13	3	2	2	3	2	3	3	1	19	53
2	2	2	3	3	2	12	2	2	3	7	3	2	3	2	3	13	3	3	3	2	2	2	1	3	19	51
3	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	1	1	14	41
4	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	1	1	14	41
5	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	1	1	14	41
6	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	1	1	14	41
7	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	2	1	1	15	42
8	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	2	1	1	15	42
9	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	2	1	2	16	43
10	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	2	1	2	16	43
11	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	2	1	2	17	44
12	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	3	1	2	18	45
13	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	3	11	2	3	2	3	2	3	1	2	18	46
14	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	2	3	2	3	22	50
15	2	3	3	2	2	12	2	2	2	6	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	2	3	2	3	22	52
16	2	3	3	2	2	12	3	3	2	8	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	2	3	2	3	22	55
17	3	3	3	2	3	14	3	3	2	8	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	2	3	2	3	22	58
18	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	3	2	3	22	60
19	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	2	3	23	61
20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	2	3	23	62
21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	2	3	23	62
22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	63
23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	63
24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	63
25	3	2	3	3	3	14	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	62
26	3	3	3	3	3	15	2	3	2	7	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	2	2	2	20	56
27	3	3	3	2	2	13	2	2	2	6	3	3	3	3	2	14	3	2	2	3	3	3	3	1	20	53

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES DE LA ESCUELA BÁSICA" ELOY VELASQUEZ CEVALLOS" EN EL MES DE JUNIO DEL 2020

INTERACCION PROFESIONAL																									
N°	Interaccion cognitiva							Interaccion afectiva									Interaccion conductual						TOTAL		
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	SUB TOTAL	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	SUB TOTAL	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20		Item 21	SUB TOTAL
1	2	2	3	3	3	3	3	19	2	2	3	3	3	2	3	2	2	22	3	2	3	3	1	12	53
2	2	2	3	3	2	2	2	16	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	2	2	2	1	3	10	51
3	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	1	8	41
4	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	1	8	41
5	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	1	8	41
6	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	1	8	41
7	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	2	2	1	1	9	42
8	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	2	2	1	1	9	42
9	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	2	2	1	2	10	43
10	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	2	2	1	2	10	43
11	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	2	2	1	2	10	44
12	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	2	3	1	2	11	45
13	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	3	2	3	2	20	3	2	3	1	2	11	46
14	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	3	2	3	2	3	13	50
15	2	3	3	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	2	3	13	52
16	2	3	3	2	2	3	3	18	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	3	13	55
17	3	3	3	2	3	3	3	20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	3	2	3	2	3	13	58
18	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	2	3	2	3	13	60
19	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	14	61
20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	14	62
21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	14	62
22	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	63
23	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	63
24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	63
25	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	62
26	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	3	3	3	2	3	3	2	24	3	3	2	2	2	12	56
27	3	3	3	2	2	2	2	17	2	3	3	3	3	2	3	2	2	23	3	3	3	3	1	13	53

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES DE LA ESCUELA BÁSICA" ELOY VELASQUEZ CEVALLOS" EN EL MES DE JUNIO DEL 2020

Anexos 11
Permiso para aplicación del instrumento



ESCUELA DE EDUCACION BASICA

"ELOY VELASQUEZ CEVALLOS"

ZONA: 5 **DISTRITO:** 09D17 **CIRCUITO:** COS10_11_12 **AMI:** 09H04193
Email: eloyvelasquez.c@gmail.com **DIRECCION:** EX CARRETERO A MARISCAL SUCRE ENTRE
25 DE DICIEMBRE Y SAMBORONDON

Milagro, 25 de mayo/2020

Sr: Ab:
Vicente Robles Álvarez.
DIRECTOR DE LA E.E.B. "ELOY VELASQUEZ CEVALLOS"
Presente:

Por medio de la presenta le saludo y a su vez felicitar por su acertada labor en la institución que dirige usted, y a su vez solicitar lo siguiente

Quien les escribe Lic. Luis Armando Freire Barrera, con cedula de identidad 1203430770 me encuentro estudiando una maestría en la Universidad Cesar Vallejo de Piura -Perú en administración de la educación siendo mi tema Habilidades Blandas E Interacción Profesional de los docentes de la escuela "Eloy Velásquez Cevallos" por lo tanto necetivo su autorización para poder aplicar los instrumentos de validación en la institución.

Esperando que mi petición a lo ya expuesto tenga aceptación. Me despido cordialmente ante usted.

Atentamente.

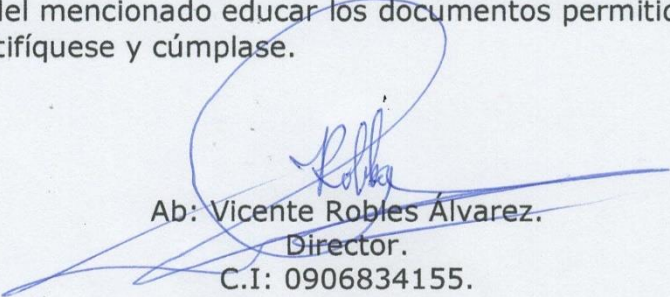

Ab: Vicente Robles Álvarez.

Director.

C.I: 0906834155.

CEL: 0994828306

VISTO: Por recibido el pedido del Lcdo: Luis Freire Barrera, y por ser éste procedente, dispongo, se autoriza la toma de encuesta, entrevistas, criterios del personal docente de este centro a fin de que de manera objetiva se pueda efectuar dicha tesis, así como se pone a disposición del mencionado educar los documentos permitidos que están bajo mi responsabilidad. Notifíquese y cúmplase.



Ab: Vicente Robles Álvarez.
Director.

C.I: 0906834155.
CEL: 0994828306

Anexo 12

Evidencias fotográficas

Tomando la encuesta del cuestionario a los docentes de la Escuela “Eloy Velásquez Cevallos”



Entrega del cuestionario de preguntas, para realizar la encuesta a la docente de la Escuela “Eloy Velásquez Cevallos”

